

Alicja Miś [2007]

Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji

Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków

„Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji” to interesująca publikacja, będąca efektem, zidentyfikowanego przez autorkę recenzowanej pracy niedostatku refleksji teoretycznej nad zarządzaniem karierą zawodową. W stosunku do licznych publikacji opisujących koncepcje rozwoju jednostki i identyfikujących przyczyny wyboru kierunku roz-

woju zawodowego, liczbę prac naukowych o zarządzaniu karierą można traktować jako wręcz ubogą. Podjęte w tym wypadku wyzwanie w postaci stworzenia kompleksowej koncepcji rozwoju zarządzania karierą, która jest zespolona z kontekstem organizacyjnym, musi być traktowane jako cenny materiał zmieniający tę dysproporcję. Przedstawione opracowanie wyraźnie ulokowane jest w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, a jego treść dotyczy zarządzania, a nie kształtowania kariery.

Do osiągnięcia zasadniczego celu pracy – „osadzenia” kariery jednostki w organizacji poprzez identyfikację i charakterystykę czynników kształtujących karierę w organizacji oraz analizę relacji między nimi – autorka pracy zbliża się stopniowo. Na początku ułatwia czytelnikowi zrozumienie samego wielokontekstowego pojęcia kariery. Przewyciężanie niejednoznaczności w rozumieniu terminu „kariera”, wprowadzenie ładu terminologicznego, a zwłaszcza prezentacja i uporządkowanie teorii kariery, opisanych dotychczas w literaturze tematu, oraz próba wyznaczenia granic ich stosowalności to materiał nie tylko przydatny dydaktykom i naukowcom, ale i praktykom, którzy poszukują porządku w narastającej się wiedzy. Ten rozdział stanowi też dobre tło dla samodzielnego studiowania przez czytelnika i porównywania takich koncepcji, jak: teoria ograniczania i kompromisu (*Theory of Circumscription and Compromise*), przetwarzanie informacji poznawczej (*Cognitive Information Processing Theory*), perspektywy ekologicznej (*Ecological Perspective*), teoria chaosu i wykorzystywania nieoczekiwanych zdarzeń (*Planned Happenstance Approach*), z koncepcjami zaprezentowanymi w książce.

W rozdziale II i III autorka recenzowanej pracy dokonuje identyfikacji oraz charakteryzuje indywidualne i organizacyjne uwarunkowania kariery. Identyfikacja czynników częściowo bądź całkowicie niedostępnych dla oddziaływań organizacyjnych (potrzeb, wartości, wyposażenia genetycznego, statusu rodziny), a w istotnym stopniu wpływających na kształt i przebieg indywidualnej kariery, wydaje się potwierdzać słuszność przyjętej przez autorkę definicji kariery. Równocześnie ta część pracy podkreśla unikatowość zjawiska kariery osoby. Kwestią, którą być może należało silniej, dla wygody czytelnika, zaakcentować w rozdziale II, jest znaczenie społeczno-kulturowych, politycznych, ekonomicznych, czy demograficznych determinant rozwoju kariery, zwłaszcza w wymiarze indywidualnym. Istotne zmiany w otoczeniu: globalizacja, rozwój technologii teleinformatycznych czy starzenie się społeczeństw, wpływają nie tylko na organizację i jej strukturę (co akurat w omawianej pracy podkreślono), ale również na osobę, jej potrzeby, oczekiwania, tożsamość i tym samym na rozwój jej kariery. Jednocześnie ta uwaga w niczym nie umniejsza wagi treści rozdziału II. Wyzwanie budowy kompleksowego i złożonego modelu czasem czyni pracę nieczytelną. Zatem zastosowane przez autorkę uproszczenie jest zrozumiałe.

Rozdział III, zatytułowany: „Organizacyjne uwarunkowania rozwoju kariery zawodowej”, i rozdział IV: „Konfiguracja systemu zarządzania rozwojem kariery w organiza-

cji”, mają kluczowe znaczenie z punktu widzenia osiągnięcia głównego celu monografii – identyfikacji elementów sprzyjających rozwojowi kariery w organizacji, sposobów ich diagnozowania i kształtowania. Prezentacja elementów organizacji, które wpływają na dostępne w przedsiębiorstwie możliwości realizacji kariery, jak również zdefiniowanie i sklasyfikowanie potencjalnych barier rozwoju kariery w rozdziale III mogą okazać się niezwykle przydatne z punktu widzenia każdej osoby, która po zapoznaniu się z treścią niniejszego rozdziału będzie bliższa zrozumienia, które cechy i jakie elementy organizacji (niezależne od niej) wpływają na kształt i przebieg jej kariery. Biorąc pod uwagę powyższe, rozdział III powinien także wzbudzać szczególne zainteresowanie doradców personalnych, którzy dzięki wiedzy w nim zawartej mogą lepiej wspomagać swych klientów w rozumieniu znaczenia organizacji dla rozwoju ich kariery.

W rozdziale IV autorka monografii koncentruje uwagę na identyfikacji oraz omówieniu procesów i instrumentów istniejących w organizacji, a możliwych do wykorzystania w zarządzaniu karierą pracowników. Konfiguracja systemu zarządzania rozwojem kariery w organizacji, czyli określenie zestawu elementów wpływających na karierę w organizacji, wskazanie metod i procedur kształtowania karier pracowniczych, wydaje się szczególnie istotna z punktu widzenia kadry menedżerskiej. Dzięki tej pracy można poszerzyć wiedzę na temat stosownych instrumentów zarządzania rozwojem karier pracowniczych. Wartość rozdziału IV (zwłaszcza w oczach badaczy) podnoszą zaprezentowane wyniki badań empirycznych dotyczących problematyki zarządzania karierą w polskich firmach.

W całej publikacji przewija się kwestia jednostkowego i organizacyjnego charakteru kariery zawodowej. Autorka przyjęła perspektywę organizacyjną, czyniąc z organizacji dominujący podmiot odpowiedzialny za zarządzanie karierą. Refleksje teoretyczne, podejmowane w kolejnych rozdziałach, wzmacniają odczucie, iż autorka opowiada się po stronie organizacji, jako podmiotu wpływającego na rozwój kariery jej pracowników, i tym samym wydaje się nieco osłabiać rolę samej jednostki w tym zakresie. To zabieg czytelny i potrzebny z punktu widzenia celów pracy. Jednocześnie już we wprowadzeniu do książki, a najsilniej na końcowych stronach ostatniego rozdziału V i w zakończeniu, autorka dostrzega potrzebę wzbogacenia swojej pracy nowymi wątkami, które zapewne w przyszłości podejmą badacze. Zachodzące zmiany społeczne i gospodarcze przenoszą punkt ciężkości i odpowiedzialności za przebieg i kształt kariery z organizacji na osobę. Omawiając tę książkę, trzeba rekomendować dalsze prace, które będą identyfikować współczesne zmiany w człowieku, organizacji i otoczeniu. Tej zmiany nie można traktować jako „melodii przyszłości”. Jeśli zauważyć, iż koncepcje „nowej kariery” (jak ją nazywa na gruncie polskiej literatury z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi Aleksy Poczowski), do których zaliczyć można, wspomniane przez autorkę w ostatnim rozdziale książki, koncepcje: kariery proteańskiej, zmiennej (*protean career*), kariery bez granic (*boundaryless career*) czy kariery inteligentnej (*intelligent career*), zrodziły się w latach 90. minionego wieku, to czy nadal należy traktować je jako czysto teoretyczne konstrukcje?

Zatem kwestią istotną z punktu widzenia dalszych rozważań o karierze wydaje się być dokonanie empirycznej eksploracji tzw. nowej kariery i odpowiedź na pytanie, czy, w jakim zakresie i przez kogo taka kariera jest realizowana. Tym samym oznacza to konieczność podjęcia badań dotyczących sposobów i działań podejmowanych w zakresie kształtowania (zarządzania, indywidualnego planowania) własnej kariery przez współczesne, aktywne zawodowo jednostki, jak również ponownego przemyślenia kwestii zadań organizacji w tym wymiarze. Być może dotychczasowe sposoby i instrumentarium zarządzania karierą okażą się niewystarczające w pozyskiwaniu i utrzymywaniu pracowników, którzy nie oczekują od firmy stabilności zatrudnienia, lecz możliwości ciągłego rozwoju – nabywania nowych umiejętności, zróżnicowanej wiedzy i stwarzania szans wykorzystywania jej w praktyce; zawierają kontrakty z kilkoma firmami równocześnie, pragną być niezależni, często zmieniają pracę, sprawdzając siebie (testując umiejętności i talenty) w różnych jej wariantach; dążą do zachowania równowagi pomiędzy karierą zawodową a rolami pełnionymi w ramach szeroko rozumianej kariery życiowej/osobistej. Jeśli powyższe uwagi przyjąć, to należy z niecierpliwością czekać na kolejną pracę autorki, która przeniesie ciężar wagi zarządzania karierą na osobę i podda szerszej dyskusji pogląd na temat dominującej roli organizacji w kształtowaniu kariery osoby. Ostatni rozdział monografii, obejmujący rozważania o karierze w świetle wyzwań gospodarki opartej na wiedzy, dotyka tego nowego (niejako samoistnie wyłaniającego się) zagadnienia. Poruszając problematykę kapitału karier i podkreślając znaczenie wiedzy we współczesnym definiowaniu kariery, Alicja Miś zbliża się ku rozważaniom o „nowej karierze”, karierze XXI wieku. Czyniąc z wiedzy pracownika element wyznaczający jego rangę w organizacji i skupiając się na znaczeniu wiedzy pracownika dla osiągnięcia przez przedsiębiorstwo konkurencyjnej przewagi, nie zapomina jednocześnie o wroście wartości zatrudnieniowej pracownika posiadającego określoną wiedzę.

Książka zatytułowana: „Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji” stanowi wartościową pozycję literaturową o charakterze jak dotąd najbardziej kompleksowym na polskim rynku wydawniczym z tego zakresu. Szczególnie warto podkreślić jej metodologiczną konsekwencję i precyzję. Praca może być przeznaczona zarówno dla teoretyków i badaczy skoncentrowanych na problematyce kariery, jak też praktyków zarządzania – menedżerów różnych szczebli odpowiedzialnych za wykorzystanie i rozwój potencjału ludzkiego i specjalistów personalnych. Śmiało można ją zarekomendować studentom zarządzania, zwłaszcza specjalności zarządzania zasobami ludzkimi, a także wszystkim osobom zainteresowanym możliwością wpływania na własne życie zawodowe, szczególnie za sprawą uzmysławiania zainteresowanym indywidualnych i organizacyjnych warunkowań rozwoju kariery. Książka zapewnia bogaty materiał do przemyśleń i dalszych studiów, zwłaszcza związanych z kwestią zmian w rozumieniu i charakterystyce kariery.