

*Aleksandra Piekarska*

Spółeczna Wyższa Szkoła  
Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi

## WSPÓŁCZESNE PRZEOBRAŻENIA WZORÓW KARIER KOBIEŃ I MĘŻCZYŹN

**Abstrakt.** Kariera kojarzona jest najczęściej z liniowymi zmianami pozycji organizacyjnej i formalizacją umiejętności i jako taka przystosowana jest do męskiej biografii. Społeczna konstrukcja ról płci powoduje, że kobieta w okresie wczesnego macierzyństwa uczestniczy w życiu zawodowym w ograniczonym zakresie, często całkowicie rezygnuje z pracy zawodowej na rzecz rodziny lub częściowo z niej się wycofuje, decydując o pełnieniu podwójnej roli. Podczas gdy kobieta pracuje na dwa etaty: w domu i w pracy, bądź zajmuje się tylko rodziną, mężczyzna zdobywa kolejne szczyty organizacyjne i przeżywa okres zwyżkującej kariery.

W społeczeństwie ponowoczesnym i zmieniającym się rynku pracy pojawiają się nowe możliwości. Kariery bowiem nie mogą być definiowane w oparciu o tradycyjne wyznaczniki. Jednostki niezależnie od płci stają wobec wyzwania projektowania i realizacji strategii życiowych i zawodowych w oparciu o nowe kryteria.

Wydaje się, że w nowych modelach kariery najłatwiej będzie się odnaleźć kobietom, dzięki zdolnościom rozwijany przez lata opartym na partnerstwie i umiejętnościach społecznych, łatwiej im też budować własną pozycję o mniej obiektywne kryteria niż mężczyznom, od których oczekuje się bardziej tradycyjnych wyznaczników sukcesu. Jednocześnie coraz większa skuteczność tych strategii, obalających liniową wizję kariery zawodowej, powoduje, że są również wykorzystywane przez mężczyzn.

W artykule prezentowane są badania, które miały na celu zidentyfikowanie tych cech strategii, które wskazują na zmiany w rozumieniu i przebiegu karier zarówno kobiet jak i mężczyzn.

**Słowa kluczowe:** płeć kulturowa, kariera, strategia życiowa, sukces.

## Wstęp

Badacze zajmujący się problematyką kariery używają tego pojęcia w różnych kontekstach i definiują je na wiele sposobów. Kariera zawodowa – tym terminem określa się kolejne etapy zdobywanych, obiektywnie określanych statusów, bądź nawet stanowisk w ramach organizacji. Ujmowana jest także jako ścieżka wyznaczona przez powszechnie uznane, łatwe do określenia, najczęściej sformalizowane pozycje (por. Rokicka 1995, Piekarska 2004). Ta powszechnie uznana liniowa koncepcja kariery określona poprzez zmiany pozycji organizacyjnej i formalizacji umiejętności, przystosowana jest do męskiej biografii. Społeczna konstrukcja ról płci, osadza kobietę w kategoriach matki i opiekunki, stawia jej zadania związane z rodziną jako priorytetowe i oczywiste, obarczając odpowiedzialnością za wychowanie dzieci. W konsekwencji kobieta w okresie wczesnego macierzyństwa uczestniczy w życiu zawodowym w ograniczonym zakresie. Tak się składa, że czas, w którym pary decydują się na założenie rodziny to również lata najwyższej produktywności i najwyższej aktywności zawodowej w cyklu życia człowieka. W tym czasie kobieta często całkowicie lub częściowo rezygnuje z pracy zawodowej na rzecz zajmowania się rodziną lub decyduje się na pełnienie obu ról. Podczas gdy kobieta pracuje na dwa etaty: w domu i w pracy, bądź zajmuje się tylko rodziną, mężczyzna zdobywa kolejne szczyty organizacyjne i przeżywa okres zwyżkującej kariery. Kobieta aktywna zawodowo chcąc realizować podobny typ kariery, musi liczyć się z tym, że wycofanie się z pracy zawodowej, nawet na krótki okres, osłabia konkurencyjność na rynku pracy, powoduje pomijanie w awansach, wyłączenie z życia branżowego. W związku z tym dochodzi do zachwiania bądź załamania liniowo zaplanowanej kariery.

W społeczeństwie ponowoczesnym i na zmieniającym się rynku pracy pojawiają się nowe możliwości. Kariery bowiem nie są i nie mogą być definiowane w oparciu o tradycyjne wyznaczniki. Jednostki, niezależnie od płci, stają wobec wyzwania projektowania i realizacji strategii życiowych i zawodowych w oparciu o nowe kryteria.

Historia uczy, że zmiany ograniczające dostęp do miejsc pracy wypierały kobiety z rynku. Zmiany, których jesteśmy świadkami, niekoniecznie będą się do tego przyczyniać. Rozwój technologii ma ogromny wpływ na zmianę treści i form pracy, zmianie ulega struktura społeczna jak również sposoby określania w niej pozycji jednostki. Zmiany te mają miejsce w warunkach utrudnionej kariery hierarchicznej, czemu sprzyja kurczący się rynek pracy. Ograniczony dostęp do obiektywnych, tradycyjnych wyznaczników statusu, związanych z pracą zawodową, prowadzi do poszukiwania nowych form określających społeczny status jednostki. Towarzyszy temu większe docenianie znaczenia wiedzy ludzkiej,

samoświadomości oraz zorientowania na działania. Coraz częściej pojawiają się koncepcje, które wiążą karierę z nagromadzeniem w trakcie życia informacji, wiedzy, umiejętności i sieci kontaktów zdobywanych w doświadczeniach. Aktualnie mówi się o nowych typach karier charakteryzujących się wykorzystaniem nieliniowego efektu uczenia się: jednostka może przechodzić przez stanowiska, specjalizacje, dyscypliny. Uznaje się, że liniowa charakterystyka karier nie jest dopasowana do dynamicznego otoczenia i zwraca się dużą uwagę na zależność kariery od innych sfer aktywności oraz na zacieranie się granic między czasem w pracy i czasem po pracy (Strużna, Madej 2005). Znaczenia nabierają kariery horyzontalne, pojawia się również wielozawodowość i działalność wielowątkowa o zróżnicowanym charakterze. W obliczu ograniczonego dostępu do obiektywnych statusów pojawia się dążenie do odczuwania sukcesu pojmowanego subiektywnie, nie tylko wówczas gdy ma on charakter obiektywny.

Wydaje się, że w nowych modelach kariery najłatwiej będzie się odnaleźć kobietom wchodzącym w dziedziny, w których zawsze były sprawne i uruchamiając zdolności rozwijane przez lata oparte na partnerstwie i umiejętnościach społecznych. Łatwiej im też budować własną pozycję o mniej obiektywne kryteria niż mężczyznom, od których oczekuje się bardziej tradycyjnych wyznaczników sukcesu. Jednocześnie coraz większa skuteczność tych strategii, obalających liniową wizję kariery zawodowej, powoduje, że są również wykorzystywane przez mężczyzn.

W artykule prezentowane są badania własne, które miały na celu zidentyfikowanie tych cech strategii, które wskazują na zmiany w rozumieniu i przebiegu karier. Skupiono się na tych elementach, które pojawiają się zarówno w biografiach kobiet jak i mężczyzn.

### **Uzasadnienie wyboru metody**

Realizacja celów badawczych wymaga analizy nie tylko obiektywnych wymiarów kariery, ale również odczuć jednostki i jej własnej interpretacji sytuacji społecznej, w jakiej się znalazła. Istotą referowanego badania jest subiektywna ocena biografii badanego i jego własna interpretacja wydarzeń. Wybrana metoda badawcza musi umożliwić badanemu otwartą wypowiedź oraz pozwolić badaczowi na wyjście ze sztywnych ram określonych hipotez badawczych. Na taki zabieg pozwalają metody biograficzne, które odwołują się do subiektywnej perspektywy badanych, biorąc ich punkt widzenia punktem wyjścia do uogólnień teoretycznych (Włodarek, Ziółkowski, 1990). Metoda biograficzna spełnia dwa wymogi metodologiczne związane z perspektywą interpretatywną: podlega zasadzie otwartości czyli rezygnacji ze szczegółowych

hipotez oraz zasadzie komunikacji, co oznacza, że komunikacja z podmiotem badania nie narusza jego własnych reguł komunikacyjnych (Prawda 1989).

W analizie materiałów biograficznych bierzemy pod uwagę dwa aspekty: subiektywny i obiektywny. Z jednej strony mówimy o ciągu zdarzeń składających się na drogę życiową jednostki, możliwych do uchwycenia. Z drugiej – mamy subiektywną interpretację tych zdarzeń dokonaną przez badanego. Choć relacje badanego są traktowane jako informacje o faktach, to podstawową kategorią analizy jest subiektywna interpretacja narratora. Interesująca wydaje się dynamika podmiotowej interpretacji pod wpływem nowych zdarzeń, nadawanie nowych znaczeń, odmienne ich tłumaczenie.

Do zbierania danych biograficznych wybrano wywiad narracyjny, który jest szczególnym rodzajem wywiadu swobodnego. Celem badania jest uzyskanie spontanicznej wypowiedzi narratora nie przerywanej ingerencją badacza. Szczegółowy opis metody wywiadu narracyjnego można znaleźć w opracowaniach: F. H. Hermans 1987; M. Prawda 1989, K. Kaźmierska 1997.

Dużą trudność sprawiła badaczowi konstrukcja pytania do wywiadu narracyjnego, pytanie takie z założenia nie może narzucać narratorowi konwencji odpowiedzi, a jednocześnie ma być bodźcem do przedstawienia w porządku chronologicznym, osobistej historii dotyczącej sfery zawodowej. Pierwsze próby pokazały, że narratorzy opowiadają tylko o tych elementach biografii, które dotyczą sfery publicznej. Zdecydowano by pytanie nie koncentrowało badanego na karierze zawodowej a na punktach zwrotnych w biografii. W pytaniu otwierającym proszono narratora o opowiedzenie o tych momentach w jego życiu, które zdecydowały o kolejnych losach i o tym, że znalazł się w takiej, a nie innej sytuacji życiowej w jakiej jest obecnie, jednocześnie proszono o ocenę tych wydarzeń. Narrator sam decydował w jakim punkcie jego historia powinna się zacząć, badacz proponował by był to najdawniejszy punkt zwrotny biografii zapamiętany przez narratora i by opowiadanie miało porządek chronologiczny.

Wywiady zostały poddane transkrypcji i analizie zgodnej z wytycznymi metodologicznymi (por. Prawda 1989, Konecki 2000).

Wcześniejsze badania literaturowe pozwoliły na określenie założeń doboru próby (Piekarska 2006). Do badania poszukiwano osób, o karierze nie mającej charakteru pionowego i liniowego, które jednak mają poczucie spełnienia zawodowego. Podstawowymi kryteriami przyjętymi przy doborze próby była określona obiektywnie kariera horyzontalna, kariera skokowa, mozaikowa (działalność wielowątkowa, wielotematyczna), przy jednoczesnym poczuciu samorealizacji i sukcesu, zadowolenia z obecnej pozycji. Zawężono jednak obszar badawczy do zawodów, które wykorzystują wiedzę, jednocześnie wykluczając z badania zawody o wysokim stopniu profesjonalizacji oraz zawody i działalność związane z organizacjami silnie biurokratyzowanymi,

których konstrukcja sprzyja liniowej, pionowej karierze. Ustalono dolny próg wieku 28 lat, tak by zwiększyć prawdopodobieństwo posiadania różnorodnych doświadczeń zawodowych narratora. Do poszukiwania próby zastosowano metodę śnieżnej kuli, zbierając informację o potencjalnych narratorach spełniających założenia. Ze względu na charakter badania i brak określonej kategorii zawodowej, dobór próby był dwuetapowy. Pierwszym etapem doboru było określenie podstawowych obiektywnych atrybutów przebiegu kariery respondenta na podstawie rozmowy-wywiadu z osobami polecającymi kandydata do wywiadu. Drugim etapem był właściwy wywiad narracyjny.

Materiał empiryczny miał być egzemplifikacją przejawiania się nowych cech w biografiiach dlatego uznano, że nie ma potrzeby zawężania próby do określonej kategorii zawodowej.

Zebrano w sumie 18 wywiadów narracyjnych, z czego 2 wywiady nie zostały poddane analizie ponieważ nie spełniły kryteriów bądź nie miały charakteru chronologicznego opowiadania. Ostatecznie badaniu poddano 6 biografii mężczyzn w wieku od 28 do 45 oraz 10 biografii kobiet w wieku od 28 do 40 lat. Badania trwają nadal.

### **Zmienność biografii w świetle wyników badań**

Wspólną cechą narratorów, biorących udział w badaniu była ich postawa wobec zmian. Przedstawiane strategie prezentowały w różnych formach akceptację zmiennej rzeczywistości, niezależnie od typu biografii oraz płci. Wyrażenia używane przez narratorów i opis własnej postawy wobec sytuacji wyraźnie pokazują, że narratorzy identyfikowali rzeczywistość, w której się znaleźli, jako krótkotrwałą i ulotną.

Narratorzy wskazywali na pozytywny aspekt stanu permanentnej niepewności i zmian. Jest on dla nich źródłem zdobywania ogólnego doświadczenia, zbierania kompetencji nie tylko zawodowych, ale życiowych, wzbogacaniem wiedzy o sobie „...moje doświadczenia zawodowe dotychczasowe to jest taka operacja na żywym organizmie, którą się po prostu doświadcza każdego dnia i po prostu każdego dnia na własnej skórze odczuwam jak uczenie się boli, także jeśli chodzi o jakiegokolwiek takie poczucie komfortu, stabilizacji, bezpieczeństwa, tego że wszystko jest poukładane, właściwie jest mi niedostępne od bardzo dawna, także nie mówię, że to nie jest fajne bo (...) tego szukam natomiast no tak jest” (7K).

Rozstania z pracodawcą traktowane są wręcz jako otwieranie się nowych możliwości, nawet jeżeli ich przyczyny leżały po stronie pracodawcy. Jedna z narratorek tak opisuje swoje pożegnanie z jedną z firm, w której pracowała:

*jak przestałam pracować w L. to mnie nie załamano, pomyślałam, że znajdę sobie coś innego, coś lepszego, coś co mi pozwoli się rozwijać* (1K). Inna narratorka po odejściu z firmy uświadomiła sobie własną wartość na rynku, siłę swojej wiedzy „...ale były też w tym dobre rzeczy bo jak trzeba było zacząć szukać pracy to nagle zrozumiałam, że istnieje w ogóle popyt na kogoś takiego jak ja na rynku bo okazało się, że tych propozycji pracy miałam kilka i mogłam sobie wybierać i to też robi dobrze człowiekowi” (6K).

Pojawiały się przypadki celowych zmian, rezygnacja z pracy bądź planowanie rezygnacji w poszukiwaniu nowych umiejętności i doświadczeń. Jedna z kobiet tak mówiła o swoich zmianach miejsc pracy „...prace same mnie znajdowały, nie było z tym problemu. Jeżeli jest miejsce, w którym nie mam szansy się rozwijać... zaczynam się rozglądać za możliwościami, one gdzieś po prostu są” (15K). Inny narrator, który niedługo przed wywiadem znalazł intratną posadę, z której był bardzo zadowolony tak widział swoją przyszłość: „możliwe, że za jakiś czas sam zrezygnuję z tej firmy, a może oni sami ze mnie zrezygnują... i tak nastąpi taki moment, za jakiś czas, że ja będę musiał stamtąd odejść... żeby realizować to co sobie zaplanowałem, to znaczy doskonalić swój warsztat pracy, pogłębiać swoją wiedzę i dzięki temu dobrze zarabiać” (13M).

Pojawiły się wypowiedzi, w których przebiegała rozterka pomiędzy potrzebą stabilizacji i koniecznością poddania się zmianie. Pomimo potrzeby zmian i poszukiwania nowych doświadczeń, niektórzy narratorzy wskazywali na przyszłą, bliżej nieokreśloną stabilizację. Widać to na przykład w wypowiedzi mężczyzny, który sam podjął decyzję o zmianie: „odszedłem... bo zablokowali mi przejście do izby skarbowej... chciałem robić coś innego bo po dwóch latach nauczyłem się już wszystkiego” (16M). „Z ostatniej pracy odszedłbym nawet gdybym nie miał niczego w zanadrzu” (16M) w innym miejscu narracji dowiadujemy się, że jednocześnie szuka miejsca gdzie mógłby zostać dłużej „...zmiany owszem są bardzo fajne, ale nie co dwa trzy lata” (16M). Ten sam narrator pozytywnie ocenił zmiany „...to jest pozytywne, ja zawsze szukam nowego wyzwania” (16M). Inna narratorka po przedstawieniu swojej bardzo zmiennej i dynamicznej sytuacji zawodowej w pozytywnych barwach, mówiła: „szukam zawodu, który by dał mi stabilizację” (10K). Z kontekstu tej wypowiedzi wynikało, że dotyczy to przyszłości, bo wówczas narratorka była zadowolona z sytuacji.

Relacjonując przebieg swojej biografii narratorzy nie zawsze podchodzili do zmian w taki sam sposób. Przyjęcie strategii otwarcia się na zmiany mogło być wynikiem określonych zdarzeń w biografii. Jedna z badanych tak opowiada o pracy, którą bardzo sobie chwaliła: „wydawało mi się, że ja tam będę pracować zawsze i to był błąd ...życie jest nieprzewidywalne. Muszę otworzyć oczy na to jaki rynek jest w tej chwili” (17K).

Narratorzy postrzegali świat zewnętrzny w sposób dynamiczny, wykazywali postawy akceptacji zmiennej rzeczywistości zewnętrznej, bądź sami te zmiany prowokowali. Opisując aspekt zmian w biografii narratorów, można zauważyć, że przebieg indywidualnej kariery odbywał się niezależnie od ścieżki organizacyjnej. Kariera jest atrybutem jednostki, jej własnością. Organizacje stają się miejscem, w którym zdobywa się kolejne doświadczenie i wiedzę, a nie status. To swoiste oderwanie się kariery zawodowej od kariery organizacyjnej wprowadza inny sposób jej instytucjonalizacji. Drucker prognozuje zmiany rynków gospodarczych, spowodowane skracaniem się życia produktu i nasycaniu rynków lokalnych. Życie zawodowe człowieka bywa dłuższe od przeciętnego czasu istnienia przedsiębiorstw. Skraca się średnia długość życia organizacji, a jednostkowe kariery wydłużają się. (Drucker 2000). W związku z tym, organizacje nie gwarantują już długiego okresu zatrudnienia, rzadziej kariera jednostki ma szansę rozwijać się w jednym przedsiębiorstwie. W takich sytuacjach kariera jest jedynie instytucjonalizowana w organizacji, w różnorodnych formach i tylko w jej pewnych etapach. W wyniku takich tendencji, może pojawić się poczucie braku stabilizacji oraz ciągłego stanu zagrożenia, który nie będzie sprzyjał pełnemu zaangażowaniu na rynku pracy. Może to też powodować akceptację stanu rzeczy i wypracowanie specyficznych strategii opartych na niepewności. Niezależnie od sposobu radzenia sobie z rzeczywistością jednostki muszą się liczyć z ciągłymi zmianami, które są na stałe wpisane w biografię zawodową, ale i życiową, wiąże się to z koniecznością podwyższania tolerancji ryzyka. Szeroka kariera to fragmenty doświadczeń jednostki gromadzone w szersze cykle. Kolejny krok rozwojowy w karierze ma raczej odniesienie do szerokiej kariery jednostki, a nie planów jednej organizacji.

### **Subiektywne określanie statusu**

W wypowiedziach narratorów, niezależnie od płci, wysokie stanowisko nie było wymieniane jako wyznacznik kariery i najważniejsze osiągnięcie. Narratorzy mówili o tym wprost, jak jedna z kobiet, która wskazała, że awans organizacyjny jest mało istotny, jest ważny jako obiektywna wartość na rynku pracy: „...w międzyczasie zostałam kierownikiem tego DWZ, natomiast mało o tym wspominam, bo tak naprawdę funkcje nie są specjalnie dla mnie tak naprawdę ważne. Także to, to że byłam, to raczej postrzegam że może mi to pomóc znaleźć pracę na rynku, niż to coś dla mnie samej znaczy” (6K). Inny narrator mówił: „...czuję się człowiekiem spełnionym nie mam ambicji, że tak powiem iść w układy administracyjne w zupełności to wystarcza bycie panem samego siebie... ja mam perspektywę swojego sukcesu zawodowego, życiowego podnoszenia, odnoszenia go w kwestiach jakościowych, a nie ilościowych...”

(8M). Awans czy osiągnięte stanowiska miały znaczenie jako sposób udokumentowania kompetencji oraz sposób na zwiększenie atrakcyjności na rynku pracy.

Jeśli mówiono o stanowiskach, to nie w kontekście posiadanej władzy i statusu a w kontekście związanych z pozycją wartości pracy istotnych dla narratora: „...ja właściwie mam stanowisko, które podlega tylko rektorowi, tu jestem dla szkoły i dla szkoły pracuję... Tu jest całkowita samodzielność i to jest pozytywne” (16M). „Jestem równocześnie... pełnomocnikiem ds. rozwoju... i kierownik działu rozwoju, wolę posługiwać się pełnomocnikiem... bo to brzmi dumnie” (18M).

Pojawiały się wypowiedzi wskazujące, że istotnym elementem potwierdzającym pozycję narratora, jest pozytywna informacja zwrotna z otoczenia, „...to samo mnie podbudowało jak ktoś cię zaprasza na prywatny serwer (...) jak dostajesz fajne recenzje (o pisanych opowiadaniach publikowanych w Internecie)” (9K). „Jest mi strasznie miło ponieważ to już drugi raz z rzędu ktoś do mnie dzwoni żebym przyszła do pracy. To jest piękne gdy się słyszy przez telefon a może zmieniłaby pani pracę – a może bym zmieniła” (17K); „...natomiast pamiętam że jak przedstawiłam już im te plany i jeszcze tak opowiedziałam, to przecież takie ważne w ogóle... i pamiętam jak po prostu siedzieli i potem bili brawo to jest to takie ołtarzyki do których się wraca no i w ogóle to kawałek takiej historii bardzo wartościowej dla mnie, ...poczułam się wyjątkowo, wyjątkowa o tyle że dostawałam naprawdę dużo pozytywnych informacji zwrotnych ale takich bym powiedziała skrajnych że ja jestem wyjątkowa że jak ja coś robię to jest rewelacyjne że nikt tego wcześniej tak nie zrobił...” (7K). „Sukces... że przede wszystkim jestem akceptowany bo ja wiem, że ja mam bardzo trudny charakter... mi sprawia dużą przyjemność jeśli mogę się dostosować także sobą żeby ci ludzie mnie akceptowali” (8M); „...bardzo mnie to cieszy bo to znaczy ktoś zupełnie obcy, ktoś zupełnie... nie związany docenił to co ja umiem co dotychczas robiłem...” (13M).

W prezentowanych narracjach widać próby określania statusu przez narratorów. Zazwyczaj odwołują się one do jakości i ilości posiadanych doświadczeń. Narratorzy pokazują, że znaleźli zewnętrzne potwierdzenie swojej wartości, że świat zewnętrzny dokonał pozytywnej oceny ich osoby.

Mężczyzna-przedsiębiorca, który wielokrotnie w trakcie opowieści wracał do określenia subiektywnie pojmowanego sukcesu, w najmniejszym stopniu wskazywał osiągnięcia związane z biznesem. Starał się określić siebie poprzez doświadczenia zdobyte w pracy na rzecz lokalnej organizacji: „...w tych organizacjach pozarządowych mnie nie interesują funkcje, interesuje mnie to, że mogę być reżyserem, że mogę coś powodować, ...patrzeć czy ludzie z którymi

tam działałam to kupię, to przyjmę...” (8M). Jedno z podsumowań brzmiało: „realizuję się bo mogę wprowadzać własne pomysły w różnorodnych działalnościach” (chodzi tu o pracę w sferze zarządzania ludźmi, należącymi do różnych kategorii społeczno-zawodowych) (8M). Inny mężczyzna o swojej działalności doradczej mówił: „...robię to dobrze, bo mi dobrze płacą” (13M).

Status określany poprzez pozycję organizacyjną jest coraz bardziej krótkotrwały, a jego utrata nie jest wyłącznie zależna od jednostki, wiąże się to z koniecznością określania statusu społecznego w inny, akceptowany sposób. Narratorzy w wypowiedziach samodzielnie wskazywali momenty, w których osiągalni kolejne etapy kariery. Punkt zwrotny kariery był oceniany w sposób subiektywny i nie był bezpośrednio związany z osiągnięciem awansu organizacyjnego czy społecznego. Dotychczas przez wielu badaczy taki rodzaj strategii nie był traktowany jako kariera ponieważ nie ma ona znamion zmiany obiektywnego statusu społecznego, a więc ruchliwości społecznej. W prezentowanych biografiiach, status jest ustalany w procesie interakcji i nie można go określić jedynie na podstawie obiektywnych wskaźników wybranych arbitralnie przez obserwatora. To jednostka sama poddaje interpretacji swoje statusy w biografii. Rozwój intelektualny, zwiększanie kwalifikacji, przyjmowanie coraz większej odpowiedzialności, nie koniecznie związanej z władzą organizacyjną, stanowi o zmianie statusowej.

Zgodnie z tym ujęciem kariera nie musi wiązać się jedynie z pracą zawodową, określona jest przez wszelkie zmiany statusu jednostki. W narracjach, zarówno kobiet jak i mężczyzn, pojawiły się wypowiedzi odwołujące się do innych niż zawodowe kategorii określania sukcesu: „...ale myślę, że tak... biorąc pod uwagę to, co jest dla mnie najważniejsze, myślę, że jestem, tylko myślę, że jestem przede wszystkim matką, matką pracującą, która realizuje się zawodowo, ale nie powiedziałabym że, ...nie wyobrażałabym sobie bycia tylko matką nie pracowania zawodowo że to jest bardzo ważne dla mnie, mimo to że to bycie matką jest bardzo ważne to jednak do pełni szczęścia potrzebuje tego że się realizuję” (1K). Inna narratorka mówiła, że jest kobietą wykształconą, inteligentną, matką, żoną, przyjaciółką i pracownikiem, „ale w takiej kolejności” (3K). Jeden z mężczyzn opowiadał: „...kariera, sukces życiowy to przede wszystkim trzeba rozpatrywać na poziomie rodziny bo okazuje się, że jeżeli nie masz rodziny żony, córki, partnerki życiowej to to wszystko inne nie ma sensu, w biznesie bywa różnie, więc ta kariera biznesowa... no raz jesteś na górze, raz jesteś trochę w dole...” (8M).

W żadnym wypadku sukces nie oznaczał osiągnięcia statusu obiektywnego, raczej miał wymiar subiektywnego odczuwania i poczucia szczęścia lub oceny własnej osoby w kategoriach kompetencji – wystarczających bądź nie wystarczających z punktu widzenia narratora.

## Kompetencje

Ważną zmianą na rynku post-przemysłowym jest wzrost mobilności pracy. Pracownik w społeczeństwie przemysłowym był mało mobilny, był bowiem w dużym stopniu zależny od maszyny. Zależność od urządzeń technicznych współczesnego pracownika zmniejsza się, mówimy raczej o współzależności. Człowiek nie jest już, tak jak w dobie przemysłowej, uzależniony od miejsca zainstalowania wielkich systemów produkcyjnych. Maszyny z łatwością można przemieszczać, można je także łatwiej włączyć i wyłączyć do ruchu. Zatrzymanie produkcji nie oznacza już ogromnych trudności i czasu by ją ponownie uruchomić (Rifkin 2003). Taka sytuacja pracy sprzyja również wzrastaniu znaczenia wiedzy jako najważniejszego zasobu. Wiedza natomiast, lokuje się w umysłach ludzkich i dlatego może być przenoszona. Oznacza to, że miejsce pracy nie ma już takiego znaczenia. Praca może być wykonywana wszędzie tam, gdzie jest człowiek. Największą wartością człowieka jest zatem jego wiedza i kompetencje (Strojny 2004). Kompetencje mogą być zdobywane poprzez różne formy teoretycznych szkoleń, ale także podczas praktycznych treningów.

Wszyscy narratorzy wykazywali potrzebę kształcenia, co objawiało się w podejmowaniu dodatkowych studiów bądź kursów czy szkoleń. W historiach narratorów uderzała różnorodność kolejnych wyborów dotyczących kształcenia. Pokazuje to sposób autotelicznego traktowania wiedzy. Każdy rodzaj edukacji traktowany był jako ważny sam w sobie.

Jedna z narratorek wymieniała podejmowane przez siebie szkolenia z bardzo różnych dziedzin, nie związanych z podejmowaną w danym czasie pracą „szkolenie z logistyki, zarządzanie, szkolenie na przedstawiciela handlowego” (12K). Podobna jest historia mężczyzny, który zdobył wykształcenie elektroniczne, z którym związane były początki kariery zawodowej, a później rozpoczął studia ekonomiczne: „...i chcę dokończyć studia z zarządzania, cały czas się doksztalałem, poszedłem na studia związane z podatkami, robiłem kurs u M., kursy z rachunkowości, ale największą wiedzę zdobyłem dzięki mamie kolegi” (13M). Inna narratorka mówiła o tym, jak stanęła przed wyborem studiów, wybierała między fizyką a filologią. Potem w trakcie pracy zawodowej wybrała kolejne studia, nie związane bezpośrednio z pracą zawodową: „...poszłam na MBA, bardzo dużo mi to dało” (15K). Kolejny mężczyzna mówił: „...technikum elektryczne, studia filologia i później historia, studia podyplomowe i robię doktorat” (18M).

Ciekawe wydaje się spostrzeżenie, że doksztalanie jest podejmowane przez narratorów często w trakcie pracy zawodowej, z której opowiadający są zadowoleni. Szkolenia czy kolejne studia nie są traktowane instrumentalnie, jako

niezbędne wydarzenie do osiągnięcia jakiegoś planu zawodowego, a raczej jako możliwość zwiększania własnego potencjału, do wykorzystania w przyszłości.

Interesujący jest fakt, że większość narratorów rozpoczęła aktywność w sferze publicznej będąc jeszcze na studiach. Głównym powodem podjęcia pracy zawodowej czy działań społecznych była chęć uczenia się, a nie czynnik finansowy.

Kariera coraz częściej będzie nastawiona na zdobywanie kompetencji ukrytych. Znaczenie uprawnień oraz twardych kwalifikacji zdaje się zmniejszać, nie są one najważniejszymi czynnikami decydującymi o stopniach w karierze. Istotnym, nieodłącznym elementem biografii staje się ustawiczne doksztalcanie, które jednak nie koniecznie przybiera charakter przechodzenia kolejnych szczebli edukacyjnych popartych dyplomami i certyfikatami lecz będące wartością samą w sobie. Celem ciągłego szkolenia staje się zdobywanie umiejętności interpersonalnych, ćwiczenie nowych sytuacji i ról, ale również poszerzania sieci relacji.

Nie możemy ocenić samych umiejętności narratorów, jednak niezależnie od płci są oni świadomi znaczenia uczenia się i zdobywania różnorodnych umiejętności a także szczególnej wartości pracy, która nastawia ich na gromadzenie kompetencji.

### **Zbieranie kompetencji**

Najważniejszym kapitałem człowieka staje się zatem wiedza, ale ważniejsza jest umiejętność jej wykorzystania, dlatego modyfikacji ulega jakość potrzebnych kwalifikacji. Pomimo tendencji do zwiększania się specjalizacji, wymagana wiedza zaczyna wykraczać poza teoretyczną wiedzę zawodową. W praktyce wykształcenie szkolne i kwalifikacje formalne nie określają początku kariery w tak definitywny sposób, jak bywało w czasach społeczeństw industrialnych czy nawet postindustrialnych. Trudne zatem są próby dokonywania generalizacji i budowania modeli przebiegu faz życia i kariery. Pewne stanowiska obejmowane są przez osoby o różnym przygotowaniu i wymagają nabycia dodatkowych umiejętności. W takim przypadku stanowisko staje się zawodem (Stolarska 1998).

Specjalizacja czysto zawodowa, wiedza szkolna mają tutaj drugorzędne znaczenie, ustępując innym cechom umożliwiającym dostosowywanie się do wymogów rynku. Najważniejsze kompetencje jednostkowe zbierane w biografii to umiejętność dokonania trafnej analizy dziejących się zjawisk oraz efektywne wykorzystanie informacji w działaniu, zauważania potencjalnej przydatności

wiedzy, kreatywność, innowacyjne myślenie lub umiejętność zarządzania innowacjami.

Z punktu widzenia jednostki istotne jest rozwijanie kapitału kariery, czyli gromadzenie wielu kompetencji nie ograniczone do wymagań konkretnej sytuacji pracy, ale również takich, które stanowią pozazawodowe doświadczenia i umiejętności. Trzeba przy tym pamiętać, że wiele z tych kompetencji nabywamy nieświadomie, gromadzone są one w sposób nieuporządkowany, okazjonalny tym działaniom przyświeca prawdopodobieństwo ich przydatności. Jednostka może kumulować też doświadczenia z działalności pozazawodowej. Uczenie się przebiega poprzez szczegółowe doświadczenia, a formalne treningi tracą swoje znaczenie jako techniki rozwoju kariery (Miś 2005).

Większość analizowanych biografii pokazuje narratorów jako jednostki kolekcjonujące kompetencje. Narratorzy zbierają kompetencje w ciągu swoich doświadczeń biograficznych. Kompetencje stają się wartością, która określa znaczenie jednostki na rynku.

Jeden z narratorów, właściciel małej firmy, prezes dużej firmy, wykładowca, pracownik naukowy, działacz Ochotniczej Straży Pożarnej, członek Towarzystwa Kurkowego tak mówi o różnorodności działania: „trzeba zdobywać wiedzę, trzeba się rozwijać, ...efekty przychodzą za parę lat ...wyzwaniem jest działanie w różnych dziedzinach ale i nauka” (8M). Inny narrator, który rozpoczynał karierę w dziedzinie elektrycznej, a obecnie pracuje w dziedzinie konsultingu finansowym „Te 20 lat pracy... to jednak duży bagaż doświadczeń, można albo sprzedawać, albo zrobić użytek prowadząc własną firmę. Ponieważ robiłem to już wielokrotnie i na różne sposoby handel, usługi, produkcja, także mam doświadczenie, które pozwoli mi chyba utrzymać się na wierzchu” (13M).

Wśród narratorów panuje duża świadomość procesu zdobywania szeroko rozumianych kompetencji poprzez napotykane doświadczenia: „tak, tzn. nawet myślę, że zdarzyło się dużo więcej niż sobie planowałam, nawet bardzo mocno się zmieniłam jako osoba w kwestii poglądów. W okresie liceum nie miałam takich dużych ambicji, że to że zaczęłam pracować w czasie studiów i że okazało się że jestem w tym dobra (...) to mi dodało skrzydeł to dodało pewności siebie tak jak ci mówiłam wcześniej że nie miałam takiej pewności i wcześniej nie uparłam się na to żeby studiować tam gdzie chce to ta praca dała mi dowody na to że jestem dobra że wiele mogę że wiele potrafię i to niekoniecznie było związane z moją wiedzą taką zdobytą w szkole tylko nie wiem jakimiś już cechami pewnie w szkole też kształtowanymi ale to nie było z wiedzą merytoryczną związane że ta praca dała mi więcej pewności siebie, dużo i pozwoliła mi na snucie innych marzeń innych planów i moje ambicje, marzenia, plany podniosły się wtedy wyżej” (1K).

Kobieta, opowiadając swoją biografię opisuje proces uczenia się, zbierania doświadczeń w kontaktach i w kolejnych zadaniach, dowiadywania się ciągle nowych rzeczy. Projekty, którymi się zajmuje dotyczą różnych tematów, ma dużo różnych informacji z wielu różnorodnych dziedzin: „Fajne jest też w tej pracy to, że się ciągle dowiaduje człowiek nowych rzeczy no i aż te projekty ciągle dotyczą jakiegoś tematu, które są teoretycznie zupełnie obce to jak się ten projekt skończy to okazuje się, że bardzo dużo wiem np. o ochronie konsumentów w Europie albo o przeciwdziałaniu bezrobociu albo czegoś jeszcze i nagle się okazuje że mam dużo różnych informacji zewsząd z bardzo różnych dziedzin” (6K). Inna wypowiedź: „...z każdej takiej części małej jaką robiłam (...) coś tam się wynosi” (9K). „Idąc na studia nauczycielskie... założyłam, że nigdy nie będę nauczycielem” (15K). Narratorka w czasie studiów pracowała w firmie reklamowej, w lokalnej gazecie, po studiach podjęła pracę w dziale rozwoju z zagranicą w zakładzie tekstylnym. Później zaczęła pracę w małej firmie rodzinnej jako tłumacz. Tam nauczyła się bardzo dużo, między innymi „pracy z trudnym szefem, z trudnymi ludźmi” (15K). Kolejna historia pokazuje takie etapy: najpierw praca tłumacza, potem marketing, amerykański korpus pokoju – „nieprawdopodobne doświadczenie, ...doświadczenia, które tam zdobyłam są wykorzystywana do dziś na każdym kroku” (17K); potem praca w marketingu – awans na dyrektora marketingu, „zajmowałam się marketingiem i HR-em co było świetne” (17K); „Praca na studiach nocnego stróża, potem praca w firmie reklamowej, potem w studio nagrań – ...pomogło mi to, że tam mieliśmy zajęcia z dykcji z aktorami, sprzedawałem rolety i żaluzje w firmie znajomego, potem praca w radio katolickim, praca w urzędzie gminy – staż, jednocześnie studiowałem, lokalny tygodnik i praca w szkole wyższej na różnych stanowiskach głównie kierownika działu nauki. Potem w Warszawie w firmie szkoleniowej. Nie wstydziłem się podejmować różnych zajęć... chodziło przede wszystkim o to zajęcie... druga rzecz im więcej doświadczeń tym więcej obserwacji i tym więcej można wyciągnąć wniosków... tym większe pole aktywności. Porównywałem sobie różne sytuacje zawodowe i wybierałem te, które były dla mnie najlepsze czy to z powodu możliwości rozwoju czy zarobków” (18M).

Narratorzy wydawali się być bardzo świadomi wartości uczenia się w pracy: „...jednocześnie obowiązki które wykonuję są połączeniem wszystkich dyscyplin, które wałkowałem, to czego się nauczyłem wcześniej...” (13M); „Praca nie jest dobrem w rozumieniu socjalistycznym tzn. bo musi być praca, ale żeby się spełniać wchodzić na inne dziedziny, troszkę innych rzeczy się uczyć, a dziedzina bardzo mocno się rozwijająca” (14M). Ten sam narrator opowiadał, że rozpoczął pracę dla dużej firmy i trochę tego żałuje, ponieważ dużo czasu musi jej poświęcać co go trochę hamuje. „W tym momencie też jest taka stagnacja, zawsze coś się wymyślało, żeby pójść na studia podyplomowe...” (14M).

Analizując własne życiorysy narratorzy wskazywali na pozamerytoryczny charakter zdobywanej wiedzy, a związany z uczeniem się różnych sytuacji społecznych: „Pracę w urzędzie traktuję jako hobby, jako możliwość spojrzenia z zupełnie innej strony, tam są zupełnie inne zagadnienia” (14M) „...to też jest w tym momencie poznanie różnych firm, różnych struktur” (16M).

Strategie życiowe powinny zakładać ciągłe działanie, ponieważ tylko w działaniu jednostka zdobywa wiedzę. Potrzebne jest każde doświadczenie, pod warunkiem, że jest kumulowane w postaci użytecznej wiedzy. Jednostka w trakcie biografii powinna uczestniczyć w wielu zdarzeniach o różnorodnym charakterze, wykonywać różne zajęcia, spotykać ludzi z odmiennych środowisk. Ostatecznie człowiek wykształcony, to wysokiej klasy specjalista znający zastosowania wiedzy w wielu innych dziedzinach.

### **Wypożyczanie wiedzy**

Różnorodne i szerokie doświadczenia mają za zadanie z jednej strony zaopatrywać w wiedzę, z drugiej zaś budować określone postawy wobec siebie i swojej ścieżki życiowej. Na kształtowanie karier i osiąganie sukcesu ma wpływ stosunek jednostki do rzeczywistości społecznej oraz specyficzna wiedza, która tworzona jest w oparciu zarówno o wiedzę potoczną jak i naukową. Mówimy tu o wiedzy, która podlega przystosowaniu do pracy jednostki i układa się w reguły praktycznego działania. Jednostki posługują się różnymi regułami określającymi działania i sposobami przetwarzania informacji o życiu społecznym. Jedne z nich pozwalają na efektywne osiąganie celów inne nie. Pojawia się w literaturze pogląd, że wiedza kumulowana przez pracownika jest podstawowym zasobem, wiedza będąca w posiadaniu jednostek, tak jak inne dobra nie będzie podlegała wymianie, a będzie jedynie „wypożyczana” (Rifkin 2003).

Narratorzy wydają się być przykładami, jak wiedza jest wypożyczana. Przebiegi karier pokazują, że szerokie kompetencje są wykorzystywane dla różnych podmiotów z jednej bądź różnych dziedzin. Jeden z narratorów mówi wprost „mam dużą wiedzę, którą mogę sprzedać .. sprzedaję się jako specjalista ds. finansów, zarządzania, spraw analiz, robię to dobrze bo mi dobrze płacą” (13M).

### **Wielozawodowość**

Ważną charakterystyką badanych biografii jest wielość zajęć jakie w ciągu biografii bądź jednocześnie podejmowali narratorzy. Objawia się to w wielorakiej aktywności zawodowej, wielozawodowości lub łączeniu różnych aktywności w sferze publicznej. Przykładem może być historia jednej z kobiet,

która prowadziła wielowątkową aktywność „wiele by wymienić” (2K). Jej działalność można podzielić na zarobkową i społeczną. Wykonuje różne zlecenia badań, uczy angielskiego, jest w nieformalnej feministycznej grupie Łódź Gender, koordynuje działania łódzkiego oddziału kampanii przeciw homofobii, a niedługo zaczyna pracę w łódzkim centrum praw kobiet. Inna narratorka zajmuje się nauczaniem, działalnością promocyjną oraz prowadzeniem międzynarodowej szkoły podstawowej, a także konsultacją metodyczną w szkole językowej. „Po pół roku prowadzenia warsztatów, nadeszła propozycja zajmowania się koordynacją językową i promocją wydawnictw” (3K). Cały czas prowadzi warsztaty metodyczne dla nauczycieli. Od września natomiast zaczyna pracę jako dyrektor prywatnej międzynarodowej szkoły podstawowej tworzonej przez prywatną szkołę wyższą. Inna kobieta, która w momencie wywiadu miała wieloletni staż w pracy polegającej na pisaniu i koordynowaniu projektów unijnych dla różnych instytucji, tak zaczęła swoje opowiadanie: „To tak w ogóle z zawodu to jestem filmoznawcą tylko no jak wszyscy doskonale wiemy z tego się z Polsce wyżyć nie da i można to traktować jako hobby i ciągle to tak traktuje. Od czasu to czasu tam 3 artykuły albo nawet czasami są one publikowane” (6K). Mężczyzna przedstawił się: „Uprawiam dwa zawody jeden zawód przedsiębiorcy, a drugi nauczyciela akademickiego” (8M) – prowadzi on małą firmę prywatną, był prezesem dużej spółki, działa na rzecz Ochotniczej Straży Pożarnej, do swoich działalności dolicza bycie członkiem Towarzystwa Kurkowego. Mówił: „...trzeba zdobywać wiedzę, trzeba się rozwijać... wyzwaniem jest działalność w różnych dziedzinach, ale też nauka” (8M). Kolejna narratorka wymieniła swoje zajęcia i dodała: „nie jestem w stanie skupić się na jednej rzeczy” (9K). Jeszcze inna – ma za sobą pracę w marketingu, reklamie, działo rozwoju w szkole wyższej i zajmowała się problematyką jakości kształcenia z czego robi doktorat „...i jeszcze po drodze wpadłam na pomysł, że będę uczyć studentów, to było bardzo pouczające... utworzyłam i prowadziłam dział rozwoju kształcenia, a później dział współpracy z zagranicą i cały czas zajmowałam się robieniem projektów i prowadzeniem projektów” (15K). Kolejny mężczyzna biorący udział w badaniu pracował dla dwóch szkół wyższych „...robię różne rzeczy...” dla ludzi, których po drodze spotkał. „Jednocześnie miałem dwa etaty, potem dostałem kolejną propozycję w szkole w Łodzi (...), pewno przez jakiś czas były trzy zatrudnienia. „Bagaż doświadczeń (...) pozwala również (...) nawet jeżeli zdarzy się coś nieoczekiwanego to zaplanować sobie jedno lub więcej tak zwanych wyjść awaryjnych, które polepszają samopoczucie i dają poczucie bezpieczeństwa. Sądzę, że bezrobocie też mi nie grozi” (18M). W każdej z przytaczanych biografii widać wieloraką działalność i różnorodność dziedzin.

Różnorodność może przejawiać się nie tylko w przechodzeniu przez wiele specjalizacji, ale również mieć charakter wykorzystywania jednej

podstawowej kompetencji w różnych miejscach, przykładem jest wypowiedź specjalisty informatyka: „był taki okres, że byłem pracownikiem sfery budżetowej, sfery prywatnej i pracodawcą sfery prywatnej jednocześnie” (14M). W tym przypadku praca przyjęła formę samozatrudnienia, a rozwój kariery przebiegał poza organizacją. Pokazuje to model pracy, w którym specjaliści oferują swoją pracę na wolnym rynku, nie wiążąc się na stałe z jedną organizacją.

### **Autorefleksja biografii**

Wielu autorów wskazuje na specyficzną sytuację jednostki, która staje przed koniecznością konstruowania własnej biografii. Mówimy o pełnym konfliktów modelu „biografii zrób-to-sam”, który nie występował wcześniej w historii. Jednostka musi podjąć decyzje o miejscu pracy, zamieszkania, zawodzie, stanowisku, wykształceniu, współmałżonku, liczbie dzieci, jeśli nie możemy mówić o świadomym podejmowaniu decyzji jednostka i tak będzie ponosiła konsekwencje nie podjętych postanowień. Biografie stają się „samorefleksywne”, są tworzone przez same jednostki (Beck 2002; Giddens 2002).

Analiza badanych narracji pokazuje procesy konstruowania własnych biografii. Nie jest to jednak proces polegający na planowaniu drogi życiowej czy zawodowej, a później konsekwentnym realizowaniu planu. W badanych przypadkach proces powstawania biografii ma raczej charakter poszukiwania, zbierania kompetencji i doświadczeń oraz wykorzystywania przypadkowych sytuacji. Narratorzy często wskazują na losowość zdarzeń, czasem wręcz podkreślają przypadkowość sytuacji w jakiej się znaleźli „...wszystko jest dziełem przypadku”(16M) tymi słowami zaczyna mężczyzna swoją opowieść.

Jedna z narratorek stwierdziła, że jej życie nie potoczyło się zgodnie z jej wyborami. Już na maturze zdawała inne przedmioty niż wybrała w celu przygotowania się do egzaminów wstępnych. Jej wymarzonym kierunkiem było ziołolecznictwo w Poznaniu. Wydawało się jej, że prawdziwe studiowanie jest poza miastem. Rodzice przekonali narratorkę do studiowania w Łodzi, głównym powodem były finanse, rodziców nie było stać na to żeby studiowała poza Łodzią. Przekonali ją także, że kierunek, który wybrała nie da w przyszłości dobrego utrzymania i namówili ją na zdawanie na ekonomię. Narratorka twierdzi, że nie upierała się, sugerując, że bezpośrednim powodem zmiany decyzji było jej niezdecydowanie, a nie czynnik zewnętrzny – naleganie rodziców. Życie zawodowe, jak stwierdziła, też potoczyło się przypadkiem. Narratorka poszła na rekrutację jeszcze podczas studiów, z koleżanką, która nie była z Łodzi, żeby pomóc jej w dostaniu się na miejsce bez zbędnego błędzenia. Nie było jej celem znalezienie pracy dla siebie. Będąc na miejscu wypełniła

jednak formularz zgłoszeniowy. Z początku narratorka mówi o przypadkowości biografii to jednak zauważa, że główny trzon życia był zaplanowany. Miała silne poczucie, że panuje nad wszystkim i sama planuje swoje życie, choć w jej życiu zdarzyło się więcej niż planowała (1K).

Inna z narratorek opisywała jeden z etapów biografii jakby ta toczyła się niezależnie od niej. Mówiła o szczęściu, o tym, że znów przypadek sprawił, że znalazła się w pozytywnej sytuacji. Jednocześnie podkreślała, że miała przygotowanie i doświadczenie w dziedzinie w jakiej poszukiwano pracownika „No i kolejną zasadą, która się sprawdza w moim życiu jest taka, że jestem żywym dowodem na to że głupi ma szczęście bo jak postanowiłam że trzeba szukać pracy to w ciągu 2 tygodni znalazłam pracę z ogłoszenia bez żadnych koneksji, znajomości w ogóle niczego, to dowód szczęścia” (6K). W ten sposób narratorka zdobyła zawód „jakby przez przypadek”.

Kolejna osoba opowiadała o podjęciu zupełnie przypadkiem, dzięki temu, że ktoś zrezygnował znalazło się miejsce, kursu komputerowego „z pośredniaka”. Podsumowując historię dodała „...ale nie powiem, że nie było w tym palca Bożego” (9K).

Kolejna z narratorek stwierdziła, że stanowisko w Centrum Praw Kobiet właściwie dostała przez przypadek. Zaczynała się rozglądać za jakąś pracę „bo trzeba na życie jakoś zarabiać” (2K). Otrzymała informację, że trwają poszukiwania kogoś do koordynacji. Dalej jednak tłumaczy, że była znana w środowisku od dwóch lat, a powodem otrzymania posady była pozytywna ocena jej dotychczasowej działalności przez decydentów, znajomość języka angielskiego oraz feministyczny światopogląd. Po latach udzielania się dała się przedstawić jako osoba, która może coś zrobić (2K).

W wypowiedziach narratorów zauważyć można akcentowanie znaczenia losu, przypadku ale jednocześnie poczucie kontroli nad własnym życiem związane ze świadomymi wyborami, wykorzystywaniem sytuacji. Narratorzy podkreślali znaczenie posiadanych umiejętności i cech dla swych osiągnięć.

Narratorka opowiadała o swojej decyzji zmiany pracy „...ja sobie wymyśliłam jakąś ścieżkę kariery... stwierdziłam, że nie chcę tego robić... wolałam rozejrzeć się za nową pracą, ponieważ chciałam skończyć doktorat... no to wybór padł na to, że to będzie uczelnia” (15K), należy dodać, że temat doktoratu nie jest bezpośrednio związany ze znalezioną pracą na uczelni wyższej.

Inna narratorka podkreślała świadomą analizę własnej osoby: „W coraz większym stopniu poznaje siebie i to robię, przynajmniej staram się robić to w taki bardzo świadomy sposób co też nie jest proste, co boli, co sprawia że no wiesz odkrywa się czasami trudne rzeczy, trudne rzeczy o sobie też obala się jakieś wyobrażenia poprzez albo pracę ze sobą albo poprzez analizę informacji zwrotnej, tak jak się domyślasz czasami nie jest łatwym procesem i przyjaznym

i przyjemnym natomiast w ogóle co do wartości tego procesu to jest bezdyskusyjne. Miejsce w którym teraz jestem to tak naprawdę splot bardzo wielu wydarzeń” (7K).

Samoświadomość związana jest z bagażem już posiadanych doświadczeń co oznacza, że początki kariery są bardziej przypadkowe, mniej celowe i nie uświadamiane jest ich znaczenie dla przebiegu dalszej kariery: „Świadomie zaczynam się kształtować teraz... pewne rzeczy, które robiłam na przykład wolontariat to zaczyna procentować teraz” (12K). Inna wypowiedź – „obserwuję u siebie coś, co bym określił podnoszeniem się poziomu świadomości i samoświadomości na początku... to trochę chaotycznie korzystałem z różnych okazji. Z roku na rok ten bagaż doświadczeń pozwala na bardziej świadome i zaplanowane działania” (18M).

Kolejna narratorka sięgnęła do czasów szkoły średniej, kiedy odkryła swoje zdolności językowe i zdecydowała się na studia germanistyczne. Powodem decyzji była możliwość rozwoju. Studia miały dać bazę, na której można budować możliwości i umiejętności, pole do zawodów pokrewnych i pozwolić się rozwinąć poprzez kontakty z ludźmi z Niemiec. Widoczne jest w wypowiedzi świadome planowanie nabierania określonych kompetencji (3K).

Narratorzy wykazywali wysoki stopień samoświadomości, umiejętność dokonywania analizy własnej sytuacji. Różnorodne, czasem przypadkowe doświadczenia zawodowe były zbierane przez narratorów, analizowane po to, by przy nadarzającej się okazji mogły być wykorzystane czy wręcz sprzedane. Jednostka musi nauczyć się pojmować samą siebie jako ośrodek działania, planować własną biografię, umiejętności i kontakty. Potrzebny jest model aktywnego działania, którego centrum stanowi „ja”. Życie związane jest z koniecznością rozwiązywania sprzeczności między normatywną biografią zakładaną w regulacjach prawnych, a tą realną (Beck 2002). „(...) biografia człowieka wyzwolona od zastanych stosunków, otwarta i uzależniona od własnych decyzji, zostaje przekazana jednostce jako zadanie, które ma ona realizować w swych działaniach” (Beck 2002).

## Podsumowanie

Ponowoczesność stawia przed aktorami społecznymi obu płci nowe, jednak podobne wymagania. Tradycyjny model kariery jest skonstruowany zgodnie z rytmem życia mężczyzny, do którego kobieta się dostosowuje albo z niego rezygnuje w ogóle. Teraz pojawia się model „wygodniejszy” dla kobiety, do którego dostosować się powinien mężczyzna i coraz rzadziej będzie on miał szansę na powrót do tradycyjnej kariery. Temu też sprzyjać będzie specyfika

wymaganych kwalifikacji, ciągłe i coraz szybsze zmiany, które nie pozwolą na trwale zajmowanie określonych pozycji.

Badanie pokazało pojawiające się zmiany w przebiegu i rozumieniu kariery, związane z wyjściem kariery poza organizację, sytuacyjne określanie statusu i subiektywne definiowanie punktów zwrotnych, traktowanie własnych kompetencji jako „towaru na sprzedaż”. Prezentowane strategie, zarówno kobiet jak i mężczyzn charakteryzują się akceptacją zmian, świadomym kumulowaniem wielu kompetencji i doświadczeń, przybierając często postać wielozawodowości, zdobywaniem różnorodnej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz wykorzystywaniem nadarzających się okazji do wykorzystania wypracowanego potencjału.

Najważniejszą umiejętnością staje się komunikowanie, co obejmuje słuchanie informacji od współpracowników, ale nie tylko tych werbalnych, także sygnałów pozawerbalnych oraz negocjowanie nastawione na współpracę. Analiza kobiecej przedsiębiorczości pozwala stwierdzić, że wspomniane cechy odróżniają działalność kobiet i mężczyzn, co więcej – to w nich właśnie kobiety upatrują swój sukces. Kobiety częściej się doksztalcają, są otwarte i nastawione na ludzi mniej na zadania, pracowite i uparte w działaniu o silnej automotywacji, wytrwałe, odpowiedzialne i sumienne (Janowska, Cewińska 1998). Prezentowane narracje mężczyzn wyraźnie pokazują otwieranie się na ludzi i doświadczenia oraz dużą potrzebę doksztalcenia, które jest wartością autoteliczną. Są to cechy strategii zawodowych, które charakteryzują raczej strategie kobiece. Można zatem postawić tezę, że równoległe z tradycyjnymi modelami karier pojawiają się nowe modele biografii zawodowych. Mają one przebieg sinusoidalny bądź horyzontalny, w których obiektywnie mierzona pozycja czy status zmienia się kilkakrotnie z niższej na wyższą i z wyższej na niższą. W takich modelach, bardzo ważne znaczenie ma subiektywne poczucie statusu. Sukcesy związane z wyborem tego rodzaju strategii zawodowych mogą spowodować zwiększenie akceptacji i przyzwolenia na realizację takich form kariery i ich upowszechnienie, zarówno wśród pracujących kobiet jak i mężczyzn.

## Bibliografia

Beck U. (2002), *Spółczesność ryzyka*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Dąbrowski J., Koładkiewicz I. (2002), *Inicjatywy zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwach działających w Polsce*, [w:] „Organizacja

i kierowanie”, nr 2 (108), s: 3–20, Warszawa: Komitet Nauk Organizacji i Zarządzania PAN.

Drucker F. P. (1999), *Spółeczeństwo pokapitalistyczne*, Warszawa: PWN.

Drucker F. P. (2000), *Zarządzanie w XXI wieku*, Warszawa: Muza S. A.

Giddens A. (2002), *Nowoczesność i tożsamość. Ja i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa: PWN.

Hermanns H. (1987), *Narrative interviews – a new tool for sociological field research*, [w:] „Folia Sociologica”, nr 13, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Janowska Z., Cewińska J. (1998), *Kobieta menedżerem XXI wieku*, [w:] S. Borkowska, P. Bohdziewicz (red.), *Menedżer u progu XXI wieku*, Łódź: Wydawnictwo WSHE.

Kaźmierska K. (1997), *Wywiad narracyjny – technika i pojęcia analityczne* [w:] M. Czyżewski, A. Piotrkowski, A. Rokuszewska-Pawełek (red.), *Biografia a tożsamość narodowa*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Konecki K. (2000), *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Warszawa: PWN.

Kryńska E. (2000), *Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy*, [w:] E. Kryńska (red.), *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody symulacji*, Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Miś A. (2005), *Zarządzanie karierą w organizacji opartej na wiedzy: od kompetencji w karierze po kapitał karier*, [w:] „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, 2(41)/05, Warszawa: Instytut Pracy i Polityki Spraw Socjalnych.

Piekarska A. (2004), *Kariery w ujęciu teoretycznym*, [w:] „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, tom V, zeszyt 2, Łódź: SWSPiZ.

Piekarska A. (2006), *Kariery w społeczeństwie informacyjnym*, [w:] L. H. Haber, M. Niezgoda, *Spółeczeństwo informacyjne*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Prawda M. (1989), *Biograficzne odtwarzanie rzeczywistości (o koncepcji badań biograficznych Fritza Schütze)*, [w:] „Studia socjologiczne”, nr 4, Warszawa: IFiS PAN.

Rifkin J. (2003), *Wiek dostępu. Nowa kultura kapitalizmu, w której płaci się za każdą chwilę życia*, Wrocław: Wydawnictwo dolnośląskie.

Rokicka E. (1995), *Wzory karier kierowniczych w gospodarce państwowej*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Stolarska M. (1998), *Inżynier – Menedżer. Zawód, system kształcenia, kariera zawodowa (Studium porównawcze w Polsce i Francji)*, [w:] Zeszyty Naukowe nr 805, Rozprawy Naukowe z. 253, Łódź: Politechnika Łódzka.

Strojny M. (2004), *Pracownicy wiedzy – przegląd badań*, [w:] „Zarządzanie zasobami ludzkimi”, nr 6, Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Strużyna J., Madej E. (2005), *Przyszłość zarządzania karierą*, [w:] „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2(41)/05, Warszawa: Instytut Pracy i Polityki Spraw Socjalnych.

Włodarek J., Ziółkowski M. (1990), *Teoretyczny i empiryczny status metody biograficznej we współczesnej socjologii*, [w:] J. Włodarek, M. Ziółkowski (red.), *Metoda biograficzna w socjologii*, Warszawa-Poznań: PWN; tłum. Krystyna Drożdżał i Jan Włodarek.

Aleksandra Piekarska

#### CONTEMPORARY TRANSFORMATIONS OF WOMEN'S AND MEN'S CARRIER PATTERNS

**Summary.** A carrier is most often associated with linear changes of an organisational position and formalisation of skills, and as such has been adjusted to a male biography. The social construction of gender roles causes that a woman in the period of early motherhood participates in the professional life in a limited scope and often completely resigns from professional work for the sake of family, or partially withdraws from it and decides to play a double role. While a woman is working two jobs – at home and at work – or decides only to take care of her family, a man is climbing up the organisational ladder and enjoys the peak period of his career.

New opportunities arise in the post-modern society and changing labour market since careers cannot be defined based on traditional determinants. Regardless of their gender, individuals are faced with the necessity of designing and implementing their life and professional strategies based on new criteria.

It seems that in new career models it is easier for women to find their place thanks to the skills that have been developed for years based on partnership and social abilities. It is also easier for them to build their own position according to less objective criteria when compared to men, from whom more traditional success determinants are expected. At the same time, the increasing efficiency of these strategies, which abolish the linear vision of a professional career, allows them to be implemented also by men.

The article presents research studies that were supposed to identify the features of strategies which indicate changes in the understanding and course of careers for both women and men.

**Key words:** gender, career, life strategy, success.