



Polityka zatrudnienia — praca — sukces zawodowy

Employment policy — work — professional success

Anna Lada*

Abstrakt


Współczesny rynek pracy przechodzi wiele przeobrażeń, w kontekście zarówno zarządzania, jak i organizacji pracy czy budowania więzi oraz satysfakcji z wykonywanych zadań. Potrzeba dostosowania wymagań do oczekiwań, dobrania odpowiednich środków motywujących jest wielkim wyzwaniem dzisiejszych czasów. Sukces zawodowy stał się celem do osiągnięcia przez wielu podejmujących aktywność zawodową. W niniejszym artykule dokonano analizy teoretycznej dotyczącej pojęć związanych pracą ludzką i pracą zawodową oraz sukcesem zawodowym i wzorem człowieka sukcesu.

Słowa kluczowe: polityka zatrudnienia, praca, motywacja do pracy, sukces zawodowy, zarządzanie

Abstract

The contemporary labour market is undergoing many transformations, both in the context of management, work organization or building relationships and satisfaction with performed tasks. The need to adapt the requirements to expectations and choose the right motivating measures is a great challenge nowadays. Professional success has become a goal to be achieved by many undertaking professional activity. This article presents a theoretical analysis of the concepts related to human and professional work as well as professional success and the model of a successful man.

Key word: employment policy, work, motivation to work, professional success, management

* Katedra Pedagogiki Społecznej, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie (anna.lada@poczta.umcs.lublin.pl);  <https://orcid.org/0000-0002-4625-0406>.

Wstęp

Organizacja współczesnego rynku pracy to wielkie wyzwanie dla osób zarządzających zarówno dużymi instytucjami, jak i małymi przedsiębiorstwami. Rynek pracownika wymaga od pracodawców dostosowania zasad funkcjonowania zawodowego, budowania poczucia satysfakcji z pracy i współpracy na różnych płaszczyznach w danej profesji. Celem postawionym w niniejszym opracowaniu jest zatem teoretyczna analiza dotycząca zagadnień związanych z funkcjonowaniem zawodowym.

Praca ludzka

Polityka zatrudniania jako narzędzie wpływające na rynek pracy i relacje pracownik — pracodawca pełni wiele ważnych funkcji: społecznych gospodarczych, poznawczych czy dochodowych. Praca ludzka, a więc jeden z filarów polityki zatrudnienia, stanowi nieodzowny element rozwoju i budowania nowej jakości życia, zarówno w wymiarze ekonomicznym oraz społecznym, jak i psychologicznym. Niewątpliwie rola Kościoła katolickiego jest również ważnym głosem w kształtowaniu roli i pozycji pracy.

Praca w ujęciu ekonomicznym jest świadomą, celową i systematyczną grupą czynności wykonywanych w celach zarobkowych. To zbiór wyuczonych procedur postępowania, będących źródłem utrzymania siebie i rodziny oraz przynoszących produkt użyteczny w społeczeństwie¹. Oskar Lange określa ją jako „zespół czynności, wykonywanych w procesie produkcji, a mających na celu wytwarzanie dóbr, tj. przedmiotów służących do zaspokajania ludzkich potrzeb”². Pojęciem pracy objęty został wszelki wysiłek ludzki, wynikający z zastosowania wiedzy i umiejętności, a zmierzający do osiągnięcia zamierzonego celu. Ludzie pracując, zdobywają potrzebne środki materialne, ale też czerpią satysfakcję, wykonując czynności społecznie pożyteczne, które sprzyjają podniesieniu prestiżu, zyskaniu uznania czy władzy³. Wojciech Jastrzębowski — twórca i ojciec ergonomii pracy — zwraca uwagę na to, że naukowe pojęcie pracy winno obejmować cztery siły: „siłę fizyczną, ujawniającą się jako ruch,

¹ K.M. CZARNECKI: *Psychologia zawodowej pracy człowieka*. Sosnowiec 2006, s. 38, 40.

² O. LANGE: *Ekonomia polityczna*. Warszawa 1966, s. 19.

³ M. ARMSTRONG: *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Przeł. A. UNTERSCHUETZ ET AL. Kraków 2003, s. 163.

właściwą wszystkim istotom żyjącym, nawet najniższym, jak roślinom; siłę czującą, przejawiającą się w zabawie i właściwą dla żyjątek, zwierząt i ludzi; siłę myślenia, będącego udziałem zwierząt i ludzi, oraz siłę poświęcenia (duchową) właściwą tylko ludziom⁷⁴. Zdaniem Tadeusza Pszczołowskiego „praca jest przede wszystkim procesem zachodzącym między człowiekiem a przyrodą. W procesie tym człowiek swym własnym czynem doprowadza do wymiany materii z przyrodą i kontroluje tę wymianę. Wobec materii przyrodzonej występuje on sam jako jedna z sił przyrodzonych. Wprawia w ruch siły przyrodzone należące do jego ciała, jak ramiona i nogi, głowę i ręce, ażeby przyswoić sobie materię przyrodzoną w postaci przydatnej do swojego życia. Oddziałując swymi poruszeniami na przyrodę zewnętrzną, zmieniając ją, człowiek zmienia zarazem i swoją własną naturę”⁷⁵.

Socjologowie traktują pracę jako „proces społeczny, przez który rozumie serię wywołujących określony skutek zjawisk, strukturalizowanych i powiązanych wewnątrznie zależnościami przyczynowymi. Zajmuje się więc uwarunkowaniami społecznymi procesu pracy, ich wpływem na motywy, przebieg i wyniki pracy oraz badaniem skutków, jakie wywołuje”⁷⁶. Dla socjologów sytuacja pracy jest przede wszystkim obszarem, w którego obrębie kształtują się i ujawniają wzory relacji społecznych⁷⁷. Jan Szczepański formułując definicję pracy, zwraca uwagę na kilka kluczowych elementów, stwierdzając, że „praca człowieka jest działalnością celową, refleksyjną, doskonalącą i dzieło, i sprawność człowieka. Jest podstawą gromadzenia dorobku, przekazywanego z pokolenia na pokolenie. Proces produkcji zawiera trzy zasadnicze elementy:

1. celową działalność człowieka, czyli samą pracę,
2. przedmiot, który człowiek przez pracę przekształca,
3. narzędzia, którymi się w toku pracy posługuje”⁷⁸.

Florian Znaniński natomiast upatruje w pracy źródła obiektywnych wartości. „Człowiek pracy to człowiek wytwórczy, którego osobowość zorganizowana jest w odniesieniu do jego dzieła częściowo pod działaniem wrodzonego popędu czy instynktu wytwórczego, częściowo pod wpływem środowiska społecznego, budzącego w nim poczucie obowiązku pracy, świadomość użyteczności pracy i zamiłowanie do pracy”⁷⁹. Przedmiotem socjologii pracy, przyjmując za Znanińskim, jest „wartość pracy w procesach życia zbiorowego (klasyfikacja rodzajów pracy, skutki społecznego podziału pracy, znaczenie pracy dla zbiorowości ludzkiej), społeczne problemy zakładu pracy (typologia zawodów, struktura

⁴ T.W. NOWACKI: *Praca ludzka — analiza pojęcia*. Radom 2008, s. 10.

⁵ T. PSZCZOŁOWSKI: *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*. Wrocław 1978, s. 177.

⁶ J. STĘPIEŃ: *Wstęp do socjologii, psychologii i organizacji pracy*. Poznań 2000, s. 50.

⁷ R. DROZDOWSKI: *Rynek pracy w Polsce*. Poznań 2002, s. 15.

⁸ J. SZCZEPAŃSKI: *Elementarne pojęcia z socjologii*. Warszawa 1970, s. 61.

⁹ F. ZNANIŃSKI: *Ludzie teraźniejsi a cywilizacja przyszłości*. Warszawa 1974, s. 204.

społeczna i jej wpływ na proces pracy, stosunki międzyludzkie), kierowanie zespołem pracowniczym (typy kierowania, autorytet przełożonych, struktury zarządzania), zawód i struktura zawodowa (klasyfikacja zawodów, społeczne wyznaczniki hierarchii zawodów, społeczne uwarunkowania wyboru zawodu), zjawiska dezorganizacji w zespole pracowniczym (fluktuacja, absencja, wypadki w miejscu pracy, konflikty)¹⁰. Praca w kontekście społecznym postrzegana jest przez niego jako „zbiór wysiłków ludzkich wykonywanych dla utrzymania egzystencji człowieka i podwyższanie jej poziomu”¹¹. Ona służy rozwojowi osobowości człowieka oraz jest procesem uwarunkowanym kulturowo¹². Stanowi zamierzoną działalnością człowieka, która ma na celu zapewnić jednostce lub grupie określoną pozycję społeczną.

Podsumowując, przyjąć można, że praca z racji jej społecznego charakteru gwarantuje niezbędny człowiekowi kontakt z innymi i spełnienie jego różnorodnych potrzeb¹³.

W ujęciu psychologicznym analizie poddawane są składniki i czynniki warunkujące proces pracy „z punktu widzenia jednostki: zainteresowania, zdolności, temperament, charakter, potrzeby czy cele życiowe”¹⁴. Praca w ujęciu Włodzimierza Szewczuka rozumiana jest jako „aktywność fizyczna lub intelektualna, której wymaga społeczeństwo lub którą narzuca się sobie w określonym celu”¹⁵. Wyniki pracy mają dzięki swej użyteczności służyć innym ludziom. Praca to zespół czynności określonych i uwarunkowanych posiadanymi przez pracownika kwalifikacjami. Czynności te wykonywane są relatywnie stale w celu reorganizowania otoczenia¹⁶. Praca, jaką wykonuje jednostka, ma niebagatelny wpływ na kształtowanie się jej psychiki i rozwój osobowości. Psychologowie dokonują analizy warunków pracy, czynników wpływających na jej wydajność; autorzy opracowań naukowych skupiają się wokół zadowolenia i satysfakcji z pracy, ale też opisują zjawiska patogenne, takie jak wypalenie zawodowe, pracooholizm czy mobbing. Analizie poddawane są zachowania jednostek i grup w sytuacji pracy. W związku z niezwykle istotnym wpływem warunków pracy na funkcjonowanie jednostki praca „w zależności od okoliczności, stawianych celów i kryteriów oceny może charakteryzować się dwoma przeciwstawnymi wartościami — negatywnymi i pozytywnymi. Dwoista natura pracy sprawia, że raz wiąże się ona ze zdrowiem, dumą, dobrobytem, rozwojem, organizacją,

¹⁰ T.W. NOWACKI: *Leksykon pedagogiki pracy*. Warszawa 2004, s. 224.

¹¹ Ibidem, s. 189—190.

¹² Ibidem.

¹³ Z. WIATROWSKI: *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz 2000, s. 74.

¹⁴ S.M. KWIATKOWSKI, A. BOGAJ, B. BARANIAK: *Pedagogika pracy*. Warszawa 2007, s. 24.

¹⁵ *Encyklopedia psychologii*. Red. W. SZEWCZUK. Warszawa 1998, s. 451.

¹⁶ Z. RATAJCZAK: *Praca. Psychologiczna analiza pracy*. W: *Encyklopedia psychologii*. Red. W. SZEWCZUK. Warszawa 1998, s. 451.

a raz — z apatią, bezradnością, poniżeniem, dezorganizacją, chorobą a nawet śmiercią¹⁷. Psychologowie pracy poszukują rozwiązań dla problemów, jakich doświadczają pracownicy w różnych momentach pracy zawodowej, podczas jej organizowania i usprawniania¹⁸. Zatem „cała psychologia pracy miała i ma do dzisiaj na celu wskazanie, jak należy kształtować warunki pracy czy organizować stanowiska pracy, jaki system motywacyjny stosować, jak dobierać ludzi do zespołów, aby osiągnąć największą efektywność pracy przy realizowaniu zadań organizacji”¹⁹, nie zapominając o tym, że praca stanowi „obiektywną potrzebę człowieka, szczególnie dorosłego i sprawnego fizycznie oraz psychicznie, a także jako nieodzowny warunek jego rozwoju”²⁰.

O wartości pracy ludzkiej w szczególny sposób mówi obecnie Kościół katolicki: „Praca jest dla człowieka zarówno obowiązkiem, jak i prawem, przez którą współpracuje z Bogiem Stwórcą. Pracując z zaangażowaniem i kompetencją, osoba urzeczywistnia swoje naturalne zdolności, szanuje dary Stwórcy i otrzymane talenty, utrzymuje siebie, swoich bliskich, służy wspólnocie ludzkiej. Ponadto, z łaską Bożą, praca może być środkiem uświęcania i współpracy z Chrystusem w jego dziele Odkupienia. Dostęp do pewnej i uczciwej pracy, bez niesprawiedliwej dyskryminacji, powinien być otwarty dla wszystkich, z poszanowaniem wolnej inicjatywy gospodarczej i słusznego wynagrodzenia. Do państwa należy stworzenie poczucia bezpieczeństwa zakresie gwarancji indywidualnej wolności i własności, stabilności pieniądza oraz sprawnych służb publicznych; czuwanie nad realizowaniem praw ludzkich w dziedzinie gospodarczej i kierowanie nim. Zależnie od okoliczności społeczeństwo powinno ze swojej strony pomóc obywatelom w uzyskaniu pracy. Pracownicy natomiast powinni wykonywać swoją pracę sumiennie, kompetentnie i z oddaniem, poszukując rozwiązania ewentualnych konfliktów za pomocą dialogu”²¹. Święty Jan Paweł II wielokrotnie zwracał uwagę na to, że „praca jest dobrem człowieka — dobrem jego społeczeństwa — przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowuje ją do swoich potrzeb, ale urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem”²². Zgodnie z papieskim przesłaniem zawartym w encyklice *Laborem exercens* „praca oznacza każdą działalność, jaką człowiek spełnia, bez względu na jej charakter i okoliczności, to znaczy każdą działalność człowieka, którą za pracę uznać można i uznać należy pośród całego bogactwa czynności, do jakich jest

¹⁷ A. BAŃKA: *Psychopatologia pracy*. Poznań 1996, s. 5.

¹⁸ J. KARNEY: *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*. Warszawa 2007, s. 23.

¹⁹ *Psychologia pracy*. Red. X. GLISZCZYŃSKA. Warszawa 1977, s. 21—22.

²⁰ Z. WIATROWSKI: *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz 2000, s. 74.

²¹ *Kompendium Katechizmu Kościoła Katolickiego*. Red. J. PISIEWICZ. Kielce 2005, s. 164.

²² JAN PAWEŁ II: *Laborem exercens*. Kraków 2006, s. 25.

zdolny i dysponowany poprzez samą swoją naturę, poprzez samo człowieczeństwo”²³.

Tak rozumiana praca ludzka stanowi fundament pracy zawodowej, którą określa się jako zamierzoną aktywność, ukierunkowaną na przeobrażenie wszelkich dóbr naturalnych i adaptację ich w celu zaspokojenia indywidualnych potrzeb²⁴. Zatem jest ona „działalnością człowieka zorganizowaną społecznie w taki sposób, aby prowadziła do wyników społecznie wartościowych i do podnoszenia jakości życia wykonujących ją jednostek”²⁵. Taka definicja wskazuje na dwa zasadnicze cele pracy zawodowej: „produkowanie wytworów społecznie wartościowych oraz pełnienie odpowiednich usług oraz podnoszenie jakości życia jednostki pracującej”²⁶. Pierwszy cel odwołuje do efektywności pracy, jej wymiaru wytwórczego, określa jej wydajność, drugi z kolei ukazuje element humanizacji pracy zawodowej, zwraca się ku jednostce ludzkiej — pracownik jako osoba, która dzięki aktywności zawodowej podnosi swój standard życia.

Praca zawodowa wnosi ogromny wkład w życie społeczne. Znaczenie pracy zawodowej można rozpatrywać w dwóch aspektach: węższym i szerszym.

Węższe rozumienie obejmuje czynności wykonywane przez człowieka, które:

- „tworzą system wewnętrznie spójny;
- opierają się na określonej wiedzy i umiejętnościach;
- są skierowane na wytworzenie pewnych przedmiotów i usług;
- są wykonywane systematycznie lub trwale;
- stanowią źródło pozyskania środków do życia”²⁷.

W ujęciu szerszym praca — poza czynnościami człowieka pracującego — obejmuje „zewewnętrzne warunki pracy, ramy organizacyjne, korzyści materialne, prestiż zawodu, szanse zawodowe i inne elementy wpływające bezpośrednio lub pośrednio na proces i wyniki pracy zawodowej”²⁸.

Warto zwrócić uwagę na kilka kluczowych aspektów związanych z pracą zawodową:

- **Pieniądze.** Wynagrodzenie za pracę stanowi dla wielu najważniejsze źródło utrzymania. Brak dochodu wpływa na pogorszenie jakości życia.
- **Poziom aktywności.** Praca umożliwia nabycie i wykorzystanie umiejętności oraz zdolności.
- **Urozmaicenie.** Dzięki pracy możliwa jest zmiana otoczenia. Praca zawodowa nawet monotonna pozwala docenić czas spędzony w domu.

²³ Ibidem, s. 49.

²⁴ Z. WOŁK: *Kultura pracy*. Sulechów 2000, s. 10.

²⁵ T. TOMASZEWSKI: *Ślady i wzorce*. Warszawa 1984, s. 146.

²⁶ Z. WIATROWSKI: *Powodzenia i niepowodzenia zawodowe*. Olecko 2002, s. 29.

²⁷ Ibidem, s. 16.

²⁸ Ibidem, s. 17.

- **Struktura czasu.** Pracujący w pełnym wymiarze czasu mają z reguły zorganizowany dzień. Niekiedy może to być powodem napięć i stresu, ale nadaje codziennym zajęciom pewien swoisty rytm.
- **Kontakty społeczne.** Miejsce pracy sprzyja zawieraniu znajomości. Związane jest to z czasem, jaki spędza się w danym miejscu z tymi samymi osobami.
- **Poczucie własnej tożsamości.** Dzięki pracy możliwe jest poczucie stabilnej tożsamości społecznej²⁹.

Pracę można również scharakteryzować przez pryzmat sześciu grup motywów obecnych w sytuacji pracy. Pierwszą grupą są sukcesy i niepowodzenia. Człowiek zobowiązujący się do wykonania określonej pracy, kieruje się motywacją osiągnięć, licząc na to, iż uzyska optymalny wynik swojej pracy. Drugą grupę stanowią korzyści i straty materialne bezpośrednio. Korzyści ekonomiczne w znaczny sposób determinują aspiracje i decyzje zawodowe. Kolejna grupa motywów to bezpieczeństwo i zagrożenie. Człowiek w sytuacji pracy poszukuje poczucia bezpieczeństwa przez redukcję sytuacji niepewnych, zagrażających czy szkodliwych. Czwartą grupę stanowią stosunki międzyludzkie. Człowiek naturalnie dąży do budowania więzi, kontaktu i akceptacji w pracy. Atrakcyjność i awersyjność poszczególnych czynności to kolejna przedostatnia już grupa motywów. Pracownik może każdy rodzaj pracy postrzegać przez pryzmat jej atrakcyjności: czy należy ona do zajęć lubianych, czy takich, które wykonuje niechętnie i nie stanowią dla niego wyzwania. Ostatnia grupa motywów to komfort i dyskomfort pracy. Subiektywna ocena pracownika wskazuje na to, w jakich warunkach czuje się on dobrze, bezpiecznie, komfortowo, a jakie temu nie sprzyjają³⁰. Dzięki takiemu spojrzeniu na zagadnienie pracy zawodowej jeszcze bardziej uwidacznia się potrzeba odpowiedniego diagnozowania i organizowania pracy, by człowiek miał odpowiednią motywację do jej wykonywania i do własnego rozwoju.

Praca zawodowa bardzo często korelowana jest z różnymi rodzajami sukcesu czy satysfakcji z pracy. Sukces to działanie na możliwie najwyższym poziomie osoby, która w ten sposób spełnia marzenia i pragnienia związane z konkretną sferą życia, zachowując przy tym równowagę wszystkich pozostałych płaszczyzn życia. By scharakteryzować sukces, należy wskazać pewne wartości — wyznaczniki, które określając cel, świadczyć będą o jego osiągnięciu. Sukces oznacza realizację celu i w tym znaczeniu może dotyczyć wielu podmiotów. Dla każdego człowieka osiągnięcie sukcesu może oznaczać coś zupełnie odmiennego — jedni sukcesem nazywają wysokie zarobki, drudzy uznanie i szacunek, pozostali — autonomię i samodzielność. Ważną rolę odgrywa hierarchia wartości i indywidualne doświadczenia każdego człowieka. Sukces

²⁹ A. GIDDENS: *Socjologia*. Przeł. A. SZULŻYCKA. Warszawa 2008, s. 369.

³⁰ T. TOMASZEWSKI: *Ślady i wzorce...*, s. 152—156.

może być interpretowany w kontekście różnorodnych sytuacji życiowych: spełnionych marzeń, zrealizowanych planów, szczęścia, zdrowia, zgromadzonych dóbr itp. O sukcesie indywidualnym można mówić w momencie, gdy realizują się wszystkie oczekiwania danej jednostki. „Sukces polega na maksymalnym wykorzystaniu swoich możliwości, by zaspokoić własne, w pełni uświadomione pragnienia z zachowaniem uniwersalnego kodeksu moralnego oraz równowagi między obszarami życia”³¹. Sukcesu można upatrywać w kontekście motywacji, aspiracji, poczucia własnej wartości oraz potrzeby osiągnięć. „Jednoznaczność uzyskanych rezultatów działania z aspiracjami człowieka zyskało miano sukcesu”³². Ponadto o sukcesie można mówić wtedy, kiedy osiągnięty rezultat działania jest zbliżony z oczekiwaniami człowieka bądź je przerasta. Sukces to „pragnienie i gotowość do przewyższania przeszkód, wykorzystania własnej siły, wykonania trudnych zadań i najszybciej, jak to tylko możliwe”³³. Ponadto „sukces to nie jednorazowy efekt czy osiągnięcie, ale proces, podejście do życia, postawa. O sukcesie możemy bowiem mówić tak naprawdę jedynie z perspektywy czasu, często całego życia. To, co dziś jest sukcesem, może nim przestać być za chwilę”³⁴.

Sukces jest pojęciem trudnym do obiektywnego scharakteryzowania, gdyż stanowi zjawisko subiektywne związane z systemem wartości oraz indywidualnymi cechami każdego człowieka. Sukces jako zjawisko mające szczególną naturę trudną do jednoznacznej interpretacji można scharakteryzować za pomocą dwóch wymiarów: czasu i przestrzeni. Czas odgrywa znaczącą rolę w całym życiu człowieka. „Pewne zachowanie lub wynik działania osiągniętego w teraźniejszości i uznanego za niepowodzenie może stanowić nieodzowny element długiego procesu prowadzącego do sukcesu. W takim rozumieniu porażka wchodzi w zakres sukcesu, a nie stanowi jego przeciwległego bieguna. Porażka traktowana jest wówczas jako konieczny warunek sukcesu, gdyż może wyeliminować działanie błędne, nieefektywne, prowadzące do niepożądanych celów, konsekwencji. Doznanie niepowodzenia na pewnym etapie działania może przyczynić się do wyboru właściwego kierunku postępowania zmierzającego do sukcesu. Wielokrotnie skutkiem porażki jest odkrycie nieznanych dotychczas możliwości oraz dookreślenie zamiarów działającej jednostki”³⁵. Przestrzeń czy zakres sukcesu mogą być interpretowane dwupłaszczyznowo: w ujęciu wąskim i w ujęciu szerokim, a odnoszą się nade wszystko do rozmiaru realizowanych celów i wielości dziedzin aktywności.

Sukces zależy od wielu czynników, zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Składnikami sukcesu są:

³¹ I. MAJEWSKA-OPIELKA: *Sukces firmy*. Gdańsk 2003, s. 25.

³² S. BYRA: *Sukces niejedno ma imię*. „Pedagogika Społeczna” 2005, nr 1, s. 68.

³³ C. SIKORSKI: *Drogi do sukcesu*. Warszawa 2007, s. 24.

³⁴ I. MAJEWSKA-OPIELKA: *Sukces firmy...*, s. 24.

³⁵ S. BYRA: *Sukces niejedno ma imię...*, s. 71—72.

- samoświadomość,
- poczucie własnej wartości,
- samosterowność,
- pozytywne myślenie,
- dyscyplina,
- automotywacja,
- pozytywne relacje³⁶.

Sukces zawodowy, sukces na rynku pracy, sukces w pracy — te perspektywy wzajemnie się przenikają i na siebie oddziałują, dlatego nie można tych pojęć rozdzielić w sposób jednoznaczny i sztywny, ponieważ:

- **sukces na rynku pracy** to wszelkie cele realizowane przez osobę będącą jakimkolwiek tego rynku uczestnikiem (pracodawcą, pracobiorcą, kandydatem do pracy); to na przykład zmiana pracy na lepszą, zatrudnienie poszukiwanego pracownika czy możliwość kierowania własną karierą zawodową;
- **sukces w pracy** to czynności, które doprowadzają do zaplanowanego celu w myśl założenia, że praca jest każdą aktywnością ukierunkowaną na dokonywanie społecznie użytecznych zmian;
- **sukces zawodowy** to osiąganie coraz wyższych standardów w pracy zawodowej w kontekście własnego rozwoju zawodowego; to wszystkie osiągnięcia, które są istotne dla jednostki w rozwijaniu własnej kariery zawodowej³⁷.

Sukces połączony jest też z motywacją do jego osiągnięcia. Motywacja stanowi relację między otoczeniem a jednostką. Należy pamiętać jednak, że „nie każdy wytężony wysiłek zmierzający do stworzenia czegoś jest motywowany chęcią osiągnięcia sukcesu”³⁸. Istotą motywacji do osiągania sukcesu jest „dążenie do wzmożenia lub utrzymania na poziomie w miarę możliwości wysokim własnej sprawności w tych wszystkich czynnościach, w których uważa się za wiążącą pewną normę i których wykonanie może się w związku z tym udać bądź nie”³⁹.

Naukowcy, zajmujący się badaniem osób, które odniosły sukces, wskazali zespół cech, które mogą być przesłanką warunkującą. Są to:

- „motywacja osiągnięć,
- wewnętrzne umiejscowienie kontroli,
- podejmowanie skalkulowanego ryzyka,
- realistyczne podejście do rozwiązywania problemów,
- zdolność do manipulacji”⁴⁰.

³⁶ D. WAITLEY: *Psychologia sukcesu. Zbiór technik i narzędzi dla doradców oraz prowadzących szkolenia*. Przeł. K. SOBIEPANEK-SZCZĘSNA. Warszawa 2011, s. 55.

³⁷ E. KASPRZAK: *Sukces i porażka bezrobotnych na rynku pracy*. Poznań 2006, s. 49—54.

³⁸ F. RHEINBERG: *Psychologia motywacji*. Przeł. J. ZYCHOWICZ. Kraków 2006, s. 62.

³⁹ Ibidem, s. 64.

⁴⁰ I. MAJEWSKA-OPIELKA: *Korepetycje z sukcesu*. Katowice 2003, s. 50.

Jak wynika z przedstawionych cech charakterystycznych, człowiek zawdzięcza sukces własnej wyteżonej pracy oraz umiejętnościom, które rozwija, kierując się wysoką motywacją osiągnięć.

Sukces wpisany w życie zawodowe i społeczne jest tym, do czego dąży niemalże każdy człowiek, interpretując to zjawisko na swój sposób. Jednak każde społeczeństwo charakteryzuje pewien zespół cech, typowych dla „człowieka sukcesu”. Można wskazać pewne stałe determinanty, które są ponad wszystkimi różnicami etnicznymi. Przykładowy zbiór tych elementów scharakteryzowała Ewa Grzeszczyk, zwracając szczególną uwagę na trzynaście cech:

- 1) wygląd profesjonalisty,
- 2) upodobanie do wyzwań,
- 3) akceptacja życia w procesie zmian,
- 4) optymistyczne nastawienie,
- 5) praktyczne wykształcenie,
- 6) poczucie własnej wartości,
- 7) identyfikacja z miejscem pracy,
- 8) chęć robienia kariery,
- 9) przebojowość,
- 10) nastawienie na sukces,
- 11) umiejętność radzenia sobie,
- 12) umiejętność organizacji czasu,
- 13) docenienie finansowego wymiaru sukcesu.

Fachowe zaprezentowanie swojej osoby umożliwia 1) wygląd profesjonalisty. Jednostki dynamiczne, zadbane, schludne i eleganckie wzbudzają zaufanie. O pasji i motywacji do działania świadczyć może typowy dla ludzi sukcesu „błysk w oku”. Stojem natomiast dajemy drugiemu człowiekowi wyraźny sygnał o naszym podejściu do niego, szacunku i chęci współpracy. Kolejnym elementem jest 2) upodobanie do wyzwań — człowiek nastawiony na sukces nie boi się przeciwności ani trudności. Wręcz przeciwnie, takie sytuacje działają motywująco i oczyszczająco. Wyzwania i nowe doświadczenia są dla takich jednostek naturalnym etapem w drodze do sukcesu. 3) Akceptacja życia w procesie zmian to niezwykle ważna w życiu cecha. Znacząco ułatwia ona funkcjonowanie we współczesnym społeczeństwie, które charakteryzuje elastyczność, mobilność, fluktuacja i dynamizm. 4) Optymistyczne nastawienie do życia jest istotne i powinno towarzyszyć absolutnie każdemu człowiekowi, by mimo trudności nie tracił chęci i zapału. Bez wątpienia 5) praktyczne wykształcenie przydatne do osiągnięcia sukcesu jest wartością uniwersalną. Podobną stanowi 6) poczucie własnej wartości — adekwatne i zgodne z rzeczywistością, by nie zafałszować własnego obrazu, pracując nad swoją osobą, rozwijając się i budując silną osobowość. W kontekście pracy warto pamiętać, iż pracownik, który 7) identyfikuje się z własną firmą, dbając o swój rozwój i poczucie spełnienia, przyczynia się do sukcesu firmy, w której się realizuje zawodowo. Bezpośrednią

z tą cechą wiąże się kolejna, 8) chęć robienia kariery. Jednostka po prostu chce coś osiągnąć. 9) Determinacja, siła, przebojowość, motywacja przekładają się na następny uniwersalny element, czyli 10) nastawienie na sukces. Jeśli jednostka chce, to osiągnie zamierzony cel; jeśli tylko ma plan działania i energię, zrealizuje swoje zamierzenia. 11) Umiejętność radzenia sobie i 12) umiejętność organizacji czasu to cechy, które znajdują odzwierciedlenie w sytuacji wzmożonej aktywności. Nadawanie zadaniom priorytetów, wypełnianie obowiązków, przygotowywanie planów działania to umiejętności, dzięki którym możliwe będzie wypłynięcie na „szerokie wody”. Finalnym elementem jest 13) docenianie finansowego wymiaru sukcesu, na który składają się wszystkie wcześniej opisane elementy. Motywacyjne działanie tej cechy jest kluczowe i często determinuje wszystkie inne⁴¹. Ponadto wyłożony wysiłek, który doprowadza do sukcesu, świadczyć może o zaradności, sile, innowacyjnym myśleniu, konsekwencji w działaniu i odporności na czynniki zewnętrzne jednostki⁴².

Wzór człowieka sukcesu różni się zasadniczo w percepcji różnych osób. Często sukces utożsamiany jest z zajmowanym stanowiskiem. Pozycja kierownika czy menedżera świadczyć ma o odniesionym sukcesie. Jednak nie samo stanowisko mówi o tym. Dużo istotniejsze są cechy ludzi, którzy takie stanowiska zajmują. Cechy te jednocześnie definiują wzór człowieka sukcesu.

Każdy człowiek sukcesu, mając świadomość, jakimi wyznacznikami kieruje się, kształtując swoją karierę, wyznaczając, co jest dla niego najważniejsze i w jakim kierunku chce podążać, może się spełniać i rozwijać. Doskonały pracownik bowiem charakteryzuje się nie tylko perfekcyjnym przygotowaniem zawodowym, ale też bogatą osobowością czy twórczym podejściem do realizowanych zadań⁴³.

Przyglądając się zatem człowiekowi podejmującemu aktywność zawodową, zapoznając się z rezultatami jego pracy, oceniając pasję, zaangażowanie i chęć do pracy w trakcie jej wykonywania, można określić talent, który bez wątpienia wpływa na jego poczucie sukcesu zawodowego. „Talent w określonej dziedzinie, predysponuje człowieka do wykonywania zawodów wymagających:

- zamiłowania w tej dziedzinie,
- zapamiętania wielu informacji pochodzących z tej dziedziny,
- wytwarzania nowych informacji z zakresu tej dziedziny,
- pomysłowości, zaangażowania, zamiłowania, pasji i entuzjazmu,
- skutecznego i twórczego rozwiązywania problemów,
- łatwości przetwarzania informacji z tej dziedziny,

⁴¹ E. GRZESZCZYK: *Sukces. Amerykańskie wzory, polskie realia*. Warszawa 2003, s. 211—229.

⁴² E. GRZESZCZYK: *Etyczny wymiar sukcesu w Polsce i USA — wykład*. Warszawa 2002, s. 3.

⁴³ T.W. NOWACKI: *Praca i wychowanie*. Warszawa 1980, s. 85—86.

- twórczej wyobraźni,
- efektywnego wykonywania zawodu⁴⁴.

Człowiek sukcesu utożsamiany jest z aktywnością i chęcią działania oraz nastawieniem na zmiany. Cechy człowieka proaktywnego zatem utożsamiane są z wzorcem człowieka sukcesu. Katarzyna Klimkowska, charakteryzując człowieka proaktywnego, który podejmuje różnorodne działania, by zmienić swoją sytuację w otoczeniu, ujęła zachowania proaktywne w siedem kategorii:

I kategoria osób:

- „Poszukuje możliwości zmiany.
- Osiąga cele dzięki własnej zorganizowanej aktywności i działaniu.
- Wykorzystuje wszelkie możliwości osiągnięcia celu — własne i środowiska.
- Transgresyjnie przekracza ograniczenia sytuacji, aby w efekcie dokonanej zmiany stała się ona możliwie najbardziej korzystna⁴⁵.

II kategoria osób:

- „Wybiera cele efektywne i ukierunkowane na zmianę.
- W swoim działaniu jest ukierunkowana na sukces, ale szczególnie na dokonania, które mają realny wpływ na rzeczywistość.
- Maksymalnie odpowiedzialnie podchodzi do swoich celów, przy czym aspiracje i motywacja osiągnąć nie ograniczają się do osiągnięcia celu, ale wykraczają poza zamierzony wynik. Osiągnięty sukces generuje kolejne dążenia, których efekty będą mogły oddziaływać na sposób, w jaki inni postrzegają ją społecznie i podchodzą do własnej aktywności. Proaktywność obejmuje zatem zaangażowanie w zmianę ludzkiej percepcji. Nie oznacza ona zwiększonego wysiłku — w znaczeniu »więcej pracy«, ale raczej wysiłek jakościowy zmierzający do ponownego zdefiniowania warunków koniecznych ścieżki realizacji celu. Wysiłek jakościowy wymaga wyjścia poza utarte schematy, definicje, zobowiązania i ograniczenia⁴⁶.

III kategoria osób:

- „Przewiduje problemy i podejmuje działania prewencyjne.
- Aktywnie i systematycznie dokonuje ewaluacji swojej działalności, osiągnięć, sytuacji, w której działa.
- Zauważa sygnały potencjalnych lub zbliżających się trudności i problemów.
- Intensywnie wykorzystuje informacje zwrotne ze środowiska i spoza niego.
- Aktywnie i regularnie buduje sieć kontaktów poprawiając warunki jej działalności⁴⁷.

⁴⁴ J. WILSZ: *Teoria pracy: implikacje dla pedagogiki pracy*. Kraków 2009, s. 238.

⁴⁵ K. KLIMKOWSKA: *Orientacja na sukces zawodowy studentów kończących studia translatorskie*. Lublin 2013, s. 162.

⁴⁶ Ibidem.

⁴⁷ Ibidem.

IV kategoria osób:

- „Wykazuje tendencję do różnych form aktywności, do robienia różnych rzeczy.
- Rzeczy, które robi, robi odmiennie, inaczej, nowatorsko.
- Poszukuje najlepszych sposobów osiągnięcia zamierzonego celu, często wykraczających poza typowe, tendencyjne rozwiązania.
- Typowa osoba proaktywna będzie podejmować typowe działania, które obejmują: uczestnictwo, dobrowolne i bezinteresowne zaangażowanie, wychodzenie z ofertami, rozpoczynanie czegoś, agresywne kreowanie”⁴⁸.

V kategoria osób:

- „Jest aktywna, działająca.
- Poszukuje możliwości działania, podejmuje nowe aktywności.
- Nie tylko opracowuje pomysły czy idee, ale realizuje je.
- Nie poszukuje ryzyka, ale też go nie unika.
- Przyjmuje odpowiedzialność za własne działanie”⁴⁹.

VI kategoria osób:

- „Jest wytrwała w realizacji swoich celów.
- Jest elastyczna w działaniu — jest w stanie zmienić swoją strategię i taktykę działania, gdy wymagają tego okoliczności lub gdy one zwyczajnie zawodzą”⁵⁰.

VII kategoria osób:

- „Rzeczywiście osiąga swoje cele. Odnosi realne, konkretne sukcesy, a nie ogranicza się do usiłowania ich osiągnięcia.
- Osiągnięcia nie są jedynie nominalne, ale mają realny wpływ na zmiany zachodzące w organizacji, w ludziach czy w okolicznościach (sytuacjach)”⁵¹.

Konkluzja

Podsumowując, skonstatować można, iż pracą jest „aktywność ukierunkowana na osiąganie cenionych celów, wykraczających poza przyjemność płynącą z samej aktywności”⁵², to „wysiłek człowieka z zastosowaniem jego wiedzy i umiejętności, zmierzający do osiągnięcia zamierzonego celu. Większość ludzi

⁴⁸ Ibidem, s. 163.

⁴⁹ Ibidem.

⁵⁰ Ibidem.

⁵¹ Ibidem.

⁵² P. WARR: *Praca*. W: *Encyklopedia Blackwella. Psychologia społeczna*. Red. A.S.R. MANSTEAD, M. HEWSTONE, S.T. FISKE, M.A. HOGG, H.T. REIS, G.S. SEMIN. Warszawa 2001, s. 410.

pracuje, by zrobić na utrzymanie — żeby zdobyć pieniądze. Pracują oni jednak także dla satysfakcji, jaką daje im praca, z potrzeby wykonywania czegoś pożytecznego, potrzeby sumienia, podniesienia prestiżu, zyskania uznania, a także dlatego, że praca jest okazją do wykorzystania i rozwijania swych predyspozycji do użycia władzy oraz towarzyskiego spełnienia się”⁵³.

Bibliografia

- ARMSTRONG: M. *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Przeł. A. UNTERSCHUETZ ET AL. Kraków 2003.
- BAŃKA A.: *Psychopatologia pracy*. Poznań 1996.
- BYRA S.: *Sukces niejedno ma imię*. „Pedagogika Społeczna” 2005, nr 1.
- CZARNECKI K.M.: *Psychologia zawodowej pracy człowieka*. Sosnowiec 2006.
- DROZDOWSKI R.: *Rynek pracy w Polsce*. Poznań 2002.
- Encyklopedia psychologii*. Red. W. SZEWCZUK. Warszawa 1998.
- GIDDENS A.: *Socjologia*. Przeł. A. SZULŻYCKA. Warszawa 2008.
- GRZESZCZYK E.: *Etyczny wymiar sukcesu w Polsce i USA — wykład*. Warszawa 2002.
- GRZESZCZYK E.: *Sukces. Amerykańskie wzory, polskie realia*. Warszawa 2003.
- JAN PAWEŁ II: *Laborem exercens*. Kraków 2006.
- KARNEY J.: *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*. Warszawa 2007.
- KASPRZAK E.: *Sukces i porażka bezrobotnych na rynku pracy*. Poznań 2006.
- KLIMKOWSKA K.: *Orientacja na sukces zawodowy studentów kończących studia translatorskie*. Lublin 2013.
- Kompendium Katechizmu Kościoła Katolickiego*. Red. J. PISIEWICZ. Kielce 2005.
- KWIATKOWSKI S.M., BOGAJ A., BARANIAK B.: *Pedagogika pracy*. Warszawa 2007.
- LANGE O.: *Ekonomia polityczna*. Warszawa 1966.
- MAJEWSKA-OPIEŁKA I.: *Korepetycje z sukcesu*. Katowice 2003.
- MAJEWSKA-OPIEŁKA I.: *Sukces firmy*. Gdańsk 2003.
- NOWACKI T.W.: *Leksykon pedagogiki pracy*. Warszawa 2004.
- NOWACKI T.W.: *Praca i wychowanie*. Warszawa 1980.
- NOWACKI T.W.: *Praca ludzka — analiza pojęcia*. Radom 2008.
- Psychologia pracy*. Red. X. GLISZCZYŃSKA. Warszawa 1977.
- PSZCZOŁOWSKI T.: *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*. Wrocław 1978.
- RATAJCZAK Z.: *Praca. Psychologiczna analiza pracy*. W: *Encyklopedia psychologii*. Red. W. SZEWCZUK. Warszawa 1998.
- RHEINBERG F.: *Psychologia motywacji*. Przeł. J. ZYCHOWICZ. Kraków 2006.
- SIKORSKI C.: *Drogi do sukcesu*. Warszawa 2007.
- STĘPIEŃ J.: *Wstęp do socjologii, psychologii i organizacji pracy*. Poznań 2000.
- SZCZEPAŃSKI J.: *Elementarne pojęcia z socjologii*. Warszawa 1970.
- TOMASZEWSKI T.: *Ślady i wzorce*. Warszawa 1984.
- WAITLEY D.: *Psychologia sukcesu. Zbiór technik i narzędzi dla doradców oraz prowadzących szkolenia*. Przeł. K. SOBIEPANEK-SZCZĘSNA. Warszawa 2011.

⁵³ M. ARMSTRONG: *Zarządzanie zasobami ludzkimi...*, s. 163.

- WARR P.: *Praca*. W: *Encyklopedia Blackwella. Psychologia społeczna*. Red. A.S.R. MANS-STEAD, M. HEWSTONE, S.T. FISKE, M.A. HOGG, H.T. REIS, G.S. SEMIN. Warszawa 2001.
- WIATROWSKI Z.: *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz 2000.
- WIATROWSKI Z.: *Powodzenia i niepowodzenia zawodowe*. Olecko 2002.
- WILSZ J.: *Teoria pracy: implikacje dla pedagogiki pracy*. Kraków 2009.
- WOLK Z.: *Kultura pracy*. Sulechów 2000.
- ZNANIECKI F.: *Ludzie terażniejsi a cywilizacja przyszłości*. Warszawa 1974.

Anna Lada, dr, adiunkt w Katedrze Pedagogiki Społecznej Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Zainteresowania naukowe: praca socjalna (współczesne wyzwania pracy socjalnej, kompetencje pracowników służb społecznych), pedagogika społeczna (współczesne wyzwania społeczne, rynek zatrudnienia, sukces).

