

POSSIBILITY OF EMPLOYMENT OF GRADUATES ON THE LABOUR MARKET IN THE ERA OF KNOWLEDGE SOCIETY

Lucyna Hurlo

Dr. hab., Prof. PWSZ Lucyna Hurlo, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu
Polska, lucyna.hurlo@wp.pl

Abstract

Transformations in the labour market entail changes in forms of employment, which is a subject area, in which graduates should get some degree of orientation. Currently a multiplicity of forms of employment is developed, which may be useful in the creation of their own lives. The article discusses the transformation of the Polish labour market and the assessment of market entry of graduates. Issues related to unemployment and the phenomenon of burnout and the need to motivate and counselling is also discussed.

Key words: work, graduate, qualifications and skills, employment, unemployment, labour market, work burnout

1. Zmiany zachodzące na rynku pracy

Celem niniejszego artykułu jest ukazanie przemian polskiego rynku pracy oraz niektórych uwarunkowań zatrudnienia absolwentów.

Procesy globalizacji, wzrost znaczenia wiedzy, rozwój technologii informacyjnych i komunikacyjnych, przemiany w gospodarce, struktura i potrzeby rynku pracy, problemy zatrudnienia, zmiana modeli życia posiadają swoje przełożenie na grunt systemu edukacyjnego, wzmagają potrzebę budowania jego jakości i wskazują na konieczność dokonywania w nim przeobrażeń¹.

Zmiany zachodzące we współczesnym świecie, a przede wszystkim ich szybkość, powodują, że akcentowana od wielu lat potrzeba rozwoju społeczeństwa wiedzy staje się rzeczywistością².

Coraz powszechniej uważa się, że wiedza staje się w coraz większym stopniu zasobem numer jeden gospodarki, czynnikiem konkurencyjności kraju, przemysłu, społeczeństwa.

Zdolność zarządzania wiedzą produktywną ma coraz większe znaczenie w gospodarce. Ważne jest jednak, aby:

- wiedza powodowała faktyczną i istotną różnicę w porównaniu ze stanem wyjściowym,
- wiedza musi być skoncentrowana na tym, co ma być osiągnięte,
- niezbędna jest systematyczna eksploracja możliwości dokonywania zmiany, co wiąże się z kompetencją i determinacją „pracowników” wiedzy i złożonych z nich zespołów,

¹ A. Ćwikliński, Zmiany w polskiej edukacji w okresie globalizacji, integracji i transformacji systemowej, WN UAM, Poznań 2005, s. 537.

² R. Gerlach, Ustawiczne uczenie się w kontekście społeczeństwa wiedzy [w:] Pedagogika pracy i andragogika z myślą o dorastaniu, dorosłości i starości człowieka w XXI wieku, tom I (pod red.) Z. Wiatrowski, K. Ciżkowicz, Oficyna Wydawnicza Wrocławskiego Towarzystwa Naukowego, Wrocław 2007, s. 147.

- konieczne jest umiejętne łączenie efektów krótko i długoterminowych, a więc zarządzanie czasem³.

Słusznie podkreśla P. Drucker, że: „w społeczeństwie wiedzy podstawowym zasobem ekonomicznym staje się wiedza: wartość jest tworzona przez innowacje i produktywność, które są zastosowaniem wiedzy w pracy”⁴.

Można więc uznać, że reprezentantem społeczeństwa wiedzy jest osoba wykształcona, którą według P. Druckera cechować powinny:

- uniwersalność, powodująca, że będzie ona zdolna do życia nie tylko w społeczeństwie organizacji, ale także społeczeństwie złożonym z licznych „plemion” czy „szczepów”,
- posiadanie umiejętności przemiennej wykonywania ról społecznych, ponieważ w społeczeństwie wiedzy występować będą dwie kultury: intelektualna – ukierunkowana na słowa i idee, oraz menedżerska – skierowana na ludzi i pracę,
- traktowanie *techné* jako integralnej części własnego ja,
- łączenie wysokich kwalifikacji związanych z własną *techné* z rozumieniem innych rodzajów wiedzy,
- uczestniczenie w kompetentnym upowszechnianiu wiedzy umożliwiającym jej rozumienie i rozumienie tego, że w społeczeństwie wiedzy wszystkie jej rodzaje są równie ważne⁵.

Zmiany zachodzące obecnie na rynku pracy wiążą się z modyfikacją form zatrudnienia. Zgodnie z tym pożądanym jest, aby absolwenci uzyskali pewnego rodzaju stopień orientacji zawodowej. Niemniej polski rynek pracy nie sprzyja bezstresowemu poszukiwaniu swojej drogi zawodowej. Z jednej strony istnieje coraz więcej firm, które mogą się przyczynić do wykreowania własnego życia. Jednakże często absolwenci sami nie są do końca przekonani o tym, co chcieliby robić zawodowo, jakie mają potrzeby i marzenia. Tym samym borykają się często z problemem znalezienia odpowiedniej pracy, która byłaby zgodna z ich kompetencjami, kwalifikacjami oraz potrzebami, które dopiero poznają. Dodatkowo absolwentów czeka na początku kariery zawodowej wiele barier oraz przeszkód.

Wśród trudności i emocji towarzyszących podjęciu pierwszej pracy wymienia się niepewność wynikającą z nowej sytuacji, niepewność sprostania wymaganiom stawianym przez pracodawcę, niepewność w kontaktach społecznych z osobami zespołu pracowniczego, niepokój związany ze spełnieniem własnych oczekiwań co do pracy zawodowej. Niepewność jest tym większa, im mniej dana osoba zna swoje możliwości i mniej adekwatnie je ocenia oraz im lepiej zdaje sobie sprawę z rygorystycznych wymagań gospodarki rynkowej⁶.

Niezwyczajna dynamika przemian współczesnego świata powoduje coraz bardziej nieprzewidywalne realia życia społecznego. Towarzyszący temu coraz wyższy poziom społecznej świadomości spowodował sytuację, w której coraz więcej młodych ludzi kontynuuje edukację na poziomie wyższym, traktując ją jako inwestycję mającą gwarantować życiową pomyślność. Efektem tego jest bardzo znaczący wzrost liczby osób studiujących⁷.

Jednocześnie trudną sytuację zastają ludzie młodzi, którzy po wielu latach nauki wkraczają na rynek pracy. Tym bardziej, że w związku z rosnącymi wymaganiami rynku pracy dyplom wyższej uczelni coraz częściej przestaje być gwarancją znalezienia zatrudnienia

³ Listy o edukacji, (red.) L. Witkowski, „Forum Oświatowe” 1998, 2 (19), s. 92-93.

⁴ P.F. Drucker, Społeczeństwo pokapitalistyczne, WN PWN, Warszawa 1999, s. 14.

⁵ Listy o edukacji, (red.) L. Witkowski, „Forum Oświatowe” 1998, 2 (19), s. 93-94.

⁶ Z. Wołk, Samoocena młodzieży a sytuacje progowe szkoła - praca zawodowa [w:] Problemy rozwoju zawodowego pracowników, (red.) B. Pietrulewicz, Zielona Góra 1998.

⁷ J. Gardawski, Dynamika i charakter bezrobocia w Polsce w latach 1990-2002, 2002, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/10/word/pl102101107pl.doc>.

Wykształcenie, którego zdobycie zabiera około 20 lat życia, okazuje się być niewystarczające i coraz częściej wymaga uzupełnienia poprzez praktyczne doświadczenia poświadczone certyfikatem czy dyplomem ukończenia kursu. Zdecydowanie rośnie zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników, od których poza przygotowaniem zawodowym wymaga się również umiejętności całościowego aktualizowania swojej wiedzy i kompetencji.⁸

2. Formy aktywizacji zawodowej absolwentów poszukujących pracy

Przedstawiciele pokolenia zwanego „pokoleniem wolnego rynku”, funkcjonując w realiach konkurencyjnej gospodarki rynkowej, prezentują jednocześnie wzory zachowań i przekonania dotyczące rynku pracy specyficzne dla poprzedniego ustroju, w jakim żyli ich rodzice⁹.

W osiągnięciu celu zawodowego nie pomagają różnorodne formy zatrudnienia w Polsce, które często pozbawiają młodego człowieka poczucia bezpieczeństwa finansowego oraz społecznego. Absolwent jest zatem zmuszany niejako do dokonywania ciągłych zmian we własnym życiu zawodowym, aż w końcu znajdzie to, czego szuka, a co będzie odpowiadać jego wszystkim potrzebom. Niemniej wiąże się to z aktywnymi sposobami poszukiwania odpowiedniego zajęcia zarobkowego.

Aktywne sposoby szukania zatrudnienia stanowią połowę sukcesu. Drugą połowę jest posiadanie odpowiedniej wiedzy, umiejętności oraz kompetencji i predyspozycji. Tego rodzaju działanie ogranicza wśród absolwentów bezrobocie, tworzy realne sposoby zdobywania pracy oraz powoduje utrzymanie istniejących już miejsc pracy. Absolwentom w tym celu pomagają liczne instytucje, które starają się zabezpieczyć taką osobę przed bezrobociem.

Stworzono szeroki wachlarz instrumentów aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz absolwentów poszukujących odpowiedniej dla siebie pracy. Dotyczy to także bezrobotnych absolwentów lub absolwentów zagrożonych bezrobociem. Do narzędzi, które mają pomóc zmniejszyć zjawisko bezrobocia, czy też zniwelować skutki tego zjawiska, zalicza się takie elementy, jak:

- prace społecznie o charakterze prac użytecznych,
- staże,
- różnego rodzaju szkolenia czy też kursy,
- prace interwencyjne,
- przygotowanie zawodowe osób dorosłych do zawodu,
- finansowanie badań lekarskich czy też psychologicznych,
- zwrot kosztów przejazdu na miejsce organizowanego szkolenia,
- zwrot kosztów zakwaterowania w sytuacji uczestniczenia w szkoleniu, które znajduje się poza miejscem zamieszkania albo jest od niego znacznie oddalone,
- studia podyplomowe,
- jednorazowe przyznanie środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
- przyznanie środków na założenie spółdzielni socjalnej,

⁸ M. Piorunek, A. Drzewiecka, *Pomiędzy edukacją a rynkiem pracy. Dorastanie w warunkach przemian społeczno-gospodarczych* [w:] *Pedagogika pracy i andragogika z myślą o dorastaniu dorosłości i starości człowieka w XXI wieku*, tom II, (red.) Z. Wiatrowski, I. Mandrzejewska-Smół, A. Aftański, Oficyna Wydawnicza Włocławskiego Towarzystwa Naukowego, Włocławek 2008, s.88.

⁹ I. Szczepaniak-Wiecha, *Sytuacja młodzieży na rynku na początku XXI wieku: na podstawie badań studentów wyższych uczelni państwowych*, „Acta Scientifica Academiae Ostroviensis” 2004, s. 17.

- skierowanie osoby bezrobotnej do uczestnictwa w zajęciach centrum integracji społecznej bądź klubu integracji społecznej,
- wolontariat¹⁰.

Prace społecznie użyteczne stanowią innowacyjną formę aktywizacji osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem, która została wprowadzona dzięki nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹¹.

Gminie bądź podmiotowi, w których organizuje się prace społecznie użyteczne, przydziela się osobę bezrobotną, która nie ma prawa do pobierania zasiłku. Osoba taka jest przydzielana w celu wykonywania konkretnych prac społecznie użytecznych. Podczas dokonywania przydziału prac społecznie użytecznych zawsze brane są pod uwagę takie elementy, jak: wiek osoby bezrobotnej, która nie posiada prawa do zasiłku, stan zdrowotny bezrobotnego, a także niekiedy posiadane przez niego kwalifikacje oraz uprawnienia¹². Osoba bezrobotna może również zostać skierowana do wykonywania prac społecznych w celu niejako terapeutycznym, bowiem osoby takie należy w pewnym sensie na nowo przysposobić do funkcjonowania w sytuacji zawodowej.

Staż zawodowy wiąże się ze zdobywaniem wiedzy w określonym miejscu pracy, z którym to bezrobotny może nawiązać długofalową współpracę. Staże tego rodzaju mogą posiadać formę płatną bądź bezpłatną. Zazwyczaj osoba będąca stażystą posiada przydzielonego ogólnie nauczyciela, czy też opiekuna. Opiekun stażu uczy zawodu oraz przysposabia do wykonywanej pracy. Staż odbywa się „bez nawiązania stosunku pracy pomiędzy stażystą a pracodawcą. Osoba będąca na stażu ma podpisaną umowę na czas określony i jest ona zazwyczaj podpisywana na okres 1 roku. Jedną z form stażu zawodowego jest staż podyplomowy”¹³. Jest to jedno z rozwiązań dla absolwentów do znalezienia zatrudnienia.

Dodatek aktywizacyjny stanowi formę pomocy finansowej, która jest wypłacana przez Urząd Pracy. Dodatek aktywizacyjny przyznawany jest osobie, która jest osobą bezrobotną nie posiadającą prawa do zasiłku dla bezrobotnych, która w tym samym czasie rozpoczęła pracę zarobkową z własnej inicjatywy. Osobą taką może być również absolwent. Dodatek tego rodzaju jest również przyznawany osobie bezrobotnej, która podjęła się pracy w skutek skierowania otrzymanego z Powiatowego Urzędu Pracy. Może to być zarówno praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, za którą otrzymuje wynagrodzenie poniżej minimalnego wynagrodzenia za jakąkolwiek pracę¹⁴.

W celu podniesienia swoich kwalifikacji czy też umiejętności absolwent będący osobą bezrobotną może starać się o dofinansowanie przez Urząd Pracy studiów podyplomowych. Studia tego rodzaju nie są równoznaczne studiom wyższym ani studiom doktoranckim. Studia te są zatem przeznaczone dla osób, które posiadają kwalifikacje potwierdzające uzyskanie minimum pierwszego stopnia. W celu rozpoczęcia studiów podyplomowych osoba bezrobotna powinna posiadać zatem dyplom ukończenia studiów licencjackich, inżynierskich czy też magisterskich. Odpowiedni Urząd Pracy może takiej osobie sfinansować w całości lub w jakiejś części naukę na tego rodzaju studiach¹⁵.

¹⁰ J. Pilch, Bezrobocie – nowa kwestia społeczna, [w:] Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie, (red.) T. Pilch, I. Lepalczyk, Wydawnictwo Akademickie ŻAK, Warszawa 2005, s. 374–375.

¹¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Dz.U. z 2004 r. Nr 99 poz. 1001 ze zm.

¹² Ibidem.

¹³ Ibidem.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Ibidem.

Spółdzielnia socjalna stanowi podmiot polskiego prawa, który łączy w sobie cechy przedsiębiorstwa, a także organizacji pozarządowej. Do grona członków spółdzielni socjalnej muszą zaliczać się minimum w 50% osoby, które są zagrożone wykluczeniem społecznym. Zgodnie z ustawą celem spółdzielni socjalnej jest powrót do „uregulowanego życia społecznego i aktywności na rynku pracy jej członków. Spółdzielnia socjalna, jako rodzaj spółdzielni pracy, opiera się na zasadzie osobistego świadczenia pracy przez jej członków”¹⁶.

Tego rodzaju organizację mogą założyć osoby, które posiadają pełną zdolność do czynności prawnych oraz równocześnie, które są zaliczane do chociaż jednej z poniższych kategorii. Osobami takimi mogą być zatem:

- osoby bezrobotnie,
- osoby niepełnosprawne,
- osoby uzależnione od alkoholu, narkotyków bądź środków odurzających, które znajdują się już po zakończeniu leczenia,
- osoby chore psychicznie w trakcie leczenia,
- osoby bezdomne, które realizującą indywidualny program wychodzenia z bezdomności,
- osoby, które opuszczają więzienie, a które posiadają trudności z reintegracją społeczną,
- uchodźcy, którzy biorą udział w indywidualnym programie integracji¹⁷.

Ponadto członkostwo w założonej spółdzielni społecznej mogą nabyć też osoby, które są zagrożone wykluczeniem społecznym i jednocześnie posiadają ograniczoną zdolnością do czynności prawnych. Członkowie tego rodzaju organizacji prowadzą spółdzielnię społeczną głównie w celu powrotu do uregulowanego życia społecznego oraz zawodowego. Temu właśnie celowi podporządkowana jest główna działalność takiej spółdzielni. Spółdzielnie socjalne działają zatem na rzecz:

- „społecznej reintegracji jej członków przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu,
- zawodowej reintegracji jej członków przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy - a działania te nie są wykonywane w ramach prowadzonej przez spółdzielnię socjalną działalności gospodarczej”¹⁸

Kolejnym narzędziem przeciwko szerzeniu się zjawiska bezrobocia, a przyczyniającym się do zwiększenia zatrudnienia absolwentów szkół jest wolontariat. Jest to dobrowolna i bezpłatna, jak również świadoma praca na rzecz innych osób lub też całego społeczeństwa, która wykracza poza związki rodzinne, koleżeńskie oraz przyjacielskie¹⁹.

Wolontariuszem jest zatem osoba, która pracuje na zasadzie wolontariatu. Zgodnie z ustawą o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie²⁰ wolontariuszem jest taka osoba, która „dobrowolnie i świadomie oraz bez wynagrodzenia angażuje się w pracę na

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ H. Kubicka, Brak pracy – przykład zagrożenia rozwoju społeczno – kulturowego i praktyka społeczna, [w:] Pedagogika społeczna. Podręcznik akademicki, tom I, E. Marynowicz-Hetka, PWN Warszawa 2007, s. 331

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ P. Warr, Psychologiczne skutki długotrwałego bezrobocia, [w:] Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia, (red.) T. Chirkowska-Smolak, A. Chudzicka, Poznań 2004, s. 144–145.

²⁰ Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie; Dz.U. z 2003 r. Nr 96 poz. 873 ze zm.

rzecz osób, organizacji pozarządowych, a także rozmaitych instytucji działających w różnych obszarach społecznych. Instytucje te nie mogą korzystać z pracy wolontariuszy przy prowadzonej działalności gospodarczej, czego wprost zakazuje ustawa”²¹.

3. Skutki bezrobocia wśród absolwentów

Skutki bezrobocia, również wśród młodych absolwentów szukających dopiero zatrudnienia, powinny być rozpatrywane w wielu ujęciach, a mianowicie na płaszczyźnie:

- społecznej,
- ekonomicznej,
- prawnej,
- politycznej,
- psychologicznej,
- zdrowotnej,
- etyczno-moralnej,
- obyczajowej.

Ponadto w odniesieniu do jednostek, rodzin, środowisk lokalnych oraz całego społeczeństwa skutki braku odpowiedniej, a w tym satysfakcjonującej pracy, z perspektywy zagrożeń bieżących mogą pojawić się w przyszłości²². Skutki bezrobocia zależą głównie od długości jego trwania. Jego pozytywne następstwa, które wynikają z bezrobocia frykcyjnego, zderzają się z ogromnymi ekonomicznymi, społecznymi i politycznymi skutkami, które wynikają z bezrobocia długotrwałego. Bezrobocie długookresowe pozbawia człowieka realizacji jednej z podstawowych potrzeb, to jest potrzeby pracy, za sprawą której zaspakaja on funkcję zatrudnienia, która z kolei umożliwia osiąganie zamierzonych celów. Poza obniżeniem materialnego poziomu życia, wzrostu wydatków z budżetu państwa na utrzymanie bezrobotnych i walkę z tym zjawiskiem, pojawia się jeszcze emigracja wykształconych, młodych ludzi, niemogących znaleźć zatrudnienia w państwie pochodzenia – ten rodzaj skutków bezrobocia określany jest mianem utraconych możliwości²³.

Słusznie zauważa Z. Majkut, że : „oprócz przyczyn ekonomicznych międzynarodowa migracja może być spowodowana przyczynami politycznymi, religijnymi, ideologicznymi czy rasowymi”²⁴.

Dzisiaj jesteśmy świadkami międzynarodowej migracji, z różnymi po drodze barierami, utrudnieniami i przyczynami takiego stanu rzeczy.

Brak pracy to w głównej mierze brak środków do utrzymania całej rodziny. Wobec tego skutki degradacji ekonomicznej i społecznej obejmują nie jedynie osobę bezrobotną, lecz również całą jej rodzinę. To z kolei implikuje uzasadnione oszczędności, które powodują brak realizacji niejednokrotnie nie jedynie wyższych, lecz także tych elementarnych potrzeb. Zdarzają się przypadki niedożywienia, a nawet głodu. Jest to szczególnie widoczne wśród uczniów szkół podstawowych i gimnazjów. Przedłużające się bezrobocie powoduje powstawanie nowej warstwy ubogich – do której zaliczają się rodziny żyjące na dość niskim poziomie, lecz nie wymagające wsparcia ze strony państwa, pozbawione jednakże dochodów

²¹ Ibidem.

²² D. Kotlorz, Rynek pracy w systemie społecznej gospodarki rynkowej, materiały do studiowania, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2005, s. 19.

²³ Ibidem.

²⁴ Z. Majkut, Przyczyny międzynarodowych przepływów czynników produkcyjnych, [w:] Transgraniczność. Prawo. Ekonomia. Oświata, (red.) L. Hurlo, Z. Majkut, oficyna Wydawnicza PROSPEKT, Olsztyn 2008, s. 45.

z pracy muszą zacząć korzystać z pomocy społecznej i zasiłków oferowanych przez Urzędy Pracy²⁵.

Brak możliwości zatrudnienia, bądź utrudnione zatrudnienia powodują frustrację. Frustracja, jak również stopniowa alienacja wobec otaczającego społeczeństwa, przynosi niekorzystne skutki psychospołeczne. Pojawiające się napięcia oraz konflikty najszybciej dotyczą rodzinę wywołując kryzysy w niej samej. Szacuje się, że by osiągnąć faktyczną liczbę osób dotkniętych zjawiskiem bezrobocia, trzeba pomnożyć liczbę bezrobotnych przez cztery. Coraz częściej mówi się o rodzinie bezrobotnej, której wskutek utraty pracy przez jednego bądź obojga rodziców, mocno pogarsza się status materialny i społeczny. To z kolei implikuje obniżenie wartości, samooceny, wystąpienie izolacjonizmu oraz frustracji. Dzieci z takich rodzin mają bardzo często problemy w nauce, zmniejszają się ich szanse życiowe na osiągnięcie wyższych kwalifikacji. Dodając do tego trudną sytuację na rynku pracy, dochodzi do zjawiska dziedziczenia bezrobocia. Nowe pokolenie zasila szeregi osób bezrobotnych. Dochodzi do wykreowania się tak zwanej kultury bezrobotnych, którą tworzą osoby długotrwale bezrobotne, które w pewnym stopniu zaakceptowały już swoją sytuację i dostosowały się do istniejących warunków. Utrzymując stały kontakt z innymi osobami bez pracy, za taki stan obwiniają polityków, urzędników, system polityczny, nie uwzględniając swojej często biernej postawy. Sami nie szukają zatrudnienia, nie chcą doskonalić swoich umiejętności, bowiem ich zdaniem tego typu działania to strata czasu. Nie zastanawiają się nad własną przyszłością, charakteryzuje ich niski status ekonomiczny, są zorientowani na przetrwanie, a nie na wyjście z kryzysu²⁶.

Nielatwa sytuacja w jakiej znajduje się rodzina bezrobotnego implikuje degradację oraz rozpad więzi między jej członkami. Bezrobocie niesie za sobą narastanie problemów w innego rodzaju kwestiach społecznych, takich jak kwestia ubóstwa, edukacyjna, zdrowotna i tak dalej. W konsekwencji długotrwałego bezrobocia obserwowana jest atrofia społeczna, to znaczy zanikanie, ograniczanie pewnych aktywnych postaw²⁷.

Każda jednostka ludzka w inny sposób reaguje na brak możliwości znalezienia odpowiedniego dla siebie zatrudnienia. Jednakże istnieją pewne schematy zachowań, pewne fazy, które powiela większość bezrobotnych, a tym samym absolwentów szukających, często bezskutecznie, zatrudnienia. Pierwszą z tych faz, jest tak zwana faza szoku. U człowieka po utracie pracy wywołuje uczucie pokrzywdzenia, upokorzenia i lęku. W kolejnej fazie pojawia się optymizm oraz nadzieja, że ta sytuacja musi być tylko przejściowa, pozwalająca na realizację wszystkich wcześniej zaplanowanych spraw na które do tej pory brakowało czasu. W przypadku absolwentów pomijana jest pierwsza faza, bowiem kończą oni szkoły z optymistycznym raczej nastawieniem znalezienia w niedalekiej przyszłości adekwatnej do swoich umiejętności pracy. Osoby takie podejmują aktywne działania w celu znalezienia zatrudnienia, starają się wykorzystać swoje znajomości, niejako uruchomić wszystkie możliwe kontakty. Jednakże nie przynoszące oczekiwanych efektów starania powodują powrót fazy pesymizmu oraz zniechęcenia, dodatkowo pojawiają się problemy rodzinne, finansowe, zdrowotne, a także zaburzenia emocjonalne. Przedłużenie tej fazy powoduje obniżenie poczucia własnej wartości, wątplenie we własne zdolności oraz umiejętności. Osoba bezrobotna zaczyna się izolować społecznie, ogranicza swoje zainteresowania i oczekiwania życiowe²⁸.

²⁵ D. Kotlorz, Rynek pracy w systemie społecznej gospodarki rynkowej, materiały do studiowania, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2005, s. 19.

²⁶ Ibidem.

²⁷ Ibidem.

²⁸ Ibidem.

W ujęciu ekonomicznym wyróżnić można dodatkowo skutki finansowe. Są to głównie wydatki z budżetu państwa na zasiłki, świadczenia socjalne, inne formy walki z bezrobociem, jak również utrata dochodów państwa przez niższe podatki dochodowe, których absolwenci nie płacą i podatki pośrednie – gdyż mniej inwestują. Bezpośrednie koszty ekonomiczne na rzecz pomocy absolwentom szukającym pracy, infrastruktury socjalne ponosi państwo. Z kolei do pośrednich skutków ekonomicznych zaliczane są koszty, niepowodujące bezpośrednich materialnych strat, ale będące kosztami jakie ponosi gospodarka. Są to zmarnowane zasoby ludzkie, straty związane z nieefektywnym inwestowaniem w edukację, degradacja kapitału osobowego, podwyższone koszty opieki zdrowotnej, luka podatkowo-ubezpieczeniowa, luka produktu narodowego, to znaczy możliwy do osiągnięcia przy całkowitym zatrudnieniu, a faktyczny produkt narodowy przy występującym bezrobociu²⁹.

W aspekcie psychologicznym i społecznym konsekwencją dokonywanych zmian w życiu zawodowym jest przyjęcie przez jednostki szukające pracy określonych postaw, systemu zachowań. Do postaw tych zalicza się:

- konformistów – stosują oni zasady, które ustala oraz szanuje całe społeczeństwo, w sposób aktywny poszukują pracy, odwiedzają urzędy pracy i potencjalnych pracodawców, o ile jest taka możliwość biorą udział w kursach i dodatkowych szkoleniach, korzystają z pomocy publicznej, lecz jedynie w wyraźnie określonych ustawą granicach prawa;
- rytualistów – w sytuacji bezrobocia zachowują się tak samo jak konformiści, przy czym pozbawieni są oni nadziei na znalezienie zatrudnienia, do tej grupy osób najczęściej zaliczają się osoby starsze długotrwale poszukujące pracy;
- zrezygnowanych – to osoby, które przestały już wierzyć w szansę na znalezienie pracy i poprawę sytuacji materialnej, charakteryzuje je pesymizm oraz zniechęcenie, nie podejmują żadnych aktywnych działań na rzecz poszukiwania zatrudnienia;
- przedsiębiorczych – pracę oni traktują jako źródło dochodu i zrobią wszystko, włącznie z działaniami nielegalnymi, aby ją zdobyć, są zdesperowani w swoich poszukiwaniach i praca na „czarno” nie jest dla nich niczym godnym potępienia;
- kalkujących (kombinujących) – dla takich osób liczą się tylko dobra materialne i zrobią wszystko aby je uzyskać jak najniższym własnym kosztem, przekłada się to często na wyłudzenia świadczeń pieniężnych ze środków publicznych;
- autonomicznych – jest to grupa osób którą najczęściej nie interesuje znalezienie pracy, ograniczają swoje potrzeby dostosowując je do aktualnych dochodów, jeżeli podejmują pracę to krótkotrwale, a wolny czas poświęcają realizacji własnych zainteresowań³⁰.

Konsekwencją braku zatrudnienia w zawodzie po ukończeniu szkoły jest gorsza sytuacja osób zatrudnionych w stosunku do swoich pracodawców. Aby nie stracić pracy zgadzają się oni na niższe wynagrodzenia, dłuższy czas pracy lub rezygnują z przynależnego im urlopu. Pracodawcy w warunkach masowego bezrobocia dyktują własne warunki pracy, które często naruszają przepisy ochronne prawa pracy. Zmieniają się także relacje między pracującymi, a osobami pozbawionymi zatrudnienia. Te dwie grupy społeczne stoją względem siebie w pozycji sprzecznych dla siebie interesów.

Ponadto osoby pracujące muszą ponosić coraz wyższe koszty utrzymania rosnącej liczby świadczeń socjalnych, a to z kolei może prowadzić do wzrostu napięć oraz konfliktów, które stwarzają zagrożenia dla pokoju społecznego. Z drugiej strony pozytywnym aspektem bezrobocia jest modelowanie charakteru, aspiracji i zachowań związków zawodowych przez

²⁹ Ibidem.

³⁰ Z. Wiatrowski, Podstawy pedagogiki pracy, Wyd. Uczelniane WSP w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2005.

zwiększanie ich odpowiedzialności za realizację płacowych i pozapłacowych celów gospodarki³¹. Niekorzystne następstwa jakie implikuje zjawisko bezrobocia odczuwa zarówno indywidualna jednostka, jak również rodzina, pracownicy jako grupa społeczna, społeczność lokalna i całe społeczeństwo, na które przenoszone są koszty świadczeń socjalnych.

4. Rola współczesnego doradcy zawodowego.

Absolwentom szukającym adekwatnego do ich kompetencji i wykształcenia pracy może okazać się pomocny doradca zawodowy. Osoba taka, ze względu na charakter wykonywanych zadań, miejsce świadczenia usług oraz pełnioną rolę w określonej instytucji i środowisku lokalnym, musi łączyć w sobie obowiązki typowo urzędnicze z pełnioną funkcją osoby radzącej. Zadania, które wykonywane są przez osoby na stanowisku doradcy zawodowego, związane są bezpośrednio z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, rozporządzeniami oraz wewnętrznymi regulaminami urzędów. Z uwagi na pełnioną funkcję doradcy zawodowego musi je respektować. Z kolei z drugiej strony, doradca zawodowy, będąc osobą radzącą, konsultantem czy też spolegliwym opiekunem jest człowiekiem, który pomagając ludziom (członkom społeczności lokalnej), musi wykazać się dużą wrażliwością na problemy innych, chęcią partycypacji w rozwiązywaniu problemów, jak również empatią³².

Niemniej doradca nie może oczekiwać otwartości bądź szczerości od osoby radzącej się, dopóki sam nie będzie mógł tego okazać swoją postawą. Od doradców zawodowych oczekuje się, że w zależności od sytuacji będą zarówno urzędnikami, jak też spolegliwymi opiekunami. Jest to sytuacja problematyczna, ponieważ doradztwo zawodowe, to proces pomagania ludziom w osiągnięciu lepszego zrozumienia samego siebie w odniesieniu do rodzaju pracy oraz środowiska pracy, w odniesieniu do wyboru odpowiedniego zawodu, zmiany zatrudnienia i właściwego dostosowania zawodowego. Koncentrując się na pierwszym członie powyższej definicji, wiadome staje się, że jest to proces pomagania ludziom. Jest to pomoc, synonimami której są: podpora, oparcie, wsparcie, pomaganie, zachęta, wspieranie, porada, rada. Do przeszłości odeszło podejście wyłączenie dyrektywne, kiedy to doradca zawodowy podejmował niepodważalne oraz ostateczne decyzje, zaś klient je realizował³³.

Obecnie doradca zawodowy motywuje, towarzyszy oraz otacza wsparciem. Jednakże istnieją przypadki, w których dla dobra klienta podejmuje on działania typowo dyrektywne. Przeważnie ma to miejsce w sytuacji, kiedy po uzyskaniu konsultacji z doradcą zawodowym, niezbędne jest skierowanie osoby na przygotowanie zawodowe w miejscu pracy bądź szkolenie. Klienci, którzy czasami na początku sceptycznie podchodzą do proponowanych rozwiązań, z upływem czasu niejednokrotnie wyrażają swoje duże zadowolenie. Odnosi się to zwłaszcza do kobiet, długotrwale bezrobotnych, jak również osób bez kwalifikacji zawodowych oraz coraz częściej do absolwentów szkół.

Gwarancją skutecznego procesu poradnictwa oraz tym samym zwiększeniu szans na zatrudnienie, między innymi absolwentów, jest odpowiednia komunikacja, umożliwiająca efektywne porozumiewanie się. Dzięki niej następuje nawiązanie relacji między klientem a doradcą, a to za sprawą funkcji jakie pełni proces komunikowania się. Zalicza się tutaj następujące funkcje: informacyjną, motywacyjną, regulacyjną, emotywną, społeczną oraz

³¹ M. Kujda, Podstawy ekonomii, Wydawnictwo Oświatowe FOSZE, Rzeszów 2000, s. 39.

³² M. Nasiłowski, System rynkowy. Podstawy mikro- i makroekonomii, Wyd. Key Text, Warszawa 2004, s. 327.

³³ Ibidem.

umożliwiająca samorealizację. Każda z tych funkcji jest równie ważna w procesie komunikacji i związana jest z pracą doradcy zawodowego³⁴.

Misją współczesnego poradnictwa, szczególnie dla dorosłych absolwentów, stało się nie jedynie niesienie pomocy o charakterze edukacyjno - terapeutycznym, lecz między innymi uczenie refleksyjnego spojrzenia na siebie oraz swoje życie, umiejętność uczenia się przez całe życie, również od rówieśników i swoich dzieci, lecz także partnerstwo, tolerancja, zrozumienie. W poradnictwie nie tyle zmieniły się funkcje, ile jego ranga oraz wzajemne relacje pomiędzy doradcą oraz radzącym się, a kluczowym zadaniem stało się uczenie ludzi dorosłych sposobów komunikowania się ze sobą oraz światem. Obok tradycyjnego poradnictwa pojawia się obecnie doradztwo nowoczesne oraz partnerskie, w którym wzajemne relacje osób biorących w nim udział, dialog, zrozumienie, nabierają wyjątkowego wymiaru, zaś refleksyjność doradcy ujawnia się w odpowiednim kształtowaniu własnej tożsamości, dostrzeganiu swojej roli, planowaniu konkretnych działań, zastosowaniu określonych metod oraz strategii, postępowaniu według określonych scenariuszy zachowań.

Poradnictwo zawodowe nie powinno być zatem jednorazowym aktem, zakończonym jedną poradą. Nie ulega wątpliwości, że poprawieniu jakości w świadczeniu usług poradnictwa zawodowego sprzyjać może większa liczba doradców zawodowych. Im mniej klientów będzie przypadać na jednego doradcę, tym więcej czasu będzie mógł on poświęcić klientowi.

Zadania doradcy zawodowego można sprowadzić do udzielania porad oraz informacji, przy wzięciu pod uwagę, że jest to proces długotrwały, świadomy oraz celowy. Rola doradcy jest niewątpliwie szczególna, bowiem doradca towarzyszy klientowi, daje mu wsparcie, informuje oraz motywuje. Dla klienta obecność doradcy zawodowego daje mu możliwość kontaktu z osobą życzliwą, z którą może porozmawiać o swoich problemach, wyrazić swoje emocje, oczekiwać udzielenia pomocy w określeniu swojej dalszej drogi zawodowej oraz w jej realizacji. Jeżeli osoba, która poszukuje porady ma pełną świadomość celu nawiązanej relacji oraz możliwości realizacji, proces ten ma większe szanse powodzenia. Praca doradcy ma charakter informacyjny oraz wychowawczy, lecz także organizacyjny, poznawczy, produkcyjny, usługowy, opiekuńczy oraz porządkowy.

Współczesne oczekiwania społeczne w stosunku do zakresu zadań doradcy zawodowego wykraczają daleko poza analizę czynników oraz procesów, które prowadzą do wyboru pierwszego zawodu i wyborów dokonywanych w młodym wieku³⁵. Wzrasta znaczenie poradnictwa zawodowego skierowanego nie wyłącznie do osób dorosłych, lecz również aktywnych zawodowo, zgłaszających potrzebę uzyskania porady. Dla doradców zawodowych wyzwaniem stała się konieczność nowego całościowego spojrzenia na pojęcie rozwoju zawodowego jednostki. Miejsce pracy zyskało bowiem funkcję scalającą dwa aspekty jakości życia ludzkiego, czyli: jakość pracy oraz jakość życia poza pracą. Zdaniem samych doradców zawodowych wskaźnikiem rozwoju zawodowego człowieka jest dzisiaj nie tylko spełnianie wymagań, jakie stawia aktualna kultura pracy (organizacyjna), lecz również stopień poczucia, że dzięki pracy człowiek podnosi jakość własnego życia, wiedząc, że akceptowaną społecznie drogą do tego jest jakość własnej pracy zawodowej³⁶. Osobista skuteczność zależy obecnie coraz bardziej od tego, czy się jest zdolnym do wydajności w jakiejś organizacji.

³⁴ Ibidem.

³⁵ Ibidem.

³⁶ Ibidem.

5. Syndrom wypalenia zawodowego.

Ze względu na to, iż wiele zawodów obecnie wymaga umiejętności radzenia sobie ze stresem, bardzo często praca w nich przyczynia się do wypalenia zawodowego. Syndrom ten może pojawić się o tyle szybciej, o ile bardziej pracownik będzie zaangażowany w swoją pracę jednocześnie lekceważąc obszar prywatny swojego życia.

Perfekcyjność, pracoholizm, zachłanność, chęć udowodnienia własnych racji i wiele innych elementów może przyczynić się do nadmiernego stresu, który z kolei będzie spowalniać pracę takiej osoby. Dodatkowo brak zabezpieczenia finansowego i prawnego ze strony pracodawcy, a także nieprzychylny system motywacyjny mogą pogłębić stan wypalenia zawodowego i ogólnego zniechęcenia do pracy.

W sytuacji pojawienia się wypalenia zawodowego należy się wówczas zastanowić, czy naprawdę ma się do czynienia ze zjawiskiem zwanym wypaleniem zawodowym. Jeżeli stwierdza się u pracownika zmniejszenie aktywności, niechęć do wykonywania zwykłych poleceń, osłabioną reakcję na bieg wydarzeń, co może być wyrazem pojawiających się zmian w organizmie natury biologicznej albo różnych okoliczności zewnętrznych. Wówczas, nie jest to zjawisko wypalenia zawodowego. Stan taki jest jedynie ogólnym zmęczeniem fizjologicznym. I choć taki stan jest ciężko odczuwany przez zainteresowaną osobę, to nie mamy do czynienia z sytuacją o negatywnym znaczeniu dla przyszłości pracownika.

Przeciwnie, okresowe zmęczenie pełni też drugą funkcję – regulacyjną. Dzięki niemu człowiek otrzymuje od organizmu sygnał, że tempo, jakie sobie narzucił, jest zbyt duże i aby nie pogarszać swego położenia, powinien zrobić dłuższą przerwę w monotonii życia oraz dokonać śmiałych zmian, najlepiej trwałych, nabytych nawyków zawodowych. W przeciwnym razie owo zmęczenie może przybrać groźną formę stanu chronicznego, który prowadzi do gruntownego wycieńczenia i utraty dotychczasowego potencjału. To ten ostatni już moment w karierze pracownika nazywa się wypaleniem zawodowym. Aby organizm i psychikę danej osoby przywrócić do normalności, wymaga to ogromnego wysiłku i dużo czasu.

Zjawisko wypalenia zawodowego staje się coraz bardziej powszechne, właśnie przede wszystkim u osób wykonujących zawody, w których pełen zaangażowania bliski kontakt interpersonalny, a także cechy osobowości profesjonalisty stanowią podstawowe instrumenty czynności zawodowych, decydujące o poziomie wykonywania zawodu i sukcesach. W momencie, gdy wykonywana praca przestaje dawać satysfakcję, staje się wręcz uciążliwa, wówczas rozwój zawodowy pracownika ulega zahamowaniu, a on sam czuje się przepracowany i niezadowolony, nie tylko z pracy, lecz także z życia osobistego.

Syndromem wypalenia zawodowego jest cynizm wobec otoczenia i wydarzeń, brak troski o losy drugiego człowieka i narastający dystans wobec jego problemów, zanik motywacji do pracy oraz zatarcie granicy między pracą a sprawami domu. Oczywiście proces ten nie przebiega nagle, lecz tworzy się stopniowo, wywołując w końcu poważne szkody w zdrowiu psychicznym i fizycznym dotkniętej chorobą osoby.

Mimo tego iż dana osoba zdaje sobie sprawę z sytuacji, w jakiej się znalazła, oraz z zagrożeń, jakie wypalenie zawodowe ze sobą niesie, często nie jest w stanie sama pokonać danej bariery. Niejednokrotnie pojawia się raczej chęć wycofania się niż próba zmiany cokolwiek. Zjawisko wypalenia nasila się tym bardziej, im dłużej dana osoba pozostaje w destrukcyjnie działającym na nią środowisku. Wówczas ogólnemu złemu samopoczuciu mogą towarzyszyć zaburzenia snu, trudności w koncentracji, wycofanie z kontaktów i niechęć do rozmowy, a także brak cierpliwości i wyrozumiałości w stosunku do innych. Osoby, które uległy wypaleniu zawodowemu, nie potrafią również cieszyć się życiem rodzinnym, przez co pogłębiają swoją i tak już trudną sytuację.

Wypalenie zawodowe nie musi wcale się przytrafić każdej osobie pracującej z innymi i dla innych. Przede wszystkim zależy to od wielu czynników osobistych, na przykład temperamentu. Jeżeli ktoś jest zbyt ambitny, stawia sobie nieadekwatne do rzeczywistości wymagania, nie dba w wystarczający sposób o swoje zdrowie fizyczne i psychiczne, nie potrafi się przyznać do błędów i niewiedzy, nie umie zorganizować sobie odpowiednio czasu pracy i czasu wolnego, a przy tym jest przesadnym perfekcjonistą, jest na dobrej drodze, aby w przyszłości wypalić się zawodowo.

Dlatego też osoby o silnym charakterze, które wiedzą, co jest dla nich dobre oraz ile z siebie mogą dać innym, mają większą szansę na satysfakcjonującą pracę bez zbędnych obciążeń emocjonalnych. Poznanie siebie, swoich relacji, reakcji emocjonalnych, dobry wgląd w swoje przeżycia, ułatwia pracę i chroni przed skutkami przesadnego zaangażowania się w życie i problemy drugiej osoby. Istotne jest zatem, żeby utrzymać odpowiednie proporcje między bliskością i zaangażowaniem w sprawy innych, a dystansem i neutralnością.

Paradoksalnie wypalenie zawodowe spotyka w większym stopniu osoby młode, które dopiero zaczynają pracę, niż dojrzałych i doświadczonych pracowników. Wiąże się to z obecną sytuacją na rynku pracy, na którym panuje ogromna konkurencja, w bezlitosny sposób wymuszająca bycie perfekcjonistą.

Frustrujący jest też system wynagrodzeń: osoby z ogromnym dorobkiem zawodowym zarabiają mniej od innych kolegów po fachu. Aby zwiększyć swoje kompetencje, muszą poddawać się szkoleniom, których koszty sami muszą ponosić. Wypaleniem zawodowym są zagrożone również osoby pracujące wiele lat w swoim zawodzie, które przyzwyczajone do swoich sprawdzonych nawyków zawodowych, nie potrafią do końca w sposób elastyczny dostosować się do nowych zmian w świecie i nabrać do nich odpowiedniego dystansu.

Większość osób, które czują się fizycznie i psychicznie przemęczone pracą, podejmuje doraźne działania mające na celu przyniesienie chwilowej ulgi. Przez rozmowę z członkami rodziny lub przyjaciółmi starają się znaleźć dogodne rozwiązanie trudnej sytuacji. Często sprawianie sobie drobnych przyjemności oraz maksymalne wykorzystanie dni wolnych może złagodzić stres wywołany pracą. Są to jednak metody krótkotrwałe, a w przypadku wypalenia zawodowego należałoby jednak wprowadzić trwałe zmiany. Uświadomienie sobie przy tym trudnej sytuacji oraz przyznanie się przed samym sobą do problemu stanowi pierwszy krok ku polepszeniu sytuacji.

Zwracanie większej uwagi na swoje potrzeby fizyczne, psychiczne, emocjonalne, duchowe i społeczne, a także bycie elastycznym oraz akceptowanie własnych ograniczeń może zapewnić utrzymanie odpowiedniej równowagi między życiem osobistym, a zawodowym. Ważne jest również rozpoznanie swoich potrzeb pod kątem osiągnięcia satysfakcji zawodowej i realizowania się w odpowiadającym kompetencjom i wykształceniu zawodzie.

6. Proces motywowania absolwentów poszukujących pracy.

Chęć wykonywania satysfakcjonującej pracy, najlepiej zaraz po ukończeniu szkoły, wiąże się z wewnętrzną i zewnętrzną motywacją. Motywacja jest bowiem stanem gotowości człowieka do podjęcia określonego działania. Stan ten może być wzbudzony potrzebą złożonych zespół procesów psychicznych oraz fizjologicznych, które określają podłoże tych zachowań oraz ich zmian. Jest ona wewnętrznym stanem człowieka, który ma wymiar atrybutowy.

Procesy motywacyjne nakierowują zachowanie człowieka na realizację konkretnych i ważnych dla niego stanów rzeczy. Ponadto kierują wykonywaniem wybranych czynności w taki sposób, aby prowadziły one do zamierzonych wyników. Człowiek może być zatem zmotywowany do zmiany warunków zewnętrznych, jak również zmian we własnej osobie

(motywacja wewnętrzna). W przypadku uświadomienia sobie wykonywanych czynności, wynik postawionych zadań jest wówczas celem. Sam proces motywacyjny jest zbiorem pojedynczych motywów, które stanowią przeżycie pobudzające konkretnego człowieka do pożądanego działania bądź powstrzymania się od działania niepożądanego.

Motywacja w różny sposób oddziałuje na pracownika w kierunku organizowania jego celów. Dla różnych sytuacji motywacyjnych wymaga odpowiednio dobranych instrumentów, aby kształtować przez nie zachowania podwładnych zgodnie z założonymi przez organizację celami³⁷. Motywację do pracy można wyróżnić przez sposób myślenia, chęć działania na podstawie doświadczeń z przeszłości oraz perspektywy na przyszłość. Ma być zachętą do działania i aktywności pracownika czerpiąc z tego korzyści. Te rodzaje motywacji mają wpływać na aktywność w dłuższym okresie czasu.

Motywacja stanowi zatem proces, który reguluje zachowania człowieka w taki sposób, aby możliwe było uzyskanie z góry założonego wyniku. Proces ten jest zatem mechanizmem regulującym oraz uruchamiającym zachowanie konkretnej osoby. Jest to również stan wewnętrznego napięcia, który zmierza do działania w konkretnym kierunku. Ma on jednakże nieświadomy charakter. Motywowanie jest z kolei zespołem sił, dzięki którym ludzie zachowują się w ustalony sposób, przy jednoczesnym ukazywaniu odmiennych reakcji. Motywowanie jest zatem sposobem na podejmowanie działań przez każdego pracownika, do których skłaniają go pewne motywy.

Proces motywowania stanowi oddziaływanie przez rozmaite formy i środki na pracowników tak, aby ich zachowania były zgodne z wolą kierującego, aby zmierzały do zrealizowania postawionych przed nimi zadań. Istotą motywacji jest kojarzenie subiektywnych dążeń pracowników z procesem realizacji zadań organizacji. Wielu autorów podkreśla, iż motywacja stanowi siłę wewnętrzną, która pozwala osiągnąć sukces w każdej dziedzinie życia. Gwarantuje wspaniałą współpracę w zespole i możliwość realizacji trudnych celów. Motywowanie to umiejętność wykorzystania energii dla rozwoju człowieka.

A Pocztowski podkreśla, że: „na podstawie licznych badań nad motywacją do pracy można stwierdzić, że wyżej wymienione wewnętrzne i zewnętrzne czynniki są ze sobą wzajemnie powiązane, a wchodząc w różnego rodzaju interakcje, wspólnie oddziałują na zachowania ludzi”³⁸.

Proces motywacji obecnych, jak również nowych pracowników posiada wiele aspektów. Jednym z aspektów motywacji są potrzeby oraz wartości. Standardowy cel aktywności zawodowej każdego pracownika stanowi płaca. Ogromne znaczenie posiada również możliwość zaspokojenia pozostałych potrzeb, a także zdobywanie ważnych dla danego pracownika wartości stanowiących o jego motywacji do wykonywanej pracy.

Wszystkie zanalizowane aspekty zwiększają szanse na zatrudnienie absolwentów na rynku pracy w dobie społeczeństwa wiedzy oraz ogromnej konkurencji.

Bibliografia

1. Ćwikliński A., Zmiany w polskiej edukacji w okresie globalizacji, integracji i transformacji systemowej, WN UAM, Poznań 2005.
2. Drucker P.F., Społeczeństwo pokapitalistyczne, WN PWN, Warszawa 1999.
3. Gardawski J., Dynamika i charakter bezrobocia w Polsce w latach 1990-2002, 2002, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/10/word/pl102101107pl.doc>.

³⁷ A. Pietroń – Pyszczyk, Motywowanie pracowników, Wydawnictwo Marina, Wrocław 2007, s. 18.

³⁸ A. Pocztowski, Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie - procesy - metody, PWE, Warszawa 2008, s. 202-203.

4. Gerlach R., Ustawiczne uczenie się w kontekście społeczeństwa wiedzy [w:] Pedagogika pracy i andragogika z myślą o dorastaniu, dorosłości i starości człowieka w XXI wieku, tom I (red.) Z. Wiatrowski, K. Ciżkowicz, Oficyna Wydawnicza Wrocławskiego Towarzystwa Naukowego, Wrocław 2007.
5. Kotlorz D., Rynek pracy w systemie społecznej gospodarki rynkowej, materiały do studiowania, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2005.
6. Kubicka H., Brak pracy – przykład zagrożenia rozwoju społeczno – kulturowego i praktyka społeczna, [w:] Pedagogika społeczna. Podręcznik akademicki, tom I, E. Marynowicz-Hetka, PWN Warszawa 2007.
7. Kujda M., Podstawy ekonomii, Wydawnictwo Oświatowe FOSZE, Rzeszów 2000.
8. Listy o edukacji, (red.) L. Witkowski, „Forum Oświatowe” 1998, 2 (19).
9. Majkut Z., Przyczyny międzynarodowych przepływów czynników produkcyjnych, [w:] Transgraniczność. Prawo. Ekonomia. Oświata, (red.) L. Hurło, Z. Majkut, oficyna Wydawnicza PROSPEKT, Olsztyn 2008.
10. Nasiłowski M., System rynkowy. Podstawy mikro- i makroekonomii, Wyd. Key Text, Warszawa 2004.
11. Pietroń – Pyszczyk A., Motywowanie pracowników, Wydawnictwo Marina, Wrocław 2007.
12. Pilch J., Bezrobocie – nowa kwestia społeczna, [w:] Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie, (red.) T. Pilch, I. Lepalczyk, Wydawnictwo Akademickie ŻAK, Warszawa 2005.
13. Piorunek M., Drzewiecka A., Pomiędzy edukacją a rynkiem pracy. Dorastanie w warunkach przemian społeczno-gospodarczych [w:] Pedagogika pracy i andragogika z myślą o dorastaniu dorosłości i starości człowieka w XXI wieku, tom II, (red.) Z. Wiatrowski, I. Mandrzejewska-Smół, A. Aftański, Oficyna Wydawnicza Wrocławskiego Towarzystwa Naukowego, Wrocław 2008.
14. Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie - procesy - metody, PWE, Warszawa 2008.
15. Szczepaniak-Wiecha I., Sytuacja młodzieży na rynku na początku XXI wieku: na podstawie badań studentów wyższych uczelni państwowych, „Acta Scientifica Academiae Ostroviensis” 2004.
16. Warr P., Psychologiczne skutki długotrwałego bezrobocia, [w:] Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia, (red.) T. Chirkowska-Smolak, A. Chudzicka, Poznań 2004.
17. Wiatrowski Z., Podstawy pedagogiki pracy, Wyd. Uczelniane WSP w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2005.
18. Wołk Z., Samoocena młodzieży a sytuacje progowe szkoły - praca zawodowa [w:] Problemy rozwoju zawodowego pracowników, (red.) B. Pietrulewicz, Zielona Góra 1998.
19. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Dz.U. z 2004 r. Nr 99 poz. 1001 ze zm.
20. Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie; Dz.U. z 2003 r. Nr 96 poz. 873 ze zm.