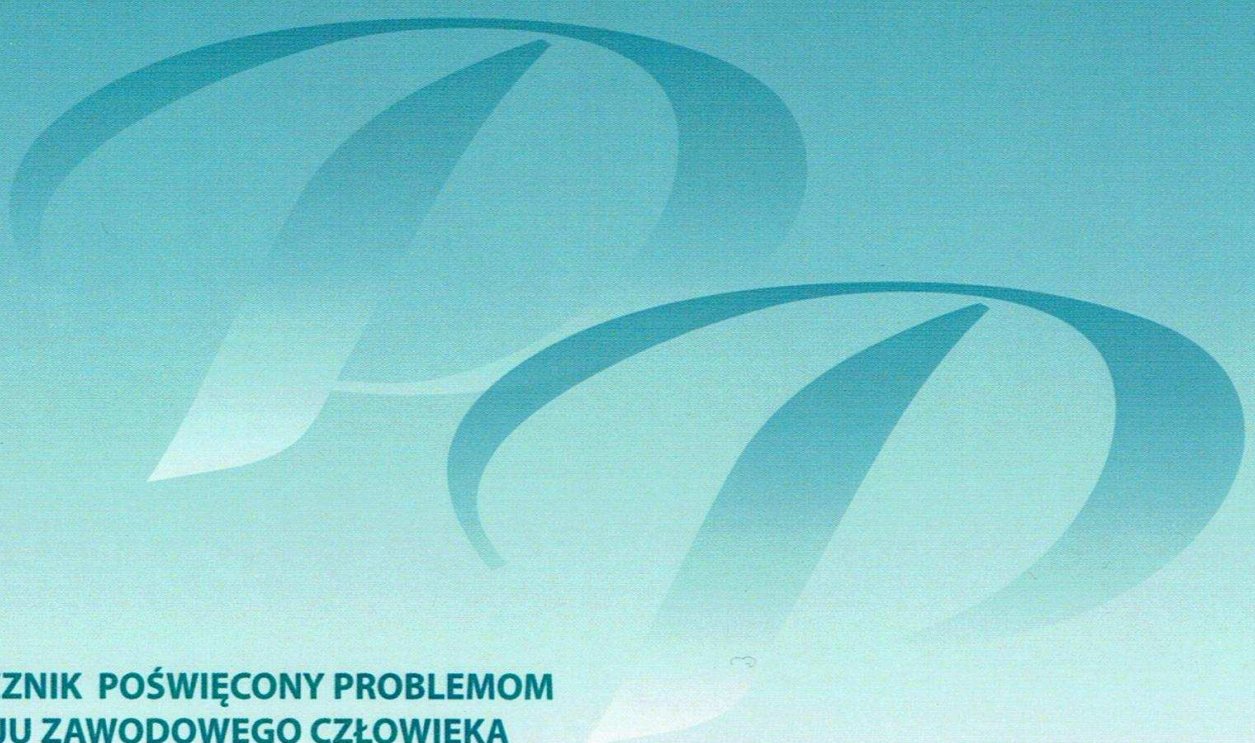


ISSN 1895-197X

P roblemy Profesjologii

NR 1/2014



PÓŁROCZNIK POŚWIĘCONY PROBLEMOM
ROZWOJU ZAWODOWEGO CZŁOWIEKA

PROBLEMY PROFESJOLOGII

Nr 1/2014

**PÓŁROCZNIK
POŚWIĘCONY PROBLEMOM
ROZWOJU ZAWODOWEGO CZŁOWIEKA**

WYDANIE W WERSJI GŁÓWNEJ – PIERWOTNEJ

ZIELONA GÓRA 2014

RADA NAUKOWA

Henryk Bednarczyk, Kazimierz M. Czarnecki, Włodzimierz Deluga, Ryszard Gerlach,
Victor Jakupiec, Tomáš Kozik, Stefan M. Kwiatkowski, Bernd Meier, Bogusław Pietrulewicz,
Grigorij Tereszczuk, Kazimierz Wenta, Helena Vidova, Zygmunt Wiatrowski,
Zdzisław Wołk (przewodniczący)

KOMITET REDAKCYJNY:

Bogusław Pietrulewicz (Redaktor Naczelny), Aneta Klementowska (Sekretarz Redakcji),
Eunika Baron-Polańczyk, Grzegorz Dudarski, Marcin Garbat, Anna Łozińska, Adam Muszyński,
Maria Agnieszka Paszkowicz, Marek Rybakowski
Anna Saniuk, Renata Tomaszewska-Lipiec

RECENZENCI:

Recenzje opracowane przez recenzentów stałych i specjalistycznych czasopisma

WYDAWCY:

- Instytut Inżynierii Bezpieczeństwa i Nauk o Pracy – Uniwersytet Zielonogórski
- Polskie Towarzystwo Profesjologiczne

Przy współpracy:

- Zespół Pedagogiki Pracy KNP PAN
- Zespół Ergonomii PAN (Oddział Poznań)

Oraz:

- Instytut Techniki i Pracy – Uniwersytet w Poczdamie
- Uniwersytet Pedagogiczny w Tarnopolu

ISSN 1895-197X

Copyright by – Instytut Inżynierii Bezpieczeństwa i Nauk o Pracy
Polskie Towarzystwo Profesjologiczne

REDAKCJA JĘZYKOWA I KOREKTA REDAKCYJNA

dr hab. Dorota Kulczycka
mgr Krystyna Komorowska

REDAKTOR STATYSTYCZNY

dr Ryszard Matysiak

Adres Redakcji

Instytut Inżynierii Bezpieczeństwa i Nauk o Pracy
Uniwersytet Zielonogórski
Ul. Prof. Z. Szafrana 4
65-516 Zielona Góra
sekretariat – mgr Justyna Weltrowska

Redaktorzy językowi

j. angielski:

mgr Monika Izabela Myśliwiec
mgr Magdalena Kwiatkowska

j. niemiecki:

dr Piotr Krycki;
mgr Anna Kubrak

j. rosyjski:

mgr Katarzyna Atamanova

j. słowacki:

dr Jan Stebila

j. polski:

dr hab. Dorota Kulczycka
mgr Krystyna Komorowska

Redaktorzy tematyczni

Teoretyczne problemy profesjologii

– prof. dr hab. Kazimierz M. Czarnecki;

Psychospołeczne zagadnienia rozwoju zawodowego

– dr Jerzy Herberger;

Przygotowanie i doskonalenie zawodowe

– dr hab. Stanisława Danuta Frejman, prof. UZ;

Informatyczne wspomaganie w edukacji i gospodarce

– dr hab. Eunia Baron-Polańczyk
– dr Erik Bratland;

Ekonomia/rynek pracy

– prof. Anatolii M. Grynenco;

Problemy poradnictwa zawodowego

– dr Aneia Klementowska;

Nauki o zarządzaniu

– dr hab. inż. Maria Fic, prof. PWr
– dr hab. inż. Sebastian Saniuk, prof. UZ;

Organizacja i jej funkcjonowanie

– dr hab. inż. Daniel Fic, prof. WSOWL;

Ergonomiczne problemy organizacji

– prof. dr hab. inż. Edward Kowal;

Nauki o bezpieczeństwie

– dr inż. Marek Rybakowski.

e-mail: problemy-profesjologii@uz.zgora.pl

Artykuły opublikowano na: www.problemy-profesjologii.uz.zgora.pl

SPIS TREŚCI

OD REDAKCJI	9
-------------------	---

I. ARTYKUŁY I ROZPRAWY

Zdzisław Wołk Czynniki środowiskowe w rozwoju zawodowym	13
Tatiana Ronginska Akmeologia w systemie nauk o rozwoju człowieka	23
Justyna Patalas-Maliszewska Motywowanie pracowników wiedzy w innowacyjnym przedsiębiorstwie	33
Elżbieta Perzycka Zaufanie do cyfrowych mediów jako fundament w pracy e-nauczyciela	43

II. KONCEPCJE I ANALIZY

Maria Agnieszka Paszkowicz, Marcin Garbat Wzajemne oddziaływanie w obszarach pracy i niepełnosprawności	53
Aleksandra Kulpa-Puczyńska Umiejętność autoprezentacji i inne pożądane kompetencje nowoczesnego pracownika w kontekście nowoczesnych metod rekrutacji	67
Piotr Kowolik Wpływ menedżerów na kształtowanie postaw zawodowych pracowników	75
Anna Olkiewicz Dokształcanie zawodowe radców prawnych	85

III. KOMUNIKATY I DONIESIENIA Z BADAŃ

Iwona Mulicka, Maksymilian Gajek Czynniki wyznaczające mobilność społeczno-zawodową bezrobotnych	97
Magdalena Zdaniewicz Bezrobocie w województwie lubuskim i rejonie Zielonej Góry w latach 2012-2014, ze szczególnym uwzględnieniem grupy 50+	109

IV. DOŚWIADCZENIA ZAGRANICZNE

Yulia Šurinová, Matej Daňo, Sebastian Saniuk Rola menadżerów w procesach lean management	121
Ivan Tsidilo Semantyczna ontologia modelu zawartości modułu kursu „inteligentne technologie zarządzania podejmowaniem decyzji”	131

Pavol Čekan, Zuzana Szabová, Michal Belčík, Jozef Harangozó

Wymagania dotyczące oceny hałasu w środowisku pracy	141
---	-----

V. RECENZJE

Aneta Klementowska – recenzja – R. Gerlach „Pozaszkolna edukacja zawodowa wobec zmian cywilizacyjnych”, Bydgoszcz 2012	151
---	-----

VI. KOMUNIKATY, INFORMACJE

Zasady przygotowania materiałów do publikacji w półroczniku Problemy Profesjologii	159
RECENZENCI WSPÓŁPRACUJĄCY Z CZASOPISMEM	163
INFORMACJA O AUTORACH	165

TABLE OF CONTENTS

FROM EDITORS	9
--------------------	---

I. PAPERS AND DISSERTATIONS

Zdzisław Wolk Envoronmental Factors in Professional Development	13
Tatiana Ronginska Akmeology in the System of the Sciences about Human Development	23
Justyna Patalas-Maliszewska Motivating Knowledge Workers in an Innovative Enterprise	33
Elżbieta Perzycka Trust to Digital Media as a Foundation in Work E-Teacher	43

II. CONCEPTS AND ANALYSIS

Maria Agnieszka Paszkowicz, Marcin Garbat Mutual Interaction in the Areas of Work and Disability	53
Aleksandra Kulpa-Puczyńska The Ability of Self-Presentation and Other Employee Competencies at the Background of Modern Recruitment Methods	67
Piotr Kowolik Envoronmental Factors in Professional Development	75
Anna Olkiewicz Professional of the Legal Advisors	85

III. COMMUNICATES AND RESEARCH REPORTS

Iwona Mulicka, Maksymilian Gajek Factors Determining Social and Professional Mobility among the Unemployed	97
Magdalena Zdaniewicz Unemployment in Lubuskie Voivodeship and the District of Zielona Góra in the years 2012-2014, with Special Focus on Group 50+	109

IV. FOREIGN EXPERIENCE

Yulia Šurinová, Matej Daňo, Sebastian Saniuk The Role of Managers in Lean Management Processes	121
Ivan Tsidylo Semantic Ontology Model of the Content Module of the Course „Intelligent Technologies of Decision-Making Management”	131

Pavol Čekan, Zuzana Szabová, Michal Belčík, Jozef Harangozó Requirements for Evaluation of Noise in Work Environment	141
--	-----

V. REVIEWS

Aneta Klementowska – review – R. Gerlach „Pozaszkolna edukacja zawodowa wobec zmian cywilizacyjnych”, Bydgoszcz 2012	151
--	-----

VI. COMMUNICATES, INFORMATION

Regulations on how to prepare materials for publications in the semi-annual ‘Problemy Profesjologii’	159
THE REVIEWERS COOPERATING WITH THE JOURNAL	163
INFORMATION ABOUT AUTHORS	165

Od Redakcji

Kontynuujemy prezentację docieków badawczych wielu autorów na łamach półrocznika *Problemy Profesjologii*.

Staramy się by prezentowane prace inspirowały czytelników zarówno w zakresie teorii rozwoju człowieka, w tym odnoszących się do zagadnień profesjonalnych, jak i prezentacji praktycznych rozwiązań w zakresie pracy, edukacji, problemów zawodowych i pozazawodowych. Dyskurs naukowy w tej przestrzeni charakteryzuje też interdyscyplinarność autorów prac.

Złożony, wielowątkowy problem rozwoju zawodowego wymaga analiz i stanowisk z pozycji wielu dyscyplin naukowych, w tym przede wszystkim przedstawicieli nauk o pracy. Aktualny numer naszego czasopisma zawiera więc prace o charakterze teoretycznym, badawczym, praktycznym. Sądzymy, że będzie to kolejny impuls do dyskusji o przestrzeni edukacyjno-zawodowej człowieka. Należy podkreślić, że na łamach czasopisma prezentowane są także prace o problemach osób pozostających bez pracy i niepełnosprawnych. Przedstawione prace w tym zakresie poszerzają pole dyskursu.

Jesteśmy przekonani, że czytelnicy znajdą dla siebie niezbędne materiały.

Zachęcamy czytelników do dalszej współpracy w redagowaniu czasopisma.

Redaktor Naczelny

I. ARTYKUŁY I ROZPRAWY

Zdzisław Wolk

CZYNNIKI ŚRODOWISKOWE W ROZWOJU ZAWODOWYM

Streszczenie

Rozwój zawodowy trwa przez całe życie człowieka i podlega licznym wpływom osobowym i środowiskowym. Czynniki środowiskowe interweniują szczególnie mocno w okresie dorosłości. Wówczas uaktywniają się ze szczególną siłą rynek pracy i społeczność lokalna, które dopełniają występujące już wcześniej wpływy środowiska rodzinnego i szkolnego. Empiryczne potwierdzenie dużego znaczenia czynników środowiskowych w realizacji biografii zawodowych mieszkańców województwa lubuskiego wykazały badania przeprowadzone w ramach projektu badawczego „Życie Lubuszan. Współczesność i perspektywy”.

ENVIRONMENTAL FACTORS IN PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Abstract

Professional development lasts whole human's life and is subordinated to personal and environmental influences. Environmental factors especially intervene in adulthood period. Then, with particular force, labour market and local community is activated what completes earliest family and school environment influences.

Empirical approval of environmental factors significance in professional biographies realizations of Lubuskie area residents were proven in researches conducted within research project „Życie Lubuszan” („The life of Lubuskie residents”).

Uwagi wstępne

Na rozwój osobowości człowieka jak i na jego sposób realizowania i przeżywania drogi życiowej wpływa on sam, jednakże nie wyłącznie. Przebieg życia jest bowiem znacząco zeterminowany przez liczne uwarunkowania leżące poza nim, w szczególności przez czynniki środowiskowe. Wraz z urodzeniem się człowiek zostaje poddany oddziaływaniom środowiska i pod ich wpływem pozostaje przez całe swoje życie. W nim się potem realizuje, nieustannie pozostając w rozlicznych związkach z otaczającym go światem. Elementy środowiska zawsze wywierały i wciąż wywierają znaczący wpływ na każdą jednostkę ludzką. W znacznym stopniu kształtują one sylwetkę osobowościową człowieka, bowiem wpływają na jego system wartości, przeżycia, zachowania, postawy, aspiracje i dążenia, a także przyczyniają się do

wzbogacania jego wiedzy i umiejętności, również tych, które rzutują na powodzenie zawodowe.

Różne są sposoby porządkowania środowisk. Spotyka się więc podział środowisk w zależności od dominującego czynnika oddziałującego na jednostkę jak i w zależności od cech terytorialnych¹. Relacje pomiędzy człowiekiem a środowiskiem są relacjami wzajemnymi, czyli zarówno środowisko wywiera wpływ na człowieka, jak i człowiek kształtuje środowisko, zmienia je. Czyni to najczęściej z myślą dostosowywania go do realizacji własnych potrzeb.

W odległej przeszłości środowisko życia człowieka ograniczało się do środowiska naturalnego. Z czasem jednak dążąc do zaspokajania coraz bardziej złożonych potrzeb zaczął wzbogacać środowisko naturalne o własne wytwory. W ten sposób zaczął tworzenie środowiska kulturowego.

Biorąc pod uwagę cechy terytorialne wyróżnia się miasto i wieś. Dominującym środowiskiem terytorialnym przez długi czas była wieś. W XX wieku, na skutek procesów urbanizacji liczba ludności wiejskiej znacznie zmniejszyła się na rzecz mieszkańców miast. Proces ten trwa nadal. Współcześnie w krajach wysokorozwiniętych mieszkańcami miast jest ok. 75,4% ludności. W perspektywie wskaźnik ten wzrośnie jeszcze bardziej - prognozuje się, że w 2030 roku ponad 60% populacji świata będzie zamieszkiwało w miastach².

W środowisku ludzie realizując swoje potrzeby, w różny sposób tworzą liczne relacje interpersonalne, realizują swoją społeczną istotę. Dla pełniejszej realizacji oczekiwań i aspiracji organizują się, podejmują wspólny wysiłek prowadzący do rozwiązywania występujących w nich problemów. Przykładem tego jest zakładanie stowarzyszeń i fundacji, które pomagają w rozwiązywaniu tych spraw, którymi z różnych względów nie zajmuje się państwo, lub czyni to w stopniu niewystarczającym. W odniesieniu do pracy zawodowej w ostatnim czasie aktywność lokalnych społeczności wiąże się z tworzeniem podmiotów ekonomii społecznej, które stają się coraz powszechniejszą i coraz popularniejszą formą przeciwdziałania marginalizacji i wykluczenia społecznego członków³.

Mają one charakter inicjatyw oddolnych, wynikających z rzeczywistych potrzeb ludności i opartych na realnych zasobach lokalnych. W związku z nieanonimowością społeczności lokalnych istnieje większa szansa na trafne dobranie się osób zainteresowanych uczestnictwem w określonej formie aktywności. Ludzie znają się bowiem, przekaz informacji jest nieformalny i bardzo szybki, również relacje między członkami społeczności lokalnej są często bezpośrednie, co skraca procedury rekrutacyjne i sprzyja trafnemu doborowi grup zorientowanych na określony wspólny cel. W tym przypadku mają miejsce zazwyczaj inne reguły

¹ T. Pilch, *Środowisko lokalne – struktura, funkcje, przemiany*, [w:] T. Pilch, I. Lepalczyk (red.), *Pedagogika społeczna*, Warszawa 1995, s. 155.

² J. Z. Holzer, *Demografia*, Warszawa 1999, s. 8.

³ H. Sobocka-Szczapa, *Ekonomia społeczna*, [w:] E. Kryńska (red.) *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*, Warszawa 2009, s. 86.

rekrutacji i pozyskiwania pracowników i beneficjentów niż ma to miejsce w dużych korporacjach i przedsiębiorstwach. Nie zawsze są poszukiwane bardzo konkretnie określone kompetencje zawodowe i nie zawsze ma miejsce selektywne kompletowanie składów osobowych. Firmy lokalne w polskich warunkach są zazwyczaj małymi przedsiębiorstwami liczącymi po kilku – kilkunastu pracowników⁴. Firmy te mają słabo rozbudowaną strukturę, co sprawia, że nie dysponują służbami pracowniczymi, poszukują więc pracowników głównie w kręgach nieformalnych⁵. Jako, że ludzie się zazwyczaj dobrze znają, często ma miejsce polecenie przez innych lub adresowanie oferty pracy bezpośrednio do osoby, której zatrudnieniem pracodawca jest zainteresowany. Ruchy kadrowe są w tym przypadku jednak nieduże. To przyczynia się więc do doświadczania braku pracy i wraz z tym do marginalizacji społecznej, która poszerza się wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania bez pracy. Z kolei osoby bezrobotne w swoim środowisku „spotykają się najczęściej z postawą obojętną, a nawet negatywną lub wręcz z postawą wyższości, o wiele rzadziej z chęcią przyjęcia z pomocą lub choćby ze współczuciem. Najczęściej więc czują obojętność i wrogość środowiska, w którym żyją i poruszają się”⁶. W tym przypadku społeczność lokalna niesie więc niekiedy dodatkowe zagrożenia i może niestety sprzyjać marginalizowaniu się osób dłużej pozostających bez pracy. W ślad za tym może prowadzić do ich samoorganizowania się i aktywizacji, które w warunkach nieformalnych, wspólnotowych mogą być łatwiejsze.

„Małe Ojczyzny” w „Globalnej Wiosce”

Schyłek dwudziestego wieku cechuje imponujący postęp techniczny, szczególnie w zakresie technologii, mikroelektroniki i informatyki. Wpływają one na kierunki rozwoju gospodarczego i społecznego na całym świecie. W niektórych przypadkach prowadzą do postępu, jak ma to miejsce w dziedzinie komunikowania się między ludźmi, transportu wiadomości, ludzi i towarów. Dotyczy to m.in. nieskrępowanego przekazu myśli i doświadczeń, wiedzy naukowej oraz dorobku kulturowego. Będące niegdyś nie do pokonania odległości pomiędzy kontynentami, a nawet krajami przestały mieć obecnie znaczenie. Obserwujemy szeroką wielopłaszczyznową współpracę międzynarodową, wymianę doświadczeń, wzajemne udostępnianie sobie przez państwa i narody dorobku swojej kultury. Dzięki Internetowi i telefonii komórkowej można obecnie z każdego miejsca na Ziemi, do którego dociera sieć połączyć się z każdym innym po to, aby zasięgnąć potrzebnej informacji lub przekazać komunikat w dowolnej postaci. W świecie gospodarczym powstaje szereg ponadpaństwowych korporacji międzynarodowych obejmujących swoim oddziaływaniem niekiedy wiele krajów świata.

⁴ S.M. Kwiatkowski, *Problemy rynku pracy*, [w:] S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak (red.), *Pedagogika pracy*, Warszawa 2007, s. 209.

⁵ Z. Wołk, *Zawodownawstwo*, Warszawa 2013, s. 125.

⁶ M. Kabaj (red.), *Badanie bezrobocia długotrwalego*, Warszawa 2001, s. 127-128.

Najwyżej notowany na świecie w 2014 roku pracodawca - Microsoft ma swoje oddziały w wielu krajach na całym globie (Austria, Belgia, Dania, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Niemcy, Norwegia, Polska, Portugalia, Szwajcaria, Szwecja, Wielka Brytania, Włochy). W większości przypadków przedsiębiorstwa międzynarodowe zatrudniają pracowników z lokalnego terenu, który stanowi dla nich otoczenie bliższe i dalsze. Zarówno bliższe jak i dalsze jest coraz ważniejsze dla menedżerów, bowiem znacząco wyznaczają one warunki funkcjonowania firm⁷. Jednakże konsekwencje integracji świata są nie tylko postępowe. Pojawia się szereg zagrożeń, które mogą szybko rozprzestrzenić się po świecie. Ziemia w całej rozciągłości stała się „globalną wioską”, czyli ma cechy niegdyś uważane za typowe wyłącznie dla małych społeczności. Każdy człowiek jest współtwórcą sytuacji globalnej. Niezależnie od miejsca w przestrzeni i spełnianej roli, musi się liczyć, że konsekwencje jego działalności, zarówno pozytywne, jak i negatywne mogą być ponoszone przez innych w szerokiej ogólnoswiatowej skali. Równocześnie on sam może odczuwać skutki działań i wydarzeń zachodzących zupełnie gdzie indziej, pozornie lokalnych. Życie w tej wiosce nakłada więc na jej mieszkańców odpowiedzialność za jej losy i losy jej obywateli. Świadomość tej odpowiedzialności inspirowała do życia „dla przyszłych pokoleń”, w przeciwieństwie do koncentrowania się na sprawach bieżących „tu i teraz”, prowadzącego do stagnacji.

Kariera życiowa przebiega pod przemożnym wpływem dwóch grup czynników - elementów ludzkiej osobowości oraz czynników społecznych⁸. Czynniki społeczne w największym stopniu związane są ze środowiskiem lokalnym. „Małą Ojczyznę” stanowią formy obejmujące całość życia mieszkańców, kształtujące systemy odpowiedzialności grup i instytucji, umożliwiające jej członkom zaspokajanie ich potrzeb. Stwarzają możliwości rozwiązywania podstawowych problemów w ich życiu.

Pomiędzy osobami przebywającymi obok siebie we wspólnej przestrzeni powstają silne więzi oraz formy życia zbiorowego. Ludzie tworzący społeczność lokalną cenią wspólne tradycje, symbole i wartości. Mają poczucie jedności i odrębności, czują przynależność do swojego środowiska. Zapewnia im ono poczucie bezpieczeństwa i spokoju. Realizują swoje potrzeby korzystając z tych samych instytucji kultury i usługowych. Cechami społeczności lokalnej jest tożsamość etniczna, kulturowa i religijna, rozwinięty system kontroli społecznej i identyfikacji członków, względna jednolitość zawodowa oraz zbliżona sytuacja ekonomiczna członków.

Każda przestrzeń lokalna ma swoją specyfikę. Gminy, miasta, a nawet dzielnice mają swoje typowe cechy i jeśli nawet dokonalibyśmy porządkowania ich według określonego kryterium, to społeczności zakwalifikowane do tej samej grupy mogłyby się znacznie różnić. Warunkuje to odrębność, неповtarzalność sposobów ich działalności z perspektywy stwarzania warunków do rozwoju indywidualnego i uczestnictwa społecznego ludzi żyjących

⁷ M. Brzeziński, K. Czop, *Istota i zakres funkcjonowania przedsiębiorstwa*, [w:] *Wprowadzenie do nauki o przedsiębiorstwie*, Warszawa 2007, s. 39.

⁸ M. Suchar, *Kariera i rozwój zawodowy*, Gdańsk 2003.

w danej, konkretnej społeczności. Jednakże nie tylko warunki realizacyjne są niepowtarzalne. Również sylwetki osobowościowe członków poszczególnych zbiorowości lokalnych kształtują się specyficznie, w zależności od uwarunkowań środowiskowych⁹.

Pomimo dynamicznie zachodzących procesów globalizacyjnych początek XXI wieku cechuje renesans społeczności lokalnych. W Polsce samorządy lokalne otrzymują coraz większe kompetencje w zakresie decydowania o kierunkach rozwoju i sposobach życia mieszkańców. Daje to społecznościom lokalnym możliwości kształtowania warunków swojego życia zgodnie z oczekiwaniami, ale i możliwościami.

W społecznościach tych ujawniają się postawy przedsiębiorcze związane z aktywnym podejmowaniem działań w kierunku rozwiązywania problemów w nich występujących jak również, i to coraz częściej - na rzecz poprawy jakości życia i wzbogacaniu środowiska lokalnego o formy sprzyjające zaspokajaniu potrzeb.

Społeczność lokalna ma swoją odrębność, niepowtarzalność, toteż przy podejmowaniu dotyczących jej decyzji należy tę specyfikę szczególnie uwzględniać. Zróżnicowanie regionalne należy do podstawowych problemów polityki regionalnej. Różne składniki i cechy regionów sprawiają, że należy rozpatrywać je odrębnie. Regiony różnią się bowiem wielkością, różnym potencjałem ludzkim i gospodarczym, tempem rozwoju, tradycjami, kulturą, usytuowaniem przestrzennym. Są regiony silne i słabe, centralne i peryferyjne. Porządkując zróżnicowania regionalne można wyróżnić trzy następujące ich poziomy:

- ponadnarodowy w ramach ugrupowań integracyjnych,
- regionalny o obrębie danego kraju,
- wewnątrzregionalny pomiędzy wyróżnionymi częściami konkretnego regionu¹⁰.

Siła społeczności lokalnych wiąże się w decydującym stopniu z ich cechami kulturowymi. Są one najczęściej znaczące dla członków danej społeczności, podobnie jak układ stosunków społecznych, a szczególnie bezpośrednio kontaktów. Powodują one wszechstronne związanie się jednostki ze swoją społecznością lokalną, oraz mają duże znaczenie dla zaspokojenia przez nią odczuwania przez jej członków potrzeby przynależności. W społeczności lokalnej możliwe jest realizowanie aspiracji, zdobywanie uznania, możliwe jest też wypracowywanie sobie pozycji w strukturze społecznej. Występujące problemy dotyczą najczęściej bezpośrednio spraw członków zbiorowości, są więc im bliskie i wiążą się z ich zaangażowaniem emocjonalnym. Człowiek w społeczności lokalnej rozwija się, kształtuje swoje systemy wartości. Oparciem dla nich są tradycje środowiskowe, kultura regionalna, charakterystyczne cechy regionalne. Wśród nich jednostka wychowuje się, kształtuje swoją osobowość. W ostatnim okresie obserwuje się odradzanie się społeczności lokalnych, którym przyznaje się duże uprawnienia i z którymi wiąże się duże nadzieje. Poszukuje się sposobów, aby ludzie w środowiskach, w których wyrastali i się wychowali realizowali swoje kariery

⁹ E. Solarczyk-Ambrozik, *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej. Między wymogami rynku a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi*, Poznań 2004, s. 174.

¹⁰ M. Winiarski, *Funkcje organizacji i stowarzyszeń społecznych w środowisku lokalnym*, [w:] T. Pilch, I. Lepalczyk (red.), *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*, Warszawa 1995.

środowiskach, w których wyrastali i się wychowali realizowali swoje kariery życiowe. Wiąże się to ze stabilizacją lokalnych zbiorowości w oparciu o swoich wychowanków, czyli osób, które wyrastały w danej społeczności, w ich kulturze i tradycjach. Prowadzi to do podnoszenia poziomu kapitału społecznego, będącego koniecznym warunkiem rozwoju małych społeczności. Wymaga jednak stworzenia im warunków do godnego życia, do możliwości zaspokojenia w mieście, czy wsi, z których się wywodzą ich aspiracji i ambicji, stworzenia warunków do wykorzystania posiadanych przez nich zasobów własnych.

Zbiorowość lokalna przyczynia się do większej odpowiedzialności mieszkańców za środowisko swojego życia i większej dbałości o nie. Właśnie w niej mieszkańcy od razu i bezpośrednio odczuwają skutki swoich działań i decyzji swoich reprezentantów. Mają większe możliwości dokonywania bardziej racjonalnych wyborów władz lokalnych. Pełniej rozumieją problemy lokalne, bowiem są to najczęściej problemy dotyczące ich samych, ich rodzin lub znajomych. W swoim lokalnym środowisku człowiek częściej identyfikuje się z problemami, ma do nich swoje osobiste odniesienie. Często są to trudne problemy, bowiem „w aktualnej sytuacji naszego kraju, na jakże wrażliwym etapie przekształceń ekonomicznych, wyjątkowo trudna wydaje się być sytuacja reprezentantów małych społeczności kolosalnych. W warunkach postępującego bezrobocia i szerzącego się ubóstwa społecznego – wyraźna część tej grupy wyraźnie koncentruje się na życiowych i podstawowych kwestiach teraźniejszości oraz natychmiastowej realizacji powstałych potrzeb¹¹. Dodać należy, że najczęściej dotyczą one pracy i zatrudnienia, a także problemów egzystencjalnych. Wyraźnie ukierunkowuje to kierunki pożądanej aktywności lokalnej, niestety związanej z poważnymi, trudnymi do rozwiązania wyzwaniami.

Postęp w zakresie komunikacji, duża ruchliwość ludności, kontakty międzynarodowe nie osłabiają integracji społeczności lokalnych a raczej przyczyniają się do zacieśniania więzi i eksponowania własnej odrębności. Przewiduje się, że na całym świecie, zarówno w krajach rozwijających się, jak i wysokorozwiniętych będą występowały dążenia do rozwoju i umacniania się społeczności lokalnych. Takie działania są wyraźne również w Polsce. Tym bardziej, że w Polsce nie ma tradycji i warunków sprzyjających ruchliwości przestrzennej. Działania na rzecz aktywizacji społeczności lokalnych są podejmowane przez jej członków, jak też przez państwo. Stwarza ono warunki do rozwoju lokalnego poprzez zwiększanie autonomności i samodzielności zbiorowości lokalnych w zakresie wyznaczania kierunków rozwoju i metod ich realizacji. Samorządom lokalnym przekazywane są coraz większe kompetencje w sferach gospodarczych jak i społecznych.

Oparcie rozwoju społeczeństwa polskiego na animacji i stymulowaniu aktywności we własnych sprawach ludzi w ich środowisku życia nie wiąże się z zamykaniem się społeczno-

¹¹ A. Radziewicz-Winnicki, *Spółeczeństwo w trakcie zmiany. Rozważania z zakresu pedagogiki społecznej i socjologii transformacji*, Gdańsk 2005, s. 102.

ści lokalnych wyłącznie do własnych problemów¹². Współczesna społeczność lokalna ma swoją odrębność, tożsamość ale też jest otwarta na kontakty zewnętrzne, skłonna do współpracy i twórczej rywalizacji z innymi. Jest wiele dobrych przykładów aktywizowania się społeczności lokalnych wokół ważnych dla nich problemów i spraw. Są one dla nich ważne, dostrzegalne, żywe, dotyczą bezpośrednio ludzi te społeczności tworzących. Współpraca regionalna i lokalna w regionach nadgranicznych w wielu przypadkach przybiera charakter międzynarodowy. Spore możliwości aktywizacji społeczności lokalnych i regionalnej stwarzają coraz częściej wykorzystywane przez Polskę programy unijne. W odniesieniu do osób znajdujących się w wieku aktywności zawodowej nowe możliwości wyzwalają relacje transgraniczne. Na pograniczu polsko - niemieckim jest to szczególnie korzystne. Doświadczenia obu krajów w sferze gospodarki można dobrze wykorzystać przede wszystkim na poziomie lokalnym, partnerskim. Wiele takich inicjatyw już jest realizowanych¹³.

Aktywność zawodowa w środowisku lokalnym. Możliwości i ograniczenia

Spotykane klasyfikacje środowisk stanowią następstwo zabiegów teoretycznych, bowiem wszystkie środowiska występują łącznie, są ze sobą wzajemnie powiązane. Środowisko naturalne na skutek postępu naukowego, który ma charakter kulturowy i jest składnikiem środowiska kulturowego podlega ciągłym interwencjom ze strony człowieka, będącego z kolei głównym komponentem środowiska społecznego.

Proces wzajemnego tworzenia się człowieka i środowiska wciąż postępuje. Człowiek na skutek nabywanych doświadczeń modyfikuje swoje potrzeby, swój stosunek do rzeczywistości, a wraz z postępem naukowym swoją wiedzę i możliwości działania. W konsekwencji dysponuje coraz większymi zasobami umożliwiającymi wpływ na otaczający go świat.

Największe możliwości wzajemnej regulacji człowieka i środowiska występują na poziomie lokalnym.

Społeczność lokalna wykazuje trzy charakterystyczne dla niej elementy: terytorium, interakcje społeczne oraz więź psychiczną wyrażającą się w poczuciu wspólnoty z ludźmi zamieszkującymi to terytorium, a także w szczególnym stosunku do tego terytorium postrzeganego jako „nasze miejsce”¹⁴.

Człowiek realizuje swoje życie w konkretnym czasie historycznym i w konkretnej przestrzeni. Czas i przestrzeń stanowią główne kategorie wyznaczające sposoby realizowania in-

¹² R. Wasilewski, *Lokalna polityka społeczna*, [w:] G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny (red.), *Polityka społeczna*, Warszawa 2009, s. 355.

¹³ P. Dobrowolski, *Euroregiony na granicy polsko – niemieckiej i ich znaczenie w procesach integracyjnych*, [w:] C. Osękowski (red.), *Ziemie Zachodnie Polska – Niemcy. Integracja europejska, księga pamiątkowa z okazji siedemdziesiątej rocznicy urodzin Prof. dra hab. Hieronima Szczegóły*, Zielona Góra 2001, s. 318-319.

¹⁴ B. Szacka, *Wprowadzenie do socjologii*, Warszawa 2003, s. 229.

dywidualnych biografii. O ile na to, w jakiej epoce przychodzi żyć człowiek nie ma wpływu, to miejsce może sobie wybrać i coraz częściej wybiera.

Życie społeczne mocno związane jest z przestrzenią, z określonym terytorium. W obrębie każdego narodu tworzącego swoje państwo można również wyróżnić mniejsze, wyraźnie wyodrębnione zbiorowości regionalne funkcjonujące na określonych terytoriach. Różnice pomiędzy tymi zbiorowościami tkwią w ich odrębności kulturowej, a jednocześnie utrwalonej przynależności do nich poszczególnych członków oraz ich identyfikowaniu się z daną społecznością¹⁵.

Społeczność lokalną można określić jako formy obejmujące całość życia mieszkańców, kształtujące systemy odpowiedzialności grup i instytucji, umożliwiające jej członkom zaspokajanie ich potrzeb. Umożliwiają one ludziom rozwiązywanie podstawowych problemów w ich życiu i utrzymywanie egzystencji, socjalizacji, kontroli społecznej, zapewnienie bezpieczeństwa i ładu¹⁶.

Ze społecznością lokalną szczególnie wiąże się określone względnie wyizolowane, najczęściej niewielkie terytorium, czyli obszar, na którym członkowie zbiorowości rozwijają swoją codzienną aktywność społeczną. Pomiedzy ludźmi przebywającymi obok siebie w przestrzeni powstają silne więzi oraz formy życia zbiorowego. Społeczność lokalna nie jest anonimowa, ma szereg cech wspólnotowych, relacje pomiędzy jej członkami zachodzą "twarzą twarz". Osoby i sprawy w niej występujące są konkretne, rzeczywiste, dotyczą bardziej lub mniej bezpośrednio każdego z jej członków.

Ludzie tworzący społeczność lokalną cenią wspólną tradycję, symbole i wartości. Mają poczucie jedności i odrębności, czują przynależność do swojego środowiska. Zapewnia im ono poczucie bezpieczeństwa i spokoju. Realizując swoje potrzeby korzystają z tych samych instytucji kultury i usługowych. Cechami społeczności lokalnej jest tożsamość etniczna, kulturowa i religijna, rozwinięty system kontroli społecznej i identyfikacji członków, względna jednolitość zawodowa oraz zbliżona sytuacja ekonomiczna członków. Członkowie społeczności lokalnej mają możliwość organizowania się w celu wpływania na warunki życia swojej zbiorowości¹⁷. Wciąż jednak częściej występuje bierność, pomimo sporych kompetencji i występujących możliwości, nawet w przypadku silnej identyfikacji ze swoim lokalnym środowiskiem¹⁸.

Przestrzeń lokalna bywa różnorodna. Każda gmina, miasto, nawet dzielnica mają swoje typowe cechy i jeśli nawet dokonilibyśmy porządkowania ich według określonego kryterium,

¹⁵ Z. Wołk, *Społeczność lokalna przestrzenią realizacji kariery życiowej*, [w:] Z. Wołk, K. Dzieńdziura (red.), *Aktywizacja społeczności lokalnych w procesie integracji europejskiej*, Zielona Góra 2000.

¹⁶ M. Winiarski, *Funkcje organizacji i stowarzyszeń społecznych w środowisku lokalnym*, [w:] T. Pilch, I. Lepalczyk (red.), *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*, Warszawa 1995.

¹⁷ S. Partycki, *Towarzystwa miłośnicze czynnikiem aktywizacji społecznej gminy (na przykładzie województwa lubelskiego)*, [w:] Z. Wołk, K. Dzieńdziura (red.), *Aktywizacja społeczności lokalnych w procesie integracji europejskiej*, Zielona Góra 2000.

¹⁸ Z. Wołk, *Potencjał pracowniczy wobec zagrożenia bezrobociem*, [w:] G. Miłkowska, Z. Wołk (red.) *Lubuszenie 2012. Diagnoza stanu*, Zielona Góra 2012, s. 417.

to społeczności zakwalifikowane do tej samej grupy mogłyby się znacznie różnić. Warunkuje to odrębność, niepowtarzalność sposobów ich działalności z perspektywy stwarzania warunków do rozwoju indywidualnego i uczestnictwa społecznego ludzi żyjących w danej, konkretnej społeczności. Jednakże nie tylko warunki realizacyjne są niepowtarzalne, lecz również sylwetki osobowościowe członków poszczególnych zbiorowości lokalnych są ukształtowane specyficznie.

Siła społeczności lokalnych wiąże się w decydującym stopniu z ich cechami kulturowymi. Są one najczęściej znaczące dla członków danej społeczności, podobnie jak układ stosunków społecznych, a szczególnie bezpośrednio kontaktów. Powodują one wszechstronne związanie się jednostki ze swoją społecznością lokalną, oraz mają duże znaczenie dla zaspokojenia przez nią odczuwania przez jej członków potrzeby przynależności. Ludzie w społeczności lokalnej rozwijają się, kształtują swoje systemy wartości. Oparciem dla nich są tradycje środowiskowe, kultura regionalna, charakterystyczne cechy regionalne, a szczególnie posiadany kapitał kulturowy. Wśród nich jednostka wychowuje się, czyli kształtuje swoją osobowość. W ostatnim okresie poszukuje się sposobów, aby ludzie w środowiskach, w których się wychowali realizowali swoje kariery życiowe. Wiąże się to z dążeniem do stabilizacji lokalnych zbiorowości w oparciu o swoich wychowanków, czyli osób, które wyrastały w danej społeczności, w jej kulturze i tradycjach.

Refleksje końcowe

Zbiorowość lokalna przyczynia się do większej odpowiedzialności mieszkańców za środowisko swojego życia i większej dbałości o nie. W niej właśnie mieszkańcy od razu i bezpośrednio odczuwają skutki swoich działań i decyzji swoich reprezentantów. Pełniej rozumieją problemy lokalne, bowiem są to najczęściej problemy dotyczące ich samych, ich rodzin lub znajomych. Jako, że w lokalnym środowisku człowiek częściej identyfikuje się z problemami, ma bowiem do nich swoje osobiste odniesienie jego aktywność jest osadzona w realnej rzeczywistości, co w całym zakresie odnosi się do działalności zawodowej. Dotyczy to możliwości zatrudnienia w firmach działających na lokalnym rynku pracy a także gotowości do podjęcia działalności własnej gospodarczej, czy też poszukiwania zatrudnienia przez osoby będące bezrobotnymi. Opinie innych osób na ten temat rynku pracy oraz posiadane doświadczenia znacząco warunkują zachowania prozawodowe członków społeczności lokalnych¹⁹.

„Ustawiczna rozbudowa świata wspólnych wartości, współdziałanie przy ich realizacji, w której uczestniczy mniej lub bardziej znacząca część społeczności lokalnych staje się ostatecznie „płaszczyzna porozumienia, intelektualnego, ekonomicznego i politycznego. W tych

¹⁹ Z. Wołk, *Potencjał pracownicy wobec zagrożenia bezrobociem*, [w:] G. Miłkowska, Z. Wołk (red.), *Lubuszanie 2012. Diagnoza stanu*, Zielona Góra 2012, s. 130.

warunkach rozwój nowych form działania ma wymiar twórczy i mieści się w ramach schematów dominujących w społecznościach lokalnych. Jednostkowa aktywność, wspólne działanie podmiotów organizacyjnych jest podporządkowane potrzebie zachowania trwałości społeczności lokalnych.

Lokalny system wartości kulturowych koordynuje dążenia jednostkowe odwołując się do stanu konsensusu społecznego. Z drugiej strony interioryzacja kultury lokalnej powoduje, że jednostka w społeczności lokalnej odnajduje własną sferę życia, która jest dla niego najbardziej swoją, zapewniająca pewien poziom komfortu życia. Zabezpiecza ją przed lękiem, obawami, obcością, alienacją – zjawiskami i ich reperkusjami występującymi powszechnie w społeczeństwach masowych²⁰.

Bez wątpienia na sposób i wymiary funkcjonowania ludności w przestrzeni lokalnej szczególny wpływ wywiera lokalny rynek pracy. Nie chodzi tu wyłącznie o dostęp do miejsc pracy, ale o klimat sprzyjający działaniom przedsiębiorczym oraz ożywiający aktywność i aktywizację we wszystkich innych obszarach życia.

Bibliografia

- Kabaj M. (red.), *Badanie bezrobocia długotrwałego*, Warszawa 2001.
- Brzeziński M., Czop K., *Istota i zakres funkcjonowania przedsiębiorstwa*, [w:] *Wprowadzenie do nauki o przedsiębiorstwie*, Warszawa 2007.
- Dobrowolski P., *Euroregiony na granicy polsko – niemieckiej i ich znaczenie w procesach integracyjnych*, [w:] C. Osękowski (red.), *Ziemie Zachodnie Polska – Niemcy. Integracja europejska, księga pamiątkowa z okazji siedemdziesiątej rocznicy urodzin Prof. dra hab. Hieronima Szczegóły*, Zielona Góra 2001.
- Holzer J. Z., *Demografia*, Warszawa 1999.
- Kwiatkowski S.M., *Problemy rynku pracy*, [w:] S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Warszawa 2007.
- Pilch T., *Środowisko lokalne – struktura, funkcje, przemiany*, [w:] T. Pilch, I. Lepalczyk (red.), *Pedagogika społeczna*, Warszawa 1995.
- Radziejewicz-Winnicki A., *Spółczesność w trakcie zmiany. Rozważania z zakresu pedagogiki społecznej i socjologii transformacji*, Gdańsk 2005.
- Sobocka-Szczapa H., *Ekonomia społeczna*, [w:] E. Kryńska (red.), *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*, Warszawa 2009.
- Solarczyk-Ambroziak E., *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej. Między wymogami rynku a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi*, Poznań 2004.
- Suchar M., *Kariera i rozwój zawodowy*, Gdańsk 2003.
- Szacka B., *Wprowadzenie do socjologii*, Warszawa 2003.
- Wasilewski R., *Lokalna polityka społeczna*, [w:] G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny (red.), *Polityka społeczna*, Warszawa 2009.
- Winiarski M., *Funkcje organizacji i stowarzyszeń społecznych w środowisku lokalnym*, [w:] T. Pilch, I. Lepalczyk (red.), *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*, Warszawa 1995.
- Wołk Z., *Potencjał pracowniczy wobec zagrożenia bezrobociem*, [w:] G. Miłkowska, Z. Wołk (red.), *Lubuszenie 2012. Diagnoza stanu*, Zielona Góra 2012.
- Wołk Z., *Spółczesność lokalna przestrzeni realizacji kariery życiowej*, [w:] Z. Wołk, K. Dzieńdziura (red.) *Aktywizacja społeczności lokalnych w procesie integracji europejskiej*, Zielona Góra 2000.
- Wołk Z., *Zawodownawstwo*, Warszawa 2013.

²⁰ S. Partycki, *Towarzystwa miłośnicze czynnikiem aktywizacji społecznej gminy (na przykładzie województwa lubelskiego)*, [w:] Z. Wołk, K. Dzieńdziura (red.), *Aktywizacja społeczności lokalnych w procesie integracji europejskiej*, Zielona Góra 2000.

Tatiana Ronginska

AKMEOLOGIA W SYSTEMIE NAUK O ROZWOJU CZŁOWIEKA

Streszczenie

W artykule przedstawiono teoretyczne i metodologiczne założenia akmeologii, nauce o rozwoju człowieka. Pokazano źródła tej dyscypliny naukowej, która powstała na gruncie rosyjskiej psychologii i pedagogiki. Omówiono treść pojęcia *akme* i możliwości jego zastosowania dla badania drogi rozwojowej, w tym profesjonalnej. Pokazano miejsce akmeologii w systemie nauk o rozwoju człowieka, przeanalizowano czynniki i warunki osiągnięcia stanu *akme* – punktu kulminacyjnego w rozwoju człowieka z wyszczególnieniem rozwoju profesjonalnego.

AKMEOLOGY IN THE SYSTEM OF THE SCIENCES ABOUT HUMAN DEVELOPMENT

Abstract

The paper presents the theoretical and methodological assumptions of akmeology – the science of human development. Sources of this discipline, which originates the Russian psychology and pedagogy are also shown. The content of the concept *akme* was discussed, as well as the ability to use it in the study of the development process (including professional). The akmeology place in the system of sciences of human development has been marked. The factors and conditions for achieve a state of *akme* – the high point of of human development have been analyzed, detailing professional development.

Rozwój człowieka jest przedmiotem badań nauk humanistycznych: psychologii, pedagogiki, filozofii, socjologii. W ramach każdej z nich uwaga badacza skupia się na poszukiwaniu uwarunkowań procesów rozwojowych, redukcji trudności rozwojowych, wzmacnianiu potencjału rozwojowego, wykrywaniu indywidualnej drogi rozwoju zawodowego oraz osobistego. Człowiek jako cel poznania w naukach humanistycznych jest obiektem wieloaspektowym i wymaga podejścia systemowego, które uwzględni jego powiązania z innymi obiektami włączonymi w kontekst rozwojowy. Przyjmując, że głównym zadaniem badań nad rozwojem człowieka jest wspomaganie owego rozwoju na drodze ku osiągnięciu wyższego poziomu realizacji zdolności i kompetencji jednostki, warto się skupić na tym, aby określić ten górny cel życiowy. Przykładem takiego podjęcia do problematyki rozwojowej jest dyscyplina naukowa *akmeologia*, która została stworzona w obrębie nauk humanistycznych w 1928 r. przez rosyjskiego psychologa N.A. Rybnikowa (1880-1961), pracownika Instytutu Psychologii Rosyjskiej Akademii Nauk. Bazując na wieloletnich doświadczeniach rosyjskiej psychologii

autor określił obszar badań związany z dorosłością i dojrzałością człowieka w aspekcie społecznym i zawodowym. Przedmiotem zainteresowań akmeologii stał się indywidualny rozwój człowieka, zwłaszcza proces samorealizacji twórczej i dążenia do osiągnięcia mistrzostwa profesjonalnego.

Nazwa kierunku badań wiąże się z greckim pojęciem *akme* (ἀκμή), co oznacza szczyt, punkt kulminacyjny. Mając na myśli indywidualny rozwój człowieka dorosłego Rybnikow zaproponował termin „*akmeologia*” dla badań nad rozwojem ludzi dorosłych.

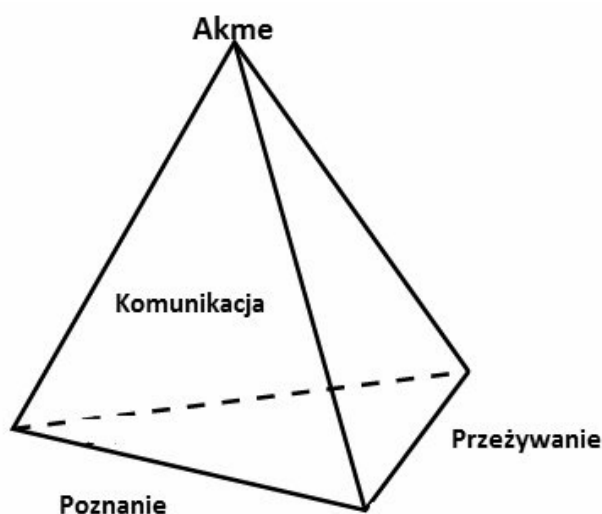
Akme – szczyt dojrzałości – jest rozumiane jak złożony stan wielowymiarowy, rezultat rozwoju człowieka we wszystkich jego postaciach: jednostki biologicznej, podmiotu działania, osobowości, obywatela, fachowca w określonej dziedzinie aktywności ludzkiej. Podmiotowy charakter jednostki ujawnia się we wszystkich rodzajach jej aktywności: od wczesnych form zabawowych, przez aktywność edukacyjną do działalności zawodowej. W odniesieniu do rozwoju profesjonalnego wprowadzenie pojęcia *akme* pozwala się skupić na indywidualnych uwarunkowaniach drogi życiowej, na trudnościach i powodzeniach występujących na niej, bez nadmiernej generalizacji czynników rozwojowych, innymi słowy akmeologia traktuje każdego człowieka jako wartość unikalną i niepowtarzalną, jako ukryty skarb, który można odkrywać i wspierać w jego swobodnym rozwoju. Jest to wysoce humanistyczne podejście do problematyki rozwojowej, bez nadawania etykietek i szufladkowania jednostki do licznych rubryk, grup, syndromów, klasyfikacji, typologii itp.

Kategoria podmiotu, czyli subiekty jest jednym z kluczowych pojęć w psychologii rosyjskiej (Rubinsztejn 1989; Łomow 1996; Ananjew 1968). W przeciwieństwie do obiektu subiekt posiada wewnętrzną immanentną aktywność, która wyraża się w aktach poznania rzeczywistości, przeżywania świata i swojego miejsca w nim, w aktach komunikowania się z innymi ludźmi. Aktywność jako istota i sens działania człowieka na każdym etapie życia jest wyrazem jego podmiotowości, faktu bycia subiektem w każdej chwili istnienia, gdzie człowiek występuje jako źródło i twórca własnej aktywności, a nie jako respondent oddziaływań zewnętrznych lub cel wywierania wpływu ze strony środowiska, w wyrażeniu ekstremalnym – manipulacji zamierzonej. Łatwo się domyślić, że aktywność subiekty ma charakter wielowymiarowy, a jej kierunki wyznaczone są wybranymi przez subiekta celami.

Akme można porównać z wierzchołkiem piramidy, gdzie każda ściana stanowi inne oblicze człowieka jako podmiotu działania, przeżywania, poznania, komunikacji, a wszystkie te aspekty schodzą się ku jednemu punktu – poziomowi indywidualnej dojrzałości człowieka wyrażonemu w pojęciu *akme*. Porównywanie *akme* z piramidą nabiera większego znaczenia, jeśli wychodzimy z założenia, iż subiekt sam określa i wybiera znaczące dla niego cele, dąży do nich, projektując własne zachowania, tworząc plany rozwojowe, uwzględniając przy tym swoje możliwości i ograniczenia wrodzone, a także nawyki nabyte w procesie socjalizacji.

Uwzględniając główne formy aktywności subiekty wyrażone w poznaniu, przeżywaniu, komunikowaniu się i działaniu, można zbudować piramidę akmeologiczną przedstawioną na

rysunku1. Każda ściana piramidy odzwierciedla aktywność podmiotu w trzech głównych procesach. Decydujący jest proces poznania świata, gromadzenia informacji, przyswajania wiedzy, podejmowania decyzji, rozwiązywania problemów i planowania działań. Jednocześnie każdemu aktu poznania towarzyszy ustosunkowanie się podmiotu do przyjmowanej informacji, które jest rezultatem subiektywnego przeżywania rzeczywistości. Są to dwie formy aktywności jednostki w tworzeniu relacji ze światem zewnętrznym – poznanie i przeżywanie. Trzecią formą integracji człowieka z otoczeniem jest komunikowanie się z innymi podmiotami włączonymi w kontekst sytuacyjny. Na drodze poznania, przeżywania i komunikowania się podmiot kształtuje swój niepowtarzalny świat, przestaje być biernym respondentem bodźców, czyniąc siebie twórcą własnego życia, rozwoju, osiągnięć, ale także porażek, potknięć, niepowodzeń.



Rys. 1. Piramida akmeologiczna człowieka.

Źródło: opracowanie własne.

Termin „akme” występuje w kulturze rosyjskiej nie tylko w badaniach potencjału rozwojowego człowieka. Wybitny rosyjski poeta srebrnego wieku (przełom XIX – XX wieku), Nikołaj Gumilow posłużył się pojęciem „akme” tworząc poetycki ruch akmeizmu. W odróżnieniu od symbolizmu, który dominował w poezji rosyjskiej w tamtych czasach, akmeizm głosił tezę o twórczym charakterze natury człowieka. Kulminacyjnym punktem w rozwoju człowieka, czyli stanem *akme*, jest osiągnięcie poziomu wyższych wartości duchowych człowieka, które według akmeistów są naczelnym i najważniejszym celem

rozwoju kultury i cywilizacji. Łatwo w tym miejscu odnieść akmeologiczne spojrzenie na sens życia ludzkiego do znanej maksymy Protagorasa: „Człowiek miarą wszechrzeczy”.

Podstawę programową akmeizmu tworzyły następujące zasady:

- ✓ akceptacja świata w całej jego złożoności, rezygnacja z podejścia mistycznego;
- ✓ podkreślenie znaczenia prawdziwych przeżyć człowieka w przeciwieństwie do symbolicznych obrazów;
- ✓ tęsknota za kulturą światową łączącą, a nie dzielącą ludzi!

Ostatnia zasada akmeistów nabiera szczególnego znaczenia w obecnych czasach, kiedy mimo procesów globalizacyjnych potęgują się konflikty międzynarodowe, dzielące świat na „lepszych” i „gorszych” pod względem kultury, religii, światopoglądu itp. Punkt kulminacyjny *akme* można traktować jako najwyższe osiągnięcie kultury i cywilizacji, a wspieranie człowieka na drodze do *akme* jest równoznaczne ze wspieraniem kultury, która niesie w sobie naczelną wartość człowieka. Warto tu przytoczyć cytaty Freuda z jego słynnej pracy „Dlaczego wojna?”, która pierwotnie była listem uczonemu do innej wielkiej postaci w nauce światowej, Alberta Einsteina: „*Jak długo mamy czekać na to, aż inni też staną się pacyfistami? Niepodobna tego stwierdzić, być może jednak nie jest utopią nadzieja, że wpływ obu tych czynników – postawy kulturalnej i usprawiedliwionego lęku przez skutkami przyszłej wojny – w przewidywalnym czasie położy kres wojnom. Nie możemy przewidzieć, po jakich drogach – prostych czy okrężnych – potoczy się ten proces. Tymczasem możemy powiedzieć: wszystko, co sprzyja rozwojowi kultury, pracuje też przeciwko wojnie*” (Freud, 1998, s. 240).

Odwoływanie się do *akme* jako wyrazu punktu kulminacyjnego w realizacji twórczego potencjału człowieka występowało na wszystkich etapach rozwoju cywilizacji. Do najbardziej jaskrawych przykładów osiągnięcia pełni rozwoju sił duchowych i twórczych człowieka można odnieść wielkie postaci epoki renesansu: Leonardo da Vinci, Michała Anioła. W twórczości tych dwóch gigantów człowiek był rozpatrywany jako miara wszystkich rzeczy, a jego sylwetka była przedstawiona jako kwintesencja przyrody i ładu społecznego.

Podejście akmeologiczne wymaga uwzględnienia wiedzy z różnych obszarów naukowych, gdyż tylko w ten sposób można zrozumieć całościowy charakter człowieka włączonego w wielorakie relacje ze światem zewnętrznym. W wyniku myślenia holistycznego pojęcie *akme* zostało przyjęte i rozwinięte w rosyjskiej Sankt-Petersburskiej szkole psychologicznej, którą cechuje podejście systemowe do analizy rozwoju człowieka. Począwszy od prac Władimira M. Biechtieriewa (1857-1927), założyciela Instytutu Psychoneurologicznego w Sankt-Petersburgu (obecnie Sankt-Petersburski Naukowo-badawczy Instytut Psychoneurologiczny im. Biechtieriewa) w badaniach nad rozwojem zawsze dominowało podejście kompleksowe, którego znaczenie podkreślał Biechtieriew – psychiatra, lekarz, neurolog, psycholog, fizjolog, uczony o uniwersalnym sposobie myślenia. Głoszona przez niego teza o tym, że człowieka trzeba rozumieć jako fenomen całościowy, we wszystkich jego relacjach ze światem zewnętrznym, została dalej rozwinięta w pracach

jednego z prekursorów psychologii rosyjskiej – Siergieja L. Rubinsztejna, który podkreślał, że człowiek powinien być rozpatrywany w konstelacji i całokształcie wewnętrznych cech warunkujących zewnętrzną aktywność podmiotu w mnogości relacji ze światem obiektywnym.

W połowie 20 stulecia termin „akmeologia” nabrał szczególnego znaczenia teoretycznego i metodologicznego w badaniach twórcy Sankt-Petersburskiej szkoły psychologicznej, Borysa G. Ananiewa. W kluczowym dziele „Człowiek jako przedmiot poznania” (1968) uczony analizuje miejsce psychologii w systemie nauk o człowieku i odwołuje się przy tym do problematyki akmeologicznej. Stan pełnej dojrzałości człowieka dorosłego, wyrażony w pojęciu „*akme*”, jest wynikiem wzajemnego oddziaływania różnorodnych właściwości jednostki, które odzwierciedlają jego indywidualne osiągnięcia, świadcząc o tym, na ile człowiek zrealizował siebie jako czynny podmiot działania, poznania oraz relacji interpersonalnych. Stan *akme* nie jest rozumiany jako sztywny i zastępy, lecz wykazujący dalszą mniejszą lub większą zdolność do rozwoju, w zależności od konkretnej jednostki oraz kontekstu sytuacyjnego.

Systemowe podejście do rozwoju człowieka cechuje myślenie Ananiewa. Uczony posługuje się pojęciami: jednostka, subiekt działania, osobowość, indywidualność. Przy tym ostatnie – indywidualność – autor widzi jako pochodną cech jednostki biologicznej, subiektu działania i osobowości w procesie dążenia do wyższych poziomów rozwoju, które badacz wyraża w kategorii *akme*. Zwolennicy szkoły Ananiewa stosują podejście akmeologiczne, mocno zbliżone do systemowego w badaniach nad rozwojem, którego cel obejmuje cały zakres aktywności człowieka w różnych obszarach życiowych (Abulchanowa-Sławska 1991; Derkacz, Kuzmina 1993; Bodalew 1993; Klimow 1993; Łomow 1996; Zazykin 1993 i wielu innych).

Posługując się kategorią *akme* każdy badacz przyjmuje zasadę humanizmu, podkreślając możliwość osiągnięcia indywidualnej i niepowtarzalnej kulminacji w rozwoju człowieka. W tym miejscu podejście akmeologiczne mocno koresponduje z postulatami psychologii humanistycznej, gdzie wyższym celem rozwoju jest proces samorealizacji, który odzwierciedla dążenia jednostki do dojrzałości. Wtenczas praktycznym celem psychologa staje się tworzenie warunków wspierających owe dążenie, wychodząc z założenia, że każdy jest w stanie osiągnąć ten poziom. Podobne tezy występują we współczesnej psychologii pozytywnej. Apelując do osób zainteresowanych badaniem pozytywnych stron człowieka Martin Seligman podaje przykładowy zbiór ludzkich cech warunkujących osiągnięcia poziomu dojrzałości i samorealizacji. Do nich autor zalicza: optymizm, nadzieję, odwagę, umiejętność współżycia z ludźmi, życzliwość i czułość, etykę pracy, odpowiedzialność, wiarę, nastawienie na przyszłość, uczciwość i wytrwałość (Seligman, 2000; cyt. za: Czapiński, 2004, s. 31). Patrząc na ten zestaw cech można zauważyć, że każda z nich opisuje osiągnięcie dojrzałości w poszczególnych aspektach życia. Tak, odpowiedzialność

i uczciwość w połączeniu z etyką pracy można odnieść do osiągnięcia stanu *akme* w aktywności zawodowej i rozwoju kompetencji profesjonalnych. Natomiast umiejętność współżycia z ludźmi, życzliwość i czułość wyrażają dojrzałość społeczną w relacjach z innymi osobami w różnych kontekstach życiowych człowieka.

Podejście akmeologiczne jest punktem wyjścia w badaniach kompleksowych, kiedy cechy człowieka jako podmiotu działania, poznania, przeżywania i komunikowania się rozpatrywane są w relacjach systemowych, we współdziałaniu, którego celem jest osiągnięcie wyższych poziomów rozwojowych. W tym znaczeniu pojęcie *akme* odchodzi od ograniczeń i deficytów rozwojowych, podkreślając siłę i moc człowieka zdolnego do spełniania siebie. Dążność do *akme* wiąże się z poszukiwaniem sensu swego istnienia w różnych płaszczyznach życiowych. Ważne miejsce w obszarze *akme* zajmuje rozwój profesjonalny, rozumiany szerzej niż proste poszukiwanie dobrej pracy. *Akme* profesjonalne wyraża wynik wartościowania siebie jako specjalistę, fachowca w konkretnej dziedzinie, bowiem każdy człowiek ma w sobie ukryty skarb, którego zadatki i zdolności wrodzone realizują się w konkretnej profesji. Zdaniem Ericha Fromma „*Głównym zadaniem człowieka jest stawianie się tym, czym on potencjalnie jest. Największym efektem jego wysiłku jest jego własna osobowość*” (Fromm, 1994, s. 43). Abraham Maslow w drogach życiowych ludzi dążących do samorealizacji widział tendencję do osiągnięcia tego, co jest właściwe dla nich: „*Muzycy muszą się zajmować muzyką, malarze muszą malować, poeci muszą pisać, jeśli ostatecznie mają być ze sobą w zgodzie. Ludzi muszą być tym, kim mogą być*” (Maslow, s. 71, 2009).

Droga do *akme* jest wyznaczona poszukiwaniem sensu swego istnienia, gdyż osiągnięcie punktu kulminacyjnego można przedstawić jako pełny rozkwit wszelkich potencjalnych możliwości człowieka, szczyt piramidy akmeologicznej. W kategoriach Maslowa jest to realizacja siebie samego, w teorii *akme* – osiągnięcia wyższego sensu życia. Albert Einstein nie raz podkreślał, że w intencji poszukiwania sensu życia zawarte jest zainteresowanie sobą nieustające w czasie funkcjonowania człowieka. Viktor Frankl zaznaczał, że sens życia nie może być nadany z góry, człowiek sam musi go znaleźć. Proces realizacji siebie według Frankla jest równoznaczny z odnalezieniem sensu własnego życia.

Wprowadzenie pojęcia *akme* precyzuje kierunek poszukiwania sensu życia, rozpatrując ten proces jako drogę do osiągnięcia najwyższego punktu rozkwitu osobowości – stanu *akme*. W pracach przedstawicieli podejścia akmeologicznego wyraźnie się podkreśla, iż jest to proces nieustający i ciągły, ponieważ napędza go wrodzony potencjał rozwojowy człowieka, nawet wbrew oddziaływaniom zewnętrznym, utrudniającym ruch akmeologiczny. Osiągnięcia poziomu *akme* jest możliwe dla każdego, niezależnie od pochodzenia i warunków zewnętrznych. Poziom *akme* jest również traktowany jako miara **pożądaney** przez człowieka dojrzałości (Bodalew, 1995; Derkach, 2013), w której jest wyrażona jego ocena siebie jako fachowca, obywatela, uczestnika licznych kontaktów społecznych. Określenie „pożądany” wskazuje na czynny udział człowieka w procesie dążenia do *akme*, czyni rozwój tematem otwartym, bez

jednoznacznej i twardej determinacji poszczególnych czynników zewnętrznych, z uwzględnieniem dynamicznej konstelacji oddzielnych struktur psychicznych. W tym aspekcie teoria akmeologiczna koresponduje z klasycznym wyobrażeniem o dojrzałej osobowości Gordona W. Allporta, który podkreślał znaczenie holistycznego podejścia do osobowości definiując ją jako „dynamiczną organizację cech, służącą celu adaptacji jednostki do warunków otoczenia” (Allport, 1937).

„Dążenie do *akme* nie jest prostym ruchem od przeszłości do przyszłości, jest to proces złożony, którego celem jest nie tylko osiągnięcie wyższych poziomów, lecz minimalizacja strat psychicznych, osobistych lub profesjonalnych” (Abulchanowa-Sławskaja, 1991, s. 286). W przeciwieństwie do stadialnego charakteru zaspakajania potrzeb w koncepcji Masłowa podejście akmeologiczne przyjmuje tylko dwa punkty odniesienia – wejściowy i wyjściowy, relacja między którymi nie jest prostoliniowa, lecz progresywna, rosnąca, z elementami antycypacji, prognozowania rezultatów własnego życia i rozwoju. „Tradycyjny rozwój idzie w kierunku od przeszłości do przyszłości. Akmeologia rozpatruje go jako dwa skierowane wzajemnie do siebie ruchy: terażniejszości i przyszłości” (Derkacz, 2013).

Analizując dążenie do punktu kulminacyjnego warto się odwołać do koncepcji równoważenia struktur poznawczych Piaget’a, który podkreślał, że dynamizm struktury poznawczej jednostki, ciągłość zmian i nieustanne dążenie do co raz wyższego poziomu równowagi z otoczeniem jest główną cechą umysłu człowieka, zdolnego do ciągłego rozwoju (Piaget, 1981). Koncepcja Piaget’a daje możliwość spojrzenia na istotę *akme* z punktu widzenia wrodzonej tendencji człowieka do odkrywania siebie, swojej unikalnej osobowości i miejsca w otoczeniu społecznym, bez narzuconych ograniczeń konformistycznych. Proces dążenia do stanu *akme* posiada dużą ilość stopni swobody, gdyż zmusza do pokonania stereotypów, prostych sądów, sztywnych opinii. Swobodny, kreatywny charakter dążenia do *akme* świadczy o jego ewolucyjnym znaczeniu.

Osiągnięcie stanu *akme* nie można traktować jako proces ciągłych sukcesów. Na tej drodze występują konflikty i kryzysy (por. teorię rozwoju tożsamości Eriksona), stany stagnacji, czasami dezintegracja, która jednak stanowi punkt wyjścia dla dalszego rozwoju w myśl koncepcji Kazimierza Dąbrowskiego. W dążeniu do poziomu *akme* ujawnia się twórcza moc człowieka jako immanentna cecha podmiotu własnej aktywności, nadając procesom rozwojowym dynamiczny charakter. Według Dąbrowskiego „...nie może być rozwoju... bez przeżyć, wstrząsów, konfliktów wewnętrznych i zewnętrznych, bez stanów nierównowagi psychicznej...dążności do przewyciężenia siebie, do przekroczenia własnego typu psychologicznego...” (Dąbrowski, 1989, s. 12). Porównując opis stanu *akme* z myśleniem Dąbrowskiego można uchwycić podobieństwa w rozumowaniu celów rozwoju twórczego – osiągnięcie punktu kulminacyjnego w teorii *akme* oraz przekroczenie własnego typu psychologicznego, wyjścia poza granicy schematów w koncepcji dezyntegracji pozytywnej Dąbrowskiego.

Dążność do wyższych poziomów rozwojowych w koncepcji akmeologicznej nie oznacza, że osiągnięty stan *akme* ma charakter zastygły, wręcz przeciwnie – należy upatrywać w tym dążeniu wrodzony instynkt eksploracji świata, ciekawości, odkrywania nowych aspektów rzeczywistości i wewnętrznej struktury Ja. Innymi słowy wprowadzenie pojęcia *akme* wskazuje na istnienie potencjału twórczego człowieka, zdolnego do przezwyciężenia stagnacji, wygodnego konformizmu. Stany ciągłego niepokoju są dobrze opisane w biografii twórczych osobowości, bowiem nikt z nich nie charakteryzował się „grzecznym”, konformistycznym i prospołecznym zachowaniem, dopasowanym do ogólnie przyjętych norm zewnętrznych. Zdaniem Dąbrowskiego „*srowadzenie procesów przystosowawczych jedynie do oscylowania pomiędzy sądami innych ludzi w celu osiągnięcia wygodnego kompromisu konformistycznego pozbawia adaptację znaczenia twórczego, sprawia, iż zatracą ona elastyczność, oryginalność i kreatywność*” (Dąbrowski, tamże). We wstępie do pierwszego polskiego wydania monografii Dąbrowskiego „W poszukiwaniu zdrowia psychicznego” filozof Bogdan Suchodolski pisał o tym, że stanowisko Kazimierza Dąbrowskiego „*nie przynosi nam łatwego pocieszenia, ani nie sankcjonuje wygodnego korzystania z okoliczności. Nie obiecuje też zdrowia psychicznego, które byłoby osiągane dzięki konsumpcyjnemu stosunkowi do życia. Wręcz przeciwnie, uczy szukać zdrowia psychicznego w dramatyzmie rozwoju, w trudzie przezwyciężeń niższych szczebli życia*” (Dąbrowski, 1989, s. 9).

W rosyjskich badaniach akmeologicznych ważne miejsce zajmuje aspekt profesjonalny. Kompleksowe i całościowe podejście Ananiejewa do rozwoju człowieka pozwala rozpatrywać *akme* profesjonalne nie tylko jako osiągnięcie wyższych poziomów zdolności i umiejętności specjalnych „dopasowanych” do konkretnej pracy, lecz jako wynik świadomej interioryzacji wartości humanistycznych będących wyznacznikami własnych dążeń (Bodalev, 1998). Wtenczas *akme* przestaje być sprowadzanym do wąskiego zakresu konkretnej profesji lub sfery działania człowieka, staje się miarą jego wartości w szerokim znaczeniu humanistycznym. Każdy wybór, każdy akt planowania i prognozowania można analizować z punktu widzenia nieustannego dążenia do zbliżenia się jednostki do punktu *akme*, bowiem w tym się wyraża determinacja i wewnętrzny zamiar, chęć poznawania i odkrywania siebie, zdolność do antycypacji świata, a sam człowiek staje się w tym procesie centralnym punktem, kreatorem własnego rozwoju.

Twórcy teorii *akme* podkreślają, że stan ten nie występuje automatycznie we wszystkich płaszczyznach życiowych człowieka (Bodalev, Derkach, Abulchanowa-Sławska). Osiągnięcie *akme* profesjonalnego nie zawsze zbiega się z punktem kulminacyjnym w rozwoju społecznym lub emocjonalnym. Jednocześnie historia rozwoju kultury daje przykłady jednostek, którzy osiągnęli wyższy stopień rozwoju w różnych jej sferach. Niewątpliwie jednym z nich jest Leonardo da Vinci, którego uniwersalny umysł może stanowić przykład maksymalnego *akme* nie tylko w dziedzinie sztuk plastycznych, ale w technice, biologii, architekturze, poezji, literaturze i innych dziedzinach cywilizacji ludzkiej. Ananjew wielokrotnie wska-

zywał na to, że dążność do *akme* ma charakter wielopłaszczyznowy, nie wyrasta ona z zajęć w jednej dziedzinie. Głównym czynnikiem i warunkiem wysokiego profesjonalizmu jest świadome przyjęcie przez człowieka najważniejszych wartości ogólnokulturowych. Rozwój profesjonalny jest rozumiany w kategoriach *akme* jako kwintesencja rozwoju zawodowego i osobistego. W związku z głównymi postulatami teorii akmeologicznej zadania akmeologów-praktyków polegają na tworzeniu programów wsparcia w procesie organizacji i projektowania własnego rozwoju jednostki, w tym w dużej mierze rozwoju zawodowego.

Współczesne badania akmeologiczne realizowane przez psychologów i pedagogów rosyjskich koncentrują się wokół głównych problemów, do których można odnieść: „profesjonalizm i jego podstawowe charakterystyki”, „profesjonalizm i zdrowie człowieka”, „czynniki i warunki osiągnięcia wysokiego poziomu kompetencji zawodowych”, „sposoby zapobiegania deformacji zawodowej”, „realizacja akmeologicznego wsparcia drogi życiowej i zawodowej człowieka”.

Reasumując teoria akmeologiczna rozszerza zakres badań nad rozwojem człowieka w procesie realizacji siebie w różnych płaszczyznach życiowych, posługując się przy tym podejściem systemowym. Tak pojmowany „monitoring” akmeologiczny może pozwolić na odkrywanie nowych zasobów indywidualnych, stymulując proces doskonalenia profesjonalnego.

Bibliografia

- Abulkhanowa-Slawskaja K.A., (1991), Strategia zhyznii, Moskwa.
- Allport, G. W. (1937), Personality: a psychological interpretation. Oxford, England: Holt.
- Ananiew B.G. (1968), Chelovek kak predmet poznania, Leningrad.
- Ananiew B.G. (2001), O problemakh sovremennogo chelovekoznaniia, Sankt-Peterburg.
- Bekhterew W.M. (1905), Lichnost i uslovia ee razvitiia, Sankt-Peterburg.
- Bekhterew W.M. (1924), Izbrannye proizvedeniia, Moskwa.
- Bodalew A.A. (1993), Akmeologia kak uchebnaia i nauchnaia disciplina, Moskwa.
- Bodalew A.A. (1995), O fenomene akme i nekotorykh zakonomernostiakh ego formirovaniia razvitiia, Mir Psikhologii, Moskwa, N3.
- Bodalew A.A. (1998), Wershina v razvitiu vzroslogo cheloveka: kharakteristiki i uslovia dostizheniia, Moskwa.
- Derkach A.A., Kuzmina N.W. (1993), Akmeologia: puti dostizheniia vershin profesionalizma, Moskwa.
- Derkach A.A. (Pod red.) (1995), Osnovy obshchei i prikladnoi akmeologii.
- Derkach A.A. (2013), W pomoshch issledovateliiu-akmeologu: o logike akmeologicheskogo issledovaniia, Akmeologia, 4 (48).
- Dąbrowski K. (1989), W poszukiwaniu zdrowia psychicznego, Warszawa.
- Freud S. (1998), Dlaczego wojna? (w:) Freud S., Pisma społeczne, Warszawa, Wyd. KR.
- Fromm E. (1994), Niech się stanie człowiek. Z psychologii etyki, Warszawa, PWN.
- Klimow E.A. (1993), Razvivaiushchiesia chelovek v mire profesii, Obninsk.
- Lomov B.F. (1996), Sistemnost v psikhologii, Moskwa.
- Maslow, A. H. (2009), Motywacja i osobowość, Warszawa, PWN.
- Piaget J. (1981), Równoważenie struktur poznawczych, Warszawa.
- Rubinshtein S.L. (1989), Osnovy obshchei psikhologii, Moskwa.

- Seligman M. E.P. (2000), Psychologia pozytywna, (w:) Czapiński J. (red.), Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka, Warszawa, PWN. 2004.
- Zazykin W.G., Chernyszew A.P. (1993), Akmeologicheskie problemy profesionalizma, Moskwa.

Justyna Patalas-Maliszewska

MOTYWOWANIE PRACOWNIKÓW WIEDZY W INNOWACYJNYM PRZEDSIĘBIORSTWIE

Streszczenie

Ten artykuł omawia model motywowania pracowników wiedzy w innowacyjnym przedsiębiorstwie. Autorzy mają na celu analizowanie procesów biznesowych realizowanych przez pracowników wiedzy. W szczególności są badane możliwe konsekwencje motywowania pracowników wiedzy w dziedzinie badań i rozwoju jako efektywność poziomu innowacji w przedsiębiorstwie. Jest także dyskusja na temat wyników badań teoretycznych i literaturowych. Podsumowanie pokazuje kierunki dalszej pracy.

MOTIVATING KNOWLEDGE WORKERS IN AN INNOVATIVE ENTERPRISE

Abstract

This article elaborates on the model of motivating knowledge workers in an innovative enterprise. The authors aim at analysing the business processes realized by knowledge workers. Specifically, likely consequences of motivating knowledge workers in the department research and development as on the effectiveness of level of the innovation in an enterprise are studied. This was followed by a discussion on the results of the literature and theoretical studies. The summary shows the directions of a further work.

Wstęp

Wprowadzanie nowych technologii, nowych produktów, zmian organizacyjnych czy marketingowych w przedsiębiorstwach powoduje również konieczność kształtowania nowych form wynagradzania i zarazem motywowania pracowników. System motywowania jest elementem szeroko rozumianego systemu zarządzania i powinien być powiązany ze strategią rozwoju przedsiębiorstwa. Według Chandlera strategia jest procesem określania długoterminowych celów przedsiębiorstwa, odpowiadających generalnym kierunkom działania, a także alokacji zasobów koniecznych do zrealizowania przyjętych celów [Stabryła, 2000]. W aspekcie budowania przedsiębiorstwa innowacyjnego można przyjąć, iż w przedsiębiorstwie powinno wypracować się plan strategiczny jego dalszego rozwoju uwzględniający również zbudowanie strategii personalnej względem pracowników wiedzy. Pracownicy wiedzy są kluczowym zasobem przedsiębiorstwa w aspekcie podnoszenia jego poziomu innowacyjności. Praca takich pracowników (ang. knowledge worker) oparta jest o ich wiedzę ogólną i specjalistyczną, unikalne umiejętności, kompetencje, cechy osobowościowe, doświadczenie, formalne i nie-

formalne relacje. W innowacyjnym przedsiębiorstwie niezwykle istotna jest rola twórcza pracowników, a zatem kreowanie i rozwijanie nowej wiedzy. Transakcja pracodawcy z pracownikiem wiedzy staje się transakcją wymienną [Morawski, 2005] – a zwłaszcza w przedsiębiorstwach innowacyjnych. W artykule dokonuje się próby znalezienia odpowiedzi na pytanie: w jaki sposób motywować pracowników wiedzy do pracy, aby uzyskać ich pełne zaangażowanie i jednocześnie aby przedsiębiorstwo mogło utrzymać/podwyższyć swój poziom innowacyjności?

W artykule, w rozdziale drugim, dokonano charakterystyki przedsiębiorstw innowacyjnych i ich pracowników wiedzy oraz zwięźle zaprezentowano strategie personalne realizowane w tych przedsiębiorstwach. Następnie przedstawiono warunki i zasady skutecznego motywowania oraz scharakteryzowano czynniki motywowania pracowników. W rozdziale czwartym zaproponowano model motywowania pracowników wiedzy w przedsiębiorstwach innowacyjnych w oparciu o autorskie wskaźniki oceny efektów z uwzględnieniem specyfiki przedsiębiorstwa innowacyjnego. W podsumowaniu pokazano kierunki dalszych prac.

Pracownicy wiedzy w przedsiębiorstwie innowacyjnym

Pracownicy wiedzy są świadomi swojej wartości na rynku pracy, skupieni na rozwoju własnych kompetencji. Aby zachować równowagę w relacji pracodawca-pracownik wiedzy w kontekście otrzymywanych korzyści proces doskonalenia i rozwoju umiejętności pracowników wiedzy powinien być zorientowany nie tylko na podnoszenie kwalifikacji pracowników ale również na poprawę wyników całej firmy. W przedsiębiorstwach innowacyjnych istotne znaczenie mają wszelkie procesy badań i rozwoju, które zmierzają do zastosowania i użytkowania ulepszonych rozwiązań do techniki, technologii i organizacji [Barczak i Walas-Trębacz, 2007]. W literaturze przedmiotu znajduje się, że nie jest możliwe przypisanie poszczególnym pracownikom strumieni przyszłych wpływów organizacji, ponieważ powstają one w rezultacie współdziałania ludzkiej pracy z aktywami rzeczowymi i nierzecзовymi [Król i Ludwiczynski, 2007]. Autorka zgadza się z prezentowanym stanowiskiem, jednakże z drugiej strony, w przypadku przedsiębiorstwa innowacyjnego to właśnie unikalne kompetencje pracownika wiedzy mogą wpłynąć na poziom innowacyjności całej firmy. Pracownik wiedzy, który użytkuje swoją wiedzę i przekształca ją w celu podnoszenia poziomu innowacyjności firmy oczekuje możliwości ciągłego uczenia się. A pracując w innowacyjnej firmie i tworząc nowe rozwiązania/produkty/procesy i jednocześnie pracując w zespole specjalistów ma taką możliwość.

Firmę innowacyjną cechuje m. in. odpowiednia wiedza, pozwalająca na podejmowanie właściwych decyzji. Za rezultat tworzenia wiedzy, obok innowacji, uważa się wzrost kwalifikacji pracowników. Innowacja jest wiedzą, na którą istnieje popyt [Patalas-Maliszewska

i Kłos, 2013]. Stanowi wynalazek, który został wprowadzony na rynek i przez to reprezentuje wiedzę, która zyskała uznanie rynku. Większość innowacji powstaje jako efekt przetworzenia istniejącej wiedzy w nowy produkt lub proces.

Przyjęto, iż w przedsiębiorstwach innowacyjnych ma zastosowanie strategia personalna motywowania, rozwijania i zatrzymywania, w oparciu o podział strategii personalnych sformułowany przez Anthony'ego i in. (1996), obok strategii personalnej zatrudnienia i separacji. Realizowanie takiej strategii personalnej ma na celu oferowanie szkoleń, wyróżnień, wynagrodzeń i socjalizowania dla pracowników w kontekście osiągania celów organizacji. Czynniki motywowania – określane również bodźcami – często rozumie się jako instrumenty zewnętrznego oddziaływania na motywy postępowania ludzi, podczas gdy sam motyw stanowi czynnik psychiczny (intelektualny i emocjonalny), działający wewnątrz organizmu. Motywujący w pewnym zakresie może więc wpływać na motywację wewnętrzną, np. poprzez wzbogacanie treści pracy tych pracowników, którzy pragną wykonywać rzeczy bardziej ambitne. Są to oddziaływania pośrednie i mają zazwyczaj charakter niematerialny [Sekuła, 2008]. Skuteczność zdefiniowanych bodźców zależy w dużym stopniu od trafności doboru mierników efektów. O poziomie innowacyjności przedsiębiorstwa świadczą wartości m.in. następujących mierników, które są wynikiem pracy pracowników wiedzy:

- Wydatki na działalność badawczo-rozwojową
- Poziom wydatków na wsparcie innowacji
- Liczba osób zatrudnionych pracujących na rzecz działalności badawczo-rozwojowej
- Liczba umów o współpracy z jednostką badawczo-rozwojową zewnętrzną
- Publikacje naukowe
- Liczba nowych produktów (poniżej 2 lat)
- Liczba patentów
- Liczba projektów oczekujących na opatentowanie
- Koszt usług konsultacyjnych
- Liczba godzin usług konsultacyjnych
- Zmodernizowane technologie produkcji
- Nowe technologie produkcji
- Zmodernizowane produkty/usługi
- Liczba wzorów użytkowych
- Wydatki na prace badawczo –rozwojowe zrealizowane we własnym zakresie
- Wydatki na zakupy nowych rozwiązań
- Wydatki na współpracę z ekspertami zewnętrznymi
- Wydatki na marketing i promocje nowych produktów

Przedsiębiorstwo jest innowacyjne, kiedy wyróżnia się zdolnością do poszukiwania i komercyjnego wykorzystywania swojej wiedzy, a zwłaszcza wiedzy swoich pracowników. Podejmuje się zatem próbę zamodelowania systemu motywowania pracowników wiedzy

w celu stworzenia warunków dla rozwoju ich kompetencji i jednocześnie przedsiębiorstwa innowacyjnego.

Czynniki motywowania pracowników

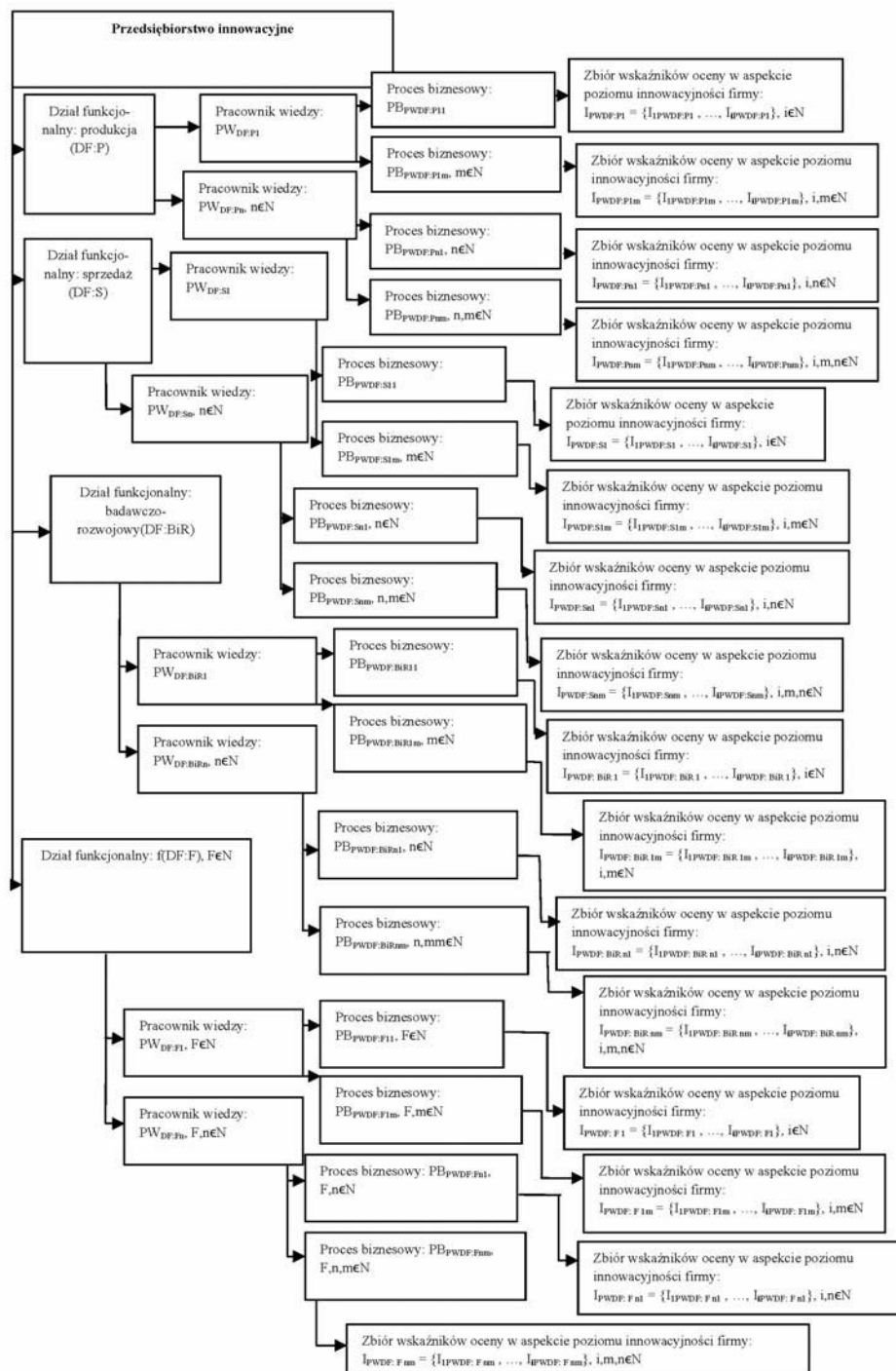
W aspekcie motywowania pracowników wiedzy istotne znaczenie ma oddziaływanie pośrednie, tzw. bodźce niematerialne, ale również odpowiednie zróżnicowanie wynagrodzeń. Punktem wyjścia do określenia proporcji wynagrodzeń w przedsiębiorstwie jest ocena pracy pod względem jej złożoności, odpowiedzialności, wymaganych kwalifikacji, uciążliwości, czy warunków wykonywania. W wynagrodzeniu całkowitym, oprócz nakładów pracy, należy także uwzględnić efekty pracowników. Proporcje płac wynikające z oceny nakładów i efektów pracy stanowią podstawę proporcji wynagrodzeń w przedsiębiorstwie [Karaś, 2004].

Ranga poszczególnych czynników motywowania podlega ciągle ewaluacji wskutek zmian systemów wartości wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia, czynników demograficznych oraz przemian społeczno – gospodarczych. Motywowanie niematerialne, tak jak i materialne, jest realizowane poprzez zastosowanie właściwych dla siebie instrumentów. Wśród narzędzi, środków, czy instrumentów motywowania niematerialnego należy wyróżnić [Obuchowski, 2000]: nienormowany czas pracy, parking firmowy, środki trwałe w firmie (możliwość zakupu produktów firmy po atrakcyjnych cenach przez jej pracowników), casual day, atmosfera w pracy, przynależność pracowników do grupy (wyjazdy integracyjne, imprezy, wigilie, spotkania świąteczne), współudział pracowników w zarządzaniu firmą, pochwały, awans, umożliwienie rozwoju osobistego (szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne).

Motywowanie pracowników wiedzy jest bardzo trudnym zadaniem. Należy wypracować taki model, aby był on atrakcyjny zarówno dla pracownika o wysokich kompetencjach, jak i pracodawcy, który jest lub chce stać się innowacyjnym przedsiębiorstwem.

Model motywowania pracowników wiedzy w przedsiębiorstwach innowacyjnych

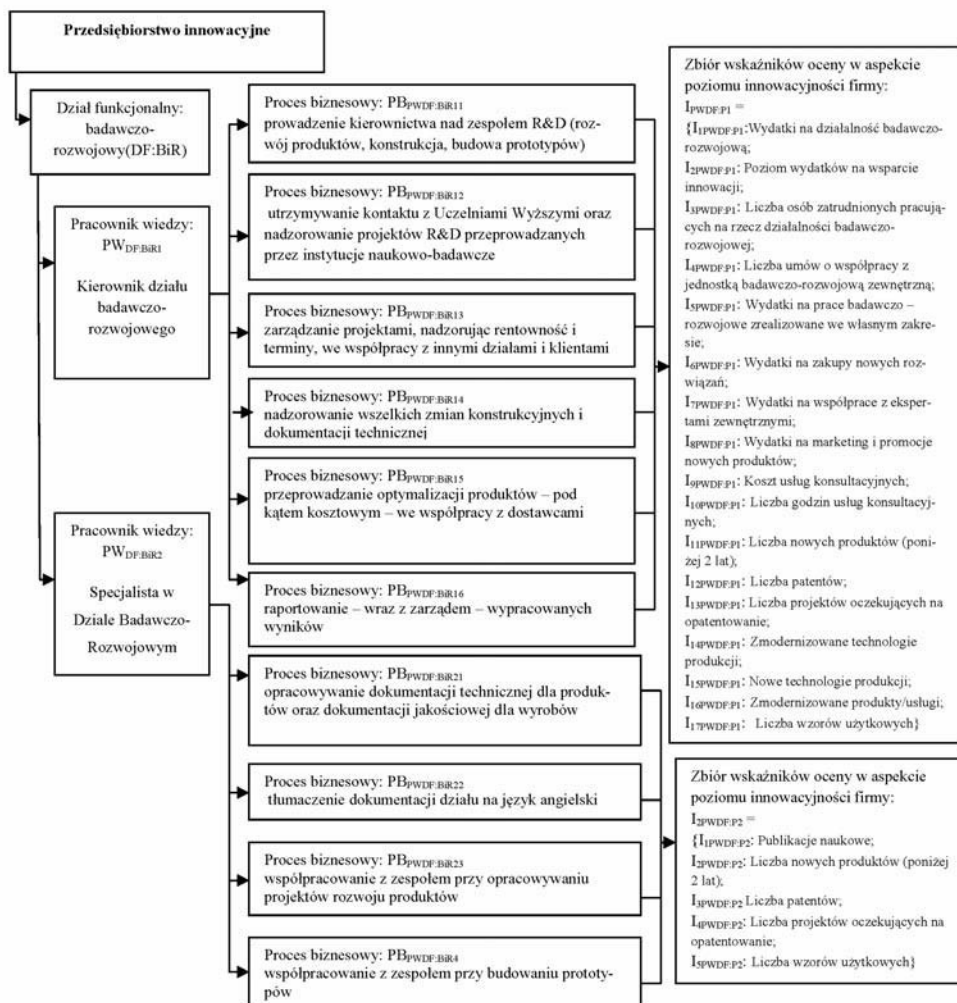
Zachowanie ciągłości innowacyjnej przedsiębiorstwa, a zatem utrzymanie lub podwyższanie poziomu jego innowacyjności wymaga wprowadzania zmian w określonym horyzoncie czasu. Aby model motywowania pracownika wiedzy w przedsiębiorstwie innowacyjnym był poprawny i użyteczny należy ściśle zdefiniować procesy biznesowe realizowane przez danego pracownika oraz odpowiednio przyporządkować wskaźniki oceny do danego pracownika w aspekcie podnoszenia poziomu innowacyjności przedsiębiorstwa (pp. rys. 1):

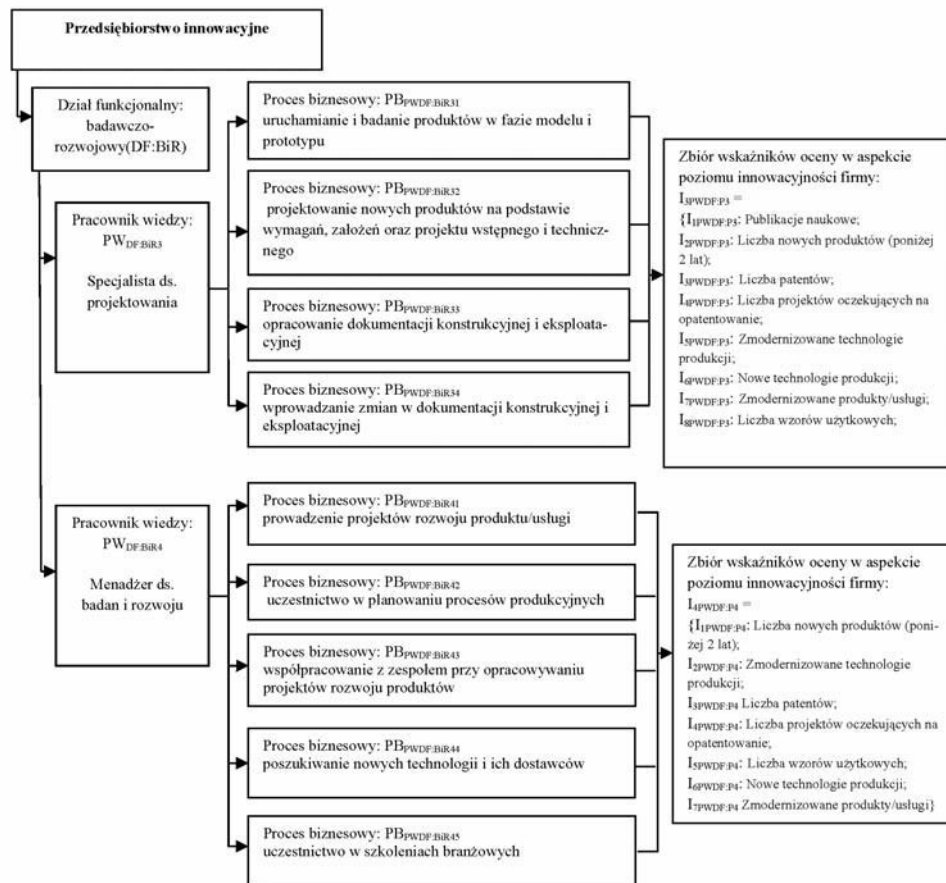


Rys. 1. Model charakterystyki pracy pracownika wiedzy w przedsiębiorstwie innowacyjnym

Źródło: opracowanie własne

Poniżej zaprezentowano uszczegółowiony model motywowania pracowników wiedzy, w oparciu o charakterystykę pracy pracownika wiedzy (pp. rys. 1) w przedsiębiorstwie innowacyjnym na przykładzie działu badawczo-rozwojowego (pp. rys. 2):

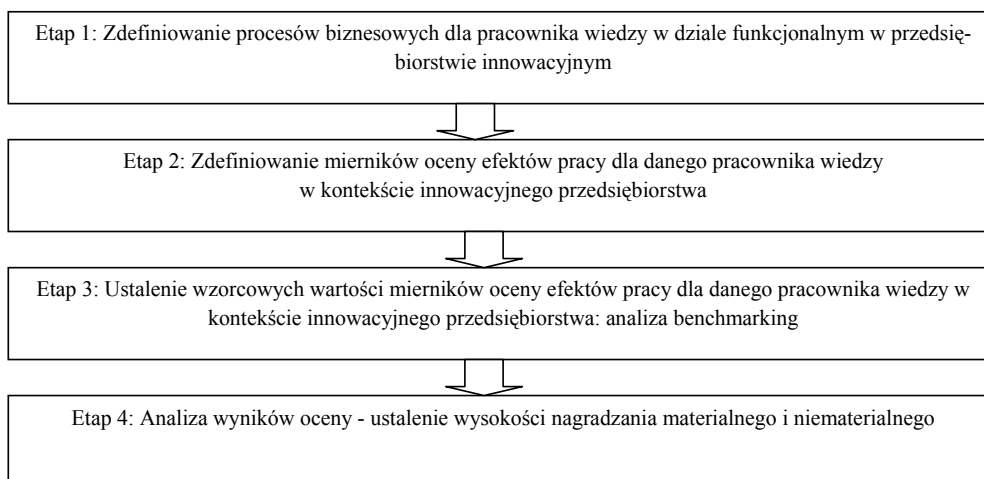




Rys. 2. Model motywowania pracowników wiedzy w przedsiębiorstwie innowacyjnym na przykładzie działu badawczo-rozwojowego

Źródło: opracowanie własne

Poniżej zaprezentowano metodykę modelowania systemu motywowania pracowników wiedzy w przedsiębiorstwie innowacyjnym (pp. rys. 3):



Rys. 3. Metodyka modelowania systemu motywowania pracowników wiedzy w przedsiębiorstwie innowacyjnym

Źródło: opracowanie własne

Wzorcowe wartości mierników oceny efektów pracy dla danego pracownika wiedzy w kontekście innowacyjnego przedsiębiorstwa (pp. etap 3, rys. 3) proponuje się przyjąć zgodnie z pomiarami wykonanymi na zlecenie Głównego Urzędu Statystycznego dla podmiotów zgodnych z rozważanym przedsiębiorstwem. Zgodność modelu wzorcowego przyjmuje się na podstawie określonych cech przedsiębiorstwa m.in.: branża, rynek działania, ilość osób zatrudnionych, wiek firmy, ilość punktów sprzedaży (dystrybucji).

Pomiar osiągnięć wskaźników innowacyjności firmy powinien uwzględniać ocenę perspektywną, ukierunkowaną na efekty oczekiwane. Stąd w modelu zakładane jest przyjęcie wartości wzorcowych zakładanych firm na podstawie analizy benchmarkingowej. Autorka zgadza się ze stanowiskiem Kozińskiej i Szybisz (2004), iż pracownicy, którzy widzą wpływ swojej pracy na nagradzany efekt pracy nie ulegają frustracji, ale nawet mobilizują się do intensywniejszych działań na rzecz firmy. Zaprezentowany model motywowania pracowników wiedzy w przedsiębiorstwie innowacyjnym stanowi rodzaj motywowania przez identyfikację.

Podsumowanie i wnioski

Warunkiem osiągnięcia sukcesu przedsiębiorstwa staje się kreatywność menadżera i umiejętność właściwego zarządzania wiedzą, a ściślej doprowadzenie do tego, aby wiedza, którą on dysponuje i którą mogą pozyskać członkowie zespołu, przyczyniała się do wprowadzania

w życie wspólnie zamierzonej innowacji czy zasadniczej zmiany [Lipka, 2000]. Wykorzystywanie wiedzy jako jednego z podstawowych zasobów firmy oraz stworzenie kultury organizacji ułatwiającej przepływ wiedzy może służyć jako dobry początek budowania firmy uczącej się i tworzącej wiedzę, a zatem firmy innowacyjnej.

Przedstawiony model motywowania pracowników wiedzy w przedsiębiorstwie innowacyjnym odnosi się do pojedynczego pracownika wiedzy oraz ujmuje jego podstawowe ramy, dające się zoperacjonalizować i kształtować tak, aby były skuteczne. Ta grupa pracowników wiedzy o wysokich kompetencjach, zdolnych do ciągłego uczenia się, staje się znaczącą w przedsiębiorstwie innowacyjnym. W dalszych badaniach autorki model ten zostanie rozszerzony o sposoby powiązania wysokości nagradzania materialnego i niematerialnego pracownika wiedzy z efektami pracy zespołu, z którym współpracuje.

Bibliografia

- Anthony W.P., Perrewé P. L., Kacmar K.M., *Strategic Resource Human Management*, The Tryden Press, Philadelphia, 1996.
- Barczak B., Walas-Trębacz J., *System informacyjny w procesie innowacyjnym firmy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Kraków 2007.
- Karaś R., *Teorie motywacji w zarządzaniu*, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Poznań 2004.
- Kozińska A., Szybisz J., *Jak nie demotywować pracownika* [w:] Borkowska S., *Motywować skutecznie*, Instytut Pracy i Praw Socjalnych, Warszawa 2004.
- Król H., Ludwiczynski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWN, Warszawa 2007.
- Lipka A., *Strategie personalne firmy*, Wyd. Prof. Szkoły Biznesu, Kraków 2000.
- Morawski M., *Zarządzanie wiedzą z perspektywy personalnej* [w:] *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, red. K. Perechuda, PWN, Warszawa 2005.
- Obuchowski K., *Galaktyka potrzeb. Psychologia dążeń ludzkich*, Wyd. Zys i S-ka, Poznań 2000.
- Oleksyn T., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji*, Warszawa 2008.
- Patalas-Maliszewska J., Kłos S., *Determinanty rozwoju przedsiębiorstw w aspekcie zarządzania wiedzą*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2013.
- Sekuła Z., *Motywowanie do pracy. Teorie i instrumenty*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2008.
- Stabryła A., *Zarządzanie strategiczne w teorii i praktyce firmy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa – Kraków 2000.

Elżbieta Perzycka

ZAUFANIE DO CYFROWYCH MEDIÓW JAKO FUNDAMENT W PRACY E-NAUCZycIELA

Streszczenie

Inspiracją do podjęcia tematu były moje wizyty w szkołach polskich i rosyjskich, które odbyłam w ramach realizowanego projektu 7 Programu Ramowego Marie Curie, People, pt. Stymulatory i inhibitory kultury zaufania w interakcjach edukacyjnych wspomaganych technologią informacyjną i komunikacyjną (No 318759), którego jestem koordynatorem.

W wyniku poszukiwań związku pomiędzy zaufaniem a pracą nauczyciela zauważyłam, że istnieje silna zależność pomiędzy zaufaniem, a wartościowaniem środowiska pracy. W konsekwencji odkryłam, że ograniczone zaufanie jest fundamentem pracy nauczyciela, a ograniczone zaufanie do mediów cyfrowych stanowi fundament pracy e-nauczyciela, co będę chciała opisać i wyjaśnić w niniejszym tekście.

TRUST TO DIGITAL MEDIA AS A FOUNDATION IN WORK E-TEACHER

Abstract

My visits to the Polish and Russian schools were inspired to take this article. They were held of part of the project 7th Framework Programme Marie Curie, People, title: Stimulators and Inhibitors of Culture of Trust in Educational Interactions Assisted by Modern Information and Communication Technology (No. 318759), of which I am the coordinator.

As a result of research the relationship between trust and the work of the teacher saw that there is a strong correlation between trust and valuation work environment. As a result, I discovered that the limited trust is the foundation of a teacher, and limited confidence in the digital media is the foundation of the work that – a teacher, what I want to describe and explain in this text.

Wprowadzenie

Kontekstem omawianego zagadnienia jest teoria krytyczna A. Freenberga¹. Swoje rozważania rozpocznę od dotychczasowej wiedzy na temat głównych pojęć w pracy: zaufanie, wartość, użyteczność edukacyjna, media cyfrowe, a następnie odwołując się do wyników badań, w wybranych szkołach polskich (woj. zachodniopomorskiego) i rosyjskich (okręgu kalininogradzkiego) oraz przywołując badania opisane w wybranych raportach Unii Europejskiej, opiszę związek zaufania do cyfrowych mediów i wartościowania rzeczywistości pod kątem użyteczności edukacyjnej jako fundamentalnego znaczenia dla pracy e-nauczyciela.

¹ A. Freenberg, *Critical Theory of Technology*, Second Edition, Oxford University Press, 2002, także A. Freenberg, *Ten Paradoxes of Technology*, *Techné* 14:1 Winter/3, 2010.

Charakterystyka zaufania w środowisku pracy e-nauczyciela

W kontekście środowiska pracy z jednej strony mamy do czynienia z fizyczną przestrzenią miejsca pracy, z drugiej osobowością pracowników i z trzeciej warunkami pracy. Zatem chcąc dokonać charakterystyki zaufania w środowisku pracy nauczyciela nie można pominąć odwołań do teorii organizacji i zarządzania, jako kontekstów wyjaśniania i refleksji.

Z ekonomicznego punktu widzenia zaufanie postrzegane jest jako kruchy zasób organizacyjny, trudny do utrzymania i zbudowania, którego łatwo można utracić². Tworzenie środowiska pracy przy wykorzystaniu materialnych i osobowych zasobów organizacyjnych opartych na zaufaniu budzi pewne ryzyko, gdyż motywy zagospodarowania tych zasobów nie zawsze są nam znane i mogą ulegać zmianom. W takim podejściu zaufanie możemy interpretować z jednej strony jako pozytywne oczekiwania co do motywów postępowania innych osób w wyniku interakcji – gotowość do akceptowania zachowań drugiej osoby³. Z drugiej strony jest wyrażane słabością akceptacji wynikającej z interakcji oraz oczekiwaniem co do zachowania drugiej osoby⁴. Oczekiwania są zwykle pozytywne i dotyczą pojedynczych osób, zespołów, grup lub całych firm wobec postępowania innych osób, zespołów, grup, firm.

Niepewność wobec innych wynika z doświadczania zaufania przez pracowników w wyniku interakcji opartej na ustnych lub pisemnych obietnicach i zobowiązaniach, które są lub nie przestrzegane i realizowane. Istota zaufania jako niepewność warunkowana jest przeszłością, z konsekwencjami mającymi swe miejsce w przyszłości. To oznacza, że zaufanie ma także postać czasowości.

Zaufanie w szkole – w środowisku pracy e-nauczyciela z założenia będzie się charakteryzować kruchością i niepewnością oraz czasowością i zmiennością. O zaufaniu w środowisku cyfrowej edukacji możemy mówić w odniesieniu do siebie, innych osób, znaków, symboli i systemów. Zaufanie jest wartością organizacyjną, a z innymi wartościami w organizacji tworzy system wartości.

Wartość, wartościowanie a zaufanie w cyfrowej rzeczywistości

Analiza pojęcia zaufania w kontekście systemu pracy e-nauczyciela pokazuje, że w szkole poszukuje się wciąż nowych sposobów kierowania procesem kształcenia, wartościując dotychczasowe działania, wskazując na nowe rozwiązania technologiczne. W Raporcie Unii

² S.J. Bishop, N. Hantusch, I don't trust you, but why don't you trust me? *Dispute Resolution Journal*, nr 55(3), 2000, s. 265.

³ M. Bugdol, Zaufanie jako element systemu wartości organizacyjnych, *Kwartalnik Środowisk Naukowych i Liderów Biznesu, Współczesne Zarządzanie* Nr 2/2010.

⁴ Weber, Deepak, Murningham, 2005.

Europejskiej Survey of Schools: ICT in Education⁵, omówiono interesujące dane wskazujące na brak związku pomiędzy zaufaniem do mediów cyfrowych a wysokim poziomem zapewnienia infrastruktury i użycia przez uczniów i nauczycieli technologii informacyjnej i komunikacyjnej w szkole. Około 50% uczniów w gimnazjum w zakresie kształcenia ogólnego korzysta z komputera stacjonarnego lub laptopa podczas lekcji w szkole, co najmniej raz w tygodniu, ale około 20% uczniów w tych samych klasach nigdy lub prawie nigdy nie używa komputera podczas lekcji. Około 30% uczniów w pierwszej i 20% w klasie trzeciej w zakresie kształcenia ogólnego korzystania z tablicy interaktywnej, co najmniej raz w tygodniu. Mimo to, dyrektorzy szkół i władze oświatowe uważają, że jakość kształcenia będzie wyższa, gdy przybędzie w szkole sprzętu ICT, szczególnie tablic interaktywnych i laptopów. Można z tego wywnioskować, że koncentrują oni swoją uwagę nie na kompetencjach merytorycznych tylko na instrumentalnych podmiotów edukacji, szczególnie uczniów. W tym samym Raporcie przeczytamy również, że nauczyciele, którzy mają zaufanie do swoich e-kompetencji i pozytywne nastawienie do nowych technologii, są o wiele bardziej wydajni w pracy i otwarci na zmiany w szkole, niż nauczyciele mający niskie kompetencje i negatywne nastawienie. Częściej prowadzą lekcje z zastosowaniem komputerów, gdyż są „cyfrowo pewni”. Co w praktyce oznacza „cyfrową pewność”? Czy i jaki związek występuje pomiędzy kompetencjami nauczyciela a kompetencjami ucznia? W raporcie analizowane są kompetencje w zakresie ICT.

Jeżeli założymy, że edukacja to ustawiczny proces gromadzenia i aktualizowania informacji w relacjach z bezpośrednim lub pośrednim otoczeniem społecznym, materialnym i niematerialnym, to wyznacznikiem pracy nauczyciela staje się kompetencja informacyjna, a w odniesieniu do e-nauczyciela kompetencje informacyjne w środowisku cyfrowym. W praktyce e-szkoły kompetencje informacyjne nauczyciela wykorzystywane są w toku nauczania i uczenia się, którego celem jest zaspokojenie potrzeby informacyjnej w oparciu o zasoby cyfrowe. Stanowią one „pewien system wiedzy (podsystem wiedzy), będący skutkiem systemów nadrzędnych (system wiedzy pedagogicznej) odnoszący się do wartości i ich „użyteczności” informacyjnej wraz z umiejętnościami posługiwania się nimi w praktyce szkolnej”⁶. Nie sposób, w tym miejscu omówić wszystkich składowych kompetencji informacyjnych nauczyciela i ucznia. Skoncentruję się jedynie na wartościowaniu informacji cyfrowych pod kątem dostępności, wiarygodności i użyteczności edukacyjnej⁷.

W klasycznej literaturze pedagogicznej nadal brakuje wnikliwych analiz w omawianym zakresie. Wielość danych i informacji o nieznanym pochodzeniu powoduje zamęt. Jedynym skutecznym weryfikatorem informacji nadal pozostaje zdroworozsądkowe podejście do kon-

⁵ Raport Unii Europejskiej Survey of Schools: ICT in Education [w:] <http://ec.europa.eu/digital-agenda/sites/digital-agenda/files/KK-31-13-401-EN-N.pdf>, z dnia 10.02.2014.

⁶ E. Kobyłecka, O kompetencjach aksjologicznych nauczycieli polonistów, *Dydaktyka Literatury XX*, Zielona Góra 2000, s. 89.

⁷ E. Perzycka, *Struktura i dynamika kompetencji informacyjnych nauczyciela w społeczeństwie sieciowym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin, 2008.

struowania wiedzy. Wymaga opanowania pewnych krytycznych, kognitywnych i konstruktywistycznych sprawności, które są dokładnie tym, co będą próbowały rozwijać społeczeństwa wiedzy, społeczeństwa sieci. Jednym z wyzwań wobec pracy e-nauczyciela jest rozwijanie u uczniów kompetencji w zakresie poruszania się w strumieniu informacji i rozwijanie sprawności krytycznego myślenia, w celu odróżniania informacji użytecznych od bezużytecznych. Zaufanie do informacji, szczególnie cyfrowych sprawia, że możemy przeoczyć kontekst społeczny, który pomaga zrozumieć co ta informacja znaczy i dlaczego jest istotna lub mało ważna. Ponadto, *nie wszystkie sygnały, znaki czy symbole, nie każdy spostrzeżony czy wytworzony obraz, nie wszystkie usłyszane wypowiedzi czy przeczytane zdania, ani też nie każda nabyta wiedza są w taki sam sposób informacją*⁸. Informacja z perspektywy niniejszej pracy traktowana jest jako procesy selekcji, wyborów, wytwarzania, przekształcania i udostępniania, które wymagają od podmiotów edukacji twórczej aktywności poznawczej, zapewniającej poznanie i w konsekwencji wiedzę. Ważne w pracy e-nauczyciela jest zatem podejście do informacji jako pojęcia kategorialnego poddawanego wartościowaniu. Do oceny zarysowanej sytuacji posłużę się pytaniami przywołanego M.Hetmańskiego, który na odpowiedzi czym jest informacja poświęcił 400 stron tekstu książki. Czy to dużo, czy mało? Chcąc poznać prawdziwą istotę zaufania do mediów cyfrowych powinniśmy postawić inne pytania, niż tylko te stawiane we wspomnianym Raporcie? Pytania właściwe to: Jaka jest naprawdę poznawcza wartość informacji? Z jakim poznaniem i z jaką wiedzą się ona łączy? Czy jest zawsze adekwatna, wiarygodna, czy jest tym samym prawdziwa? Czy możliwa jest fałszywa informacja? Czy wobec faktów jawnej dezinformacji możliwy jest w ogóle do utrzymania pierwszy sens informowania jako adekwatnego odwzorowania i wiarygodnego przekazywania komuś/czegoś formy i związanej z nią treści?

Szukając idealnego podejście do kształcenia wspomaganego mediami cyfrowymi to uczniowie rozpoczynają od stawiania pytań, a nauczyciele wskazują na zadania wyzwające analizę alternatywnych rozwiązań, jako nadrzędnego celu nowoczesnego kształcenia. W świetle psychologii społecznej na proces kształcenia składa się cel główny i dwa cele pomocnicze. Celem nadrzędnym jest zwiększenie wiedzy, umiejętności i rozumienia u uczniów, natomiast celami pomocniczymi, zwiększenie motywacji i zainteresowań, a także utrzymanie ładu i porządku⁹. Zachowania nauczycieli, podobnie jak uczniów to wypadkowa dwóch systemów instytucjonalnego – normatywnego i jednostkowego czyli personalnego. Chcąc zrozumieć pracę e-nauczyciela należy brać pod uwagę obydwa cele i zdawać sobie sprawę z wzajemnego związku między nimi.

⁸ M. Hetmański, Epistemologia informacji, Copernicus Center Press, Kraków 2013, s. 7.

⁹ M. Argyle, Psychologia stosunków międzyludzkich, tłum. W.Domachowski, PWN, Warszawa 1994, s. 46-48.

Zaufanie w pracy e-nauczyciela – wyniki badań

W okresie maj – czerwiec, przeprowadzono badania w wybranych szkołach stosujących media cyfrowe w woj. zachodniopomorskim, a w okresie listopad – grudzień w szkołach obwodu kaliningradzkiego. Zadano nauczycielom i uczniom wiele pytań w obszarze szeroko rozumianej kultury zaufania (w pracy przywołany jest wycinek tych badań), między innymi dotyczyły one ich zaufania wobec samodzielności prowadzenia zajęć z użyciem mediów cyfrowych. Nauczyciele zarówno w Polsce jak i Rosji rozumieją potrzebę wprowadzania ICT do szkół, są przekonani o pozytywnym wpływie ICT na proces kształcenia uczniów. Nauczyciele częściej planują zajęcia w pracowni komputerowej, niż sami organizują zajęcia z mediami cyfrowymi w swojej sali zajęć. Zaplanowanie pracy przy komputerze jeden na jeden jest według nich bardziej skuteczne, niż zaplanowanie zajęć z użyciem tablicy interaktywnej. Twierdzą, że w ten sposób indywidualizują proces kształcenia. Czy to jest zasadniczy powód takich działań? Otóż, śmiem twierdzić, że nie. W odniesieniu do wybranej grupy nauczycieli można mówić o podstawowej formie zaufania odnoszącej się do rzeczy. W tym przypadku są nimi komputery.

Zaufanie do cyfrowych mediów w opiniach nauczycieli zwiększa się u nich proporcjonalnie do wzrostu poziomu ich umiejętności obsługi mediów cyfrowych. Nauczyciele nie przenoszą jednak tak rozumianego zaufania na uczniów. Nie ufają bardziej uczniom, którzy wykazują wyższe umiejętności w obsłudze mediów cyfrowych. Jeżeli przyjmiemy, że warunkiem zaufania pomiędzy ludźmi: nauczyciel – uczeń jest wchodzenie we wzajemne relacje, to po pierwsze mamy do czynienia z pewnością, że nie grozi mi nic w kontakcie z drugą osobą, a po drugie nie grozi mi nic ze strony tej osoby. Skoro nauczyciele nie ufają uczniom posiadającym wyższe kompetencje technologiczne niż oni sami, to oznacza, że obawiają się ich i nie wchodzą z nimi w relacje na poziomie korzystania z mediów cyfrowych. Wybierają pracownię komputerową, w której uczeń jest z komputerem sam na sam. Występuje zatem silny związek pomiędzy zaufaniem do uczniów, a ich umiejętnościami posługiwania się mediami cyfrowymi. Stawiam zatem hipotezę: im wyższe są kompetencje informatyczno-medialne nauczycieli, tym wyższe jest zaufanie do uczniów wykazujących umiejętności korzystania z cyfrowych mediów. Wyłoniony problem jest ważny, gdyż jego rozpoznanie odsłoni emancypacyjny potencjał nauczycieli w korzystaniu z mediów cyfrowych oraz ich stosunek do tego co inne, nowe.

W korzystaniu z mediów społecznościowych zaufanie zarówno u nauczycieli, jak i u uczniów jest podobne. Uczniowie deklarują dostęp do internetu w domu i wysokie zaufanie do portali społecznościowych. Są pewni swoich kompetencji w dokonywaniu operacji w korzystaniu z mediów społecznych w internecie, smartfonie czy tablecie. Nauczyciele podobnie jak ich uczniowie wskazują społeczność internetu za grupę osób, do której mają największe zaufanie. Ponad połowa nauczycieli (61,11%) wskazała internet, w szczególności

fora dyskusyjne, między innymi facebook, jako miejsca gdzie szukają pomocy, kiedy pojawiają się problemy w tworzeniu notatek z użyciem nowych mediów. Na drugim miejscu pod względem liczebności wskazań – 52,78% są współpracownicy – inni nauczyciele. Przyjaciele z poza pracy, jak również uczniowie wykazujący się biegłością w korzystaniu z komputera (28%) nie znaleźli się w grupie dużego zaufania. Częściej nauczyciele zaglądają do poradników metodycznych szukając pomocy (41%). Najmniej ufają czasopismom (16%). Jest to zastanawiające, gdyż do książek i czasopism odsyłają swoich uczniów jako źródło wiedzy, sami jednak ufają osobom z sieci. Nauczyciele mają zatem zaufanie do siebie, a przez to do sieci. Bardziej ufają obcym w sieci, niż uczniom w realu. U e-nauczycieli występuje wysokie zaufanie do mediów cyfrowych, a niskie do uczniów z nich korzystających. Jednocześnie występuje silny związek między zaufaniem do swoich kompetencji, czyli do siebie w zakresie stosowania mediów cyfrowych a częstotliwością ich stosowania na swoich zajęciach. Poziom ufności do swoich kompetencji ma potencjalny wpływ na częstotliwość, z jaką nauczyciele stosują media cyfrowe z uczniami. Można zatem postawić tezę, że doskonalenie nauczycieli w zakresie wiedzy i umiejętności w zakresie stosowania mediów cyfrowych zwiększy udział tych mediów w procesie kształcenia uczniów. Nauczyciele potrzebują krytycznej refleksji nad tym czym są kompetencje instrumentalne, metodyczne i merytoryczne w stosowaniu mediów cyfrowych i jaki mają wpływ, każdy z osobna i razem na jakość procesu kształcenia.

Trudnością na jaką napotykają uczniowie w korzystaniu z mediów cyfrowych to ocena wiarygodności dostępnych informacji, szczególnie poprzez oszacowanie ich użyteczności edukacyjnej. Przy ocenie swoich kompetencji nauczyciele tego zagadnienia nie uwzględniają. Kiedy zapytaliśmy nauczycieli czy sprawdzają prace uczniów pod kątem wiarygodności, odpowiedzieli, że ufają uczniom. Tylko 23% nauczycieli sprawdza prace uczniów wykonane w domu. Nauczyciele mają taki sam problem jak ich uczniowie. Nie posiadają kompetencji informacyjnych na takim poziomie, aby mogli biegle korzystać z cyfrowych zasobów, taktując je instrumentalnie. Zarówno zaufanie jak i jego brak do zasobów mediów cyfrowych i samych narzędzi rodzi niebezpieczeństwo dotarcia do bezwartościowych informacji. Jedynie ograniczone zaufanie wzbudza krytyczne i refleksyjne wartościowanie informacyjnych zasobów cyfrowych.

Typy e-nauczyciela w relacji do wartościowania informacji cyfrowych – podsumowanie refleksyjno-poznawcze

Prowadzone badania nad kulturą zaufania w środowisku mediów cyfrowych pokazują, że zaufanie do mediów warunkowane jest zachowaniami informacyjnymi osób z nich korzystających. W obliczu rewolucji technologicznej nie wystarczą już umiejętności instrumentalne, chociaż są one wciąż ważne. Coraz większy nacisk kładziony powinien być na kontekst po-

wstawania potrzeby informacyjnej i czynniki związane z jej realizacją. W obliczu zalewu i zamętu informacyjnego oraz pragmatycznej wartości przy jednoczesnym zaufaniu do mediów cyfrowych pożądane są zachowania, wskazujące na informacje użyteczne edukacyjnie. Do podstawowych warunków kształtowania zachowań informacyjnych o ograniczonym zaufaniu zaliczyć można między innymi: cechy użytkowników informacji (indywidualne preferencje poznawcze – podejście merytoryczne – co i dlaczego?) czynniki środowiskowe (cechy i możliwości systemu informacyjno-wyszukiwawczego – podejście instrumentalne – gdzie?) oraz sytuacyjne (potrzeby informacyjne – podejście metodyczne – jak?¹⁰). Ważne jest jakie pytania postawi e-nauczyciel – użytkownik informacji w sytuacji problemowej. Nośnik informacji jest tylko narzędziem umożliwiającym dotarcie do pożądanych treści (wizualnych lub dźwiękowych), to użytkownik cyfrowych mediów decyduje po co?, dlaczego?, gdzie? i jak? sięga po informacje. Przywołując teorie typów osobowościowych C.G. Junga¹¹, badania I.I. Mitroffa i R.H. Kilmana¹² możemy wyróżnić cztery modele zachowań informacyjnych, nazywane przez M. Próchnicką typami intelektu¹³.

Pierwszy, logiczno-analityczno-empiryczny, polega na detalicznym ujmowaniu informacji, użytkownik mediów cyfrowych skoncentrowany jest na realnych, dostrzegalnych faktach. Podchodzi do analizy informacji w sposób sekwencyjny. Charakteryzuje się małą odpornością na dostrzegane rozbieżności informacyjnych. Wartościuje informacje kierując się logikami pozaosobistymi. Ma zaufanie do otoczenia.

Drugi, logiczno-holistyczno-teoretyczny, ujmujący informacje w sposób abstrakcyjny, całościowy. Użytkownik poszukuje zasad, teorii uniwersalnych, próbuje budować modele oraz tworzyć szerokie kategorie pojęciowe. Podchodzi do informacji z punktu widzenia wielowartościowej logicznej spójności i trafności. Formalizuje i idealizuje informacje. Ma zaufanie do system informacyjnego.

Trzeci, doznaniowo-analityczno-praktyczny, kierujący się obiektywnymi potrzebami społecznymi i osobistymi pragnieniami. Wartościując informacje przede wszystkim ocenia ich wykorzystanie, użyteczność, opłacalność. Ma ograniczone zaufanie do informacji.

Czwarty, doznaniowo-holistyczno-mistyczny, ujmujący problem całościowo, dąży do pełnego zrozumienia analizowanych szczegółów. Wartościuje informacje kierując się logikami osobistymi. Ma zaufanie do siebie poprzez kontrolę nad przetwarzanymi danymi.

Zarysowane w skrócie modele zachowań informacyjnych wskazują na zróżnicowane podejścia do problemu zaufania i stanowić mogą odrębny, ważny z perspektywy społeczeństwa sieciowego wątek analiz. Jego przywołanie spowodowane jest stwierdzeniem: nauczyciele nie ufają uczniom, którzy wykazują wyższe niż oni zachowania informacyjne w korzystaniu

¹⁰ M. Próchnicka, *Człowiek – komputer*, Wyd. Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2004.

¹¹ C. G. Jung, *Psychological Types*, Rutledge and Kegan Paul Ltd., London, 1923.

¹² R.H. Kilmana, I.I. Mitroff, *Qualitative versus Quantitative Analysis for Management Science: Different Forms for Different Psychological Types*, *Interfaces*, Vol. 6, No. 2 (1976), s. 17-27.

¹³ *Ibidem*.

z cyfrowych mediów. Jakie są pożądane zachowania, aby nauczyciele ufali uczniom? Jaki potencjał informacyjny jest pożądanych w edukacji współczesnej szkoły? Cyfrowej szkoły.

Reasumując zaufanie do mediów cyfrowych warunkowane jest preferencjami/intelektem użytkowników informacji z zachowaniem potrzeb poznawczych. Krytyczna analiza relacji mediów cyfrowych i informacji prowadzi do ograniczonego zaufania zarówno do jednego jak i drugiego. Wskazane jest przede wszystkim, aby nauczyciel weryfikował swój poziom zaufania wobec uczniów poprzez doskonalenie własnych i uczniowskich zachowań informacyjnych w kontekście mediów cyfrowych. Wskazane jest zatem, aby e-nauczyciel w swojej pracy wykazywał ograniczone zaufanie do informacji zawartych w mediach cyfrowych i ograniczone zaufanie do mediów cyfrowych jako nośników informacji w ogóle, poprzez krytyczne wartościowanie zasobów informacyjnych. Tylko ograniczone zaufanie do mediów cyfrowych i przez media cyfrowe do zasobów informacyjnych traktuję jako fundament rozwoju e-nauczyciela. Mechanizm ograniczonego zaufania uruchamia niepokój, namysł – refleksję, nad czynnikami wywołującymi ograniczone zachowanie.

Bibliografia

- Argyle M., Psychologia stosunków międzyludzkich, tłum. W. Domachowski, PWN, Warszawa 1994.
- Bishop S.J., Hantusch N., I don't trust you, but why don't you trust me? *Dispute Resolution Journal*, nr 55(3) 2000.
- Bugdol M., Zaufanie jako element systemu wartości organizacyjnych, *Kwartalnik Środowisk Naukowych i Liderów Biznesu, Współczesne Zarządzanie* Nr 2, 2010.
- Covey S.R., *The seven habits of highly effective people. Restoring the character ethic*. Simon & Schuster: New York 1989.
- Feenberg A., Ten Paradoxes of Technology, *Techné* 14:1 Winter/3, 2010.
- Freenberg A. *Critical Theory od Technology*, Second Edition, Oxford University Press 2002.
- Hetmański M. (2013) *Epistemologia informacji*, Copernicus Center Press, Kraków.
- Jung C.G., *Psychological Types*, Rutledge and Kegan Paul Ltd., London, 1923.
- Kilmana R.H., Mitroff I.I., *Qualitative versus Quantitative Analysis for Management Science: Different Forms for Different Psychological Types*, *Interfaces*, Vol. 6, No. 2/1976.
- Kobylecka, E., *O kompetencjach aksjologicznych nauczycieli polonistów*, *Dydaktyka Literatury XX*, Zielona Góra 2000.
- Perzycka P., *Struktura i dynamika kompetencji informacyjnych nauczyciela w społeczeństwie sieciowym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2008.
- Próchnicka M., *Człowiek – komputer*, Wyd. Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2004.

Netografia

- Report Unii Europejskiej Survey Od Schools: ICT in Education [w:] <http://ec.europa.eu/digital-agenda/sites/digital-agenda/files/KK-31-13-401-EN-N.pdf>, z dnia 10.02.2014.

Maria Agnieszka Paszkowicz

Marcin Garbat

MUTUAL INTERACTION IN THE AREAS OF WORK AND DISABILITY

Abstract

Work (or lack of work) affects human efficiency and health, as well as the functioning of man in the employment situation. Work is a source of money and satisfaction, as well as the basis for economic existence of the household. This allows one to meet one's needs. Work gives one a sense of freedom, independence, self-sufficiency, creativity, assertiveness, well-being, but also a sense of tethering, coercion and necessity. For people with disabilities work means even more – encourages rehabilitation and is often the credo of social life, the quantifier and the determinant of their importance and value. However, professional work also leads to exhaustion, „the usage” of the body and many injuries. Badly or improperly executed may even cause loss of health, and then leads to incomplete efficiency.

WZAJEMNE ODDZIAŁYWANIE W OBSZARACH PRACY I NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Streszczenie

Praca (lub brak pracy) wpływa na efektywność i zdrowie ludzi, jak również na funkcjonowanie człowieka w sytuacji zatrudnienia. Praca jest źródłem pieniędzy i satysfakcji, jak również podstawą egzystencji ekonomicznej gospodarstwa domowego. Pozwala na zaspokojenie potrzeb własnych. Praca daje poczucie wolności, niezależności, samodzielności, kreatywności, asertywności, dobrobytu, ale także poczucie przywiązania, przymusu i konieczności. Dla osób niepełnosprawnych praca oznacza jeszcze więcej – zachęca do rehabilitacji i często jest credo życia społecznego, kwantyfikatorem i czynnikiem determinującym jego znaczenie i wartość. Jednak praca zawodowa prowadzi do wyczerpania, „wykorzystania” ciała i wielu urazów. Źle lub niewłaściwie wykonywana może nawet spowodować utratę zdrowia, a następnie prowadzić do niepełnosprawności.

INTRODUCTION

In the case of people with disabilities it is pointed out that nature of work is not only instrumental (constitutes source of income), but also therapeutic and social. Professor Dega – pioneer of rehabilitation of the disabled in Poland – stated that „man should not be deprived of the blessing of work due to an accident or disease. People with disabilities do not wish to be societies' burden, do not want to be outsiders neither in the socio-political nor economic

sphere. This is because none, not even highest damages may compensate man's work uselessness¹.

Work and health are among the most important social and individual values that play a key part in people's lives. They condition their living and development to a large extent – both directly and indirectly. Between work, lack of work and health, disease and incomplete efficiency occur numerous mutual interactions. They are presented schematically in fig. 1.

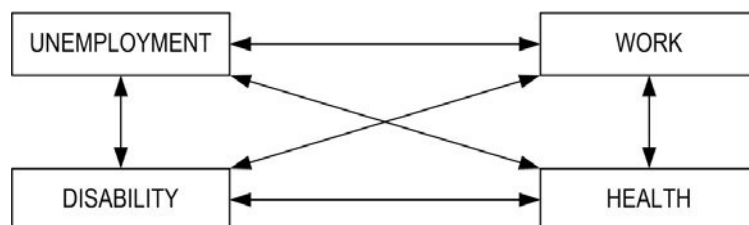


Fig. 1. Mutual interactions between unemployment, work and health and disability.
Source: own work.

HEALTH, DISEASE AND DISABILITY

While speaking of disability it is impossible to pass over people's health. The notion of health is understood and defined in many ways. The most famous definition of health is that of the World Health Organization (WHO). The organization defines health as a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity. It assumes a positive understanding of health, making health condition independent from the notion of disease. According to the organisation, subjective sense of health condition is as important as its objective, professional affirmation. The definition regards health as social value².

Apart from this definition, there are numerous cultural interpretations of the notion of health. Many nations of the Pacific region are convinced that spiritual well-being is the foundation of health. For instance, the Maorian equivalent to health „*hauora*” has a broader meaning than physical well-being and covers spiritual, family and mental aspects as well as important cultural elements such as: earth, environment, language and extended family.³

However, according to the „Encyclopaedic Dictionary of Rehabilitation”, health is „a state of an organism characterised by full physical, mental and social efficiency, lack of morphologi-

¹ Rozmowa „Weterana” z profesorem dr med. W. Degą, „Weteran Walki i Pracy”, 1964, no 14, p. 4-5.

² M.A. Paszkowicz, *Wybrane aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami*, Fundacja Wydawnicza JM, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2009, p. 27.

³ *The Social, Cultural and Economic Determinants of Health In New Zealand: Action to Improve Health*, The National Advisory Committee on Health and Disability, Wellington, New Zealand 1998, p. 20.

cal changes and/or kinaesthetic conditions that allows man to react and adjust properly to one's own social environment⁴„.

Social factors in a micro scale affect health: working and living conditions, and broadly understood macro scale factors: socio-economic, cultural and environmental. This category includes, among others, health and safe environment, proper income, playing significant roles in one's society, good accommodation conditions, existence of proper communal services, proper food, educational and social support in local communities⁵.

The opposite of health is disease – often defined as a dynamic state of an organism in which there occur improper organ or system reactions to external and/or internal stimuli. It is such a state of an organism when a person feels bad, and this bad mood may not be linked to a short term, temporary psychological or existential causation, but to ailments caused by structural changes or altered organism activity. Here, ailments mean experiences that are a sign of wrong structural changes of an organism or organ function regulation. Specifying precisely the state of disease is as difficult as specifying the state of full health, for it falls within subjective evaluation.

By contrast, efficiency is an attribute of an action that characterises its course. It is a continuum (fig. 2) between two poles – from full efficiency (full ability) to efficiency within norms, to low efficiency, and finally, to lack of it. If efficiency is below a norm, then it is described as incomplete efficiency (disability); complete lack of efficiency is described as inability⁶. According to S. Kowalik⁷, full efficiency „may designate two states: full human efficiency considered on three levels of its functioning – biological, psychological and social; fulfilment of all the functions, tasks and objectives in particular stages of human existence”. The author defines disability as the opposite notion to „full efficiency”. Thus, disability may be seen as „breach of efficiency on one of the levels, or as partial loss of the ability to function within one of the levels”. Therefore, the notion of disability covers „a primal biological defect of an organism (dysfunctionality) and its psychological and social consequences”, and „dysfunctionality” is understood as lost efficiency of an organism, its organs or systems.



Fig. 2. Efficiency-disability continuum

Source: M.A. Paszkowicz, *Wybrane aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami*, Fundacja Wydawnicza JM, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2009, p. 29.

⁴ *Encyklopedyczny słownik rehabilitacji*, red. T. Gałkowski, J. Kiwerski, PZWL, Warszawa 1986, p. 410.

⁵ *The Social, Cultural and Economic...*, dz. cyt., p. 21-22.

⁶ J. Sowa, *Pedagogika specjalna w zarysie*, Wyd. Oświatowe FOSZE, Rzeszów 1997, p. 135.

⁷ S. Kowalik, *Psychospołeczne podstawy rehabilitacji osób niepełnosprawnych*, Wyd. Śląsk, Katowice 1999, p. 25.

The approach to disability is based on the presumption that humans function on three levels: biological, individual and social:

- a human is a biological being – it comprises of a human organism with a particular structure and performs particular functions,
- a human being is a particular person, an individual operating performing particular actions and tasks in life,
- a human being is a member of a particular social group which he or she belongs to, and takes part in its life⁸.

The average, able-bodied human being functions on a level which is determined by health and behavioural standards. However, the level of people's functioning may be lowered in relation to these standards due to a congenital defect, disease, injury or ageing. Thus, the foundation of disability is a deviation from the norm on three levels: biological, individual, and social. The deviations may take the form:

- on the biological level: extinction, limitation or disorder of the functions of an organism, depending on the degree and range of insult to its organs or systems,
- on the individual level (personal): limitations of activity and action,
- on the social level: limitations to taking part in social life (social functioning).

This approach includes different aspects of man's functioning in appropriate proportion, highlighting both the significance of insult to an organism and environmental factors and individual characteristics in the process of the emergence of problems of the disabled. The nature of disability is the limitation of individual and social functioning. Reduction of these limitations may occur⁹:

- on the level of insult to the body – through therapeutic treatments and surgeries, and prophylactic treatments that prevent deepening of disability,
- on the level of limiting activity and individual action – through comprehensive rehabilitation,
- on the level of limiting partaking – through actions in the direction of changing social and physical environment.

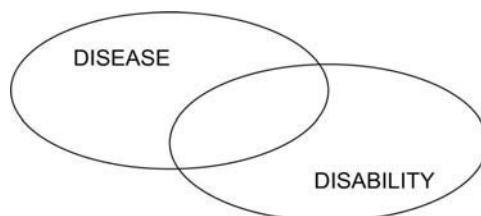


Fig. 3. Interaction between disease and disability

Source: own work.

⁸ T. Majewski, *Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie osób niepełnosprawnych dla pracowników terenowych*, KIG-R, Warszawa 1999, p. 10-12.

⁹ Ibid., p. 12-13.

There are mutual interactions between disease and disability. However, it is important to emphasise the fact that the notions are not the same (fig. 3). One may be healthy and disabled at the same time. There are people at full health who were born blind or deaf, or as a result of an accident they lost their arm or leg (e.g. Jasiek Mela, who lost his left shank and right forearm after electric shock¹⁰). There are also people suffering from different diseases who are not disabled (e.g. flu, light allergy). Finally, there are people whose disease became the cause of their disability (e.g. Bürger's disease – there is a recurrent acute and chronic inflammation and thrombosis of arteries and veins mainly of the feet; in extreme cases it leads to tissue necrosis and the need to amputation of limbs¹¹).

WORK, UNEMPLOYMENT AND ECONOMIC INACTIVITY

Work (especially professional) is intentional and organised activity. In the process of work occurs transformation of reality, and material and non-material goods are created. Work includes physical and mental actions¹² in different proportion: in the case of basic work, physical activity is dominant, and in the case of complex one – mental activity. Having a job includes many positive aspects, in contrast to the situation when there is no work – unemployment – which is a negative phenomenon.

Working is an important factor that conditions achieving a certain level of development and self-realisation. In a society based on a market economy, work gives clear material effects that are used to meet the needs. It is also a determinant of social standing and a source of many contacts¹³. However, in the case of the disabled, apart from all the functions of professional work there are additional, specific functions that stem from the fact of being disabled. Active work is conducive to rehabilitation and is often the credo of social life, the quantifier and the determinant of their importance and value¹⁴.

In opposition to professional work, there is the state of inactivity which is characterised by restraining from employment (even when there are numerous job offers).

Between these states there is the unemployment sphere. Unemployment consists in the fact that a group of people eager to work and capable of working cannot find employment

¹⁰ Jasiek sam o sobie..., <http://pozahoryzonty.org/jasiek/historia/> (as of: 2014-02-20).

¹¹ Choroba Buergera – objawy i leczenie, http://www.doz.pl/zdrowie/h1555-Choroba_Buergera (as of: 2014-02-20).

¹² M. Król, A. Przybyłka, *Rynek pracy osób niepełnosprawnych*, [w:] *Niepełnosprawni w środowisku społecznym*, red. L. Frąckiewicz, Akademia Ekonomiczna, Katowice 1999, p. 144.

¹³ S. Golinowska, *Praca i polityka społeczna. Wzajemne wzmacnianie się i konflikt*, [w:] *Człowiek w pracy i polityce społecznej*, red. J. Szambelańczyk, M. Żukowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2010, p. 25.

¹⁴ M. Garbat, *Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami – bariery i koszty*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2013, p. 67.

(fig. 4). Unemployment – with regard to the results it evokes – poses one of the most difficult socio-economic problems.



Fig. 4. Professional work, unemployment and economic inactivity
Source: own work.

Indexes that characterize the labour market status are: professional activity rate (PAR), employment rate (ER) and unemployment rate (UR). The activity rate defines the number of people professionally active in total number of people aged 15 and over or given group¹⁵. The number of working people in total population aged 15 and over is defined by employment rate¹⁶. The number of the unemployed is illustrated by unemployment rate, i.e. percentage of the number of the unemployed in the number of people professionally active¹⁷. Furthermore, the amount of economic inactivity may be established by subtracting the number of professionally active people (employed and unemployed) from the total of people in working age¹⁸.

PROFESSIONAL WORK AND ITS IMPACT ON HEALTH AND DISABILITY

Disability evokes some consequences in people's lives, including work. It manifests itself, above all, by limitations in the choice of job, difficulties finding a job and maintaining it. It is worth mentioning that professional work is not only the source of income, but also affirmation of one's worth and usefulness, which is necessary for everyone, especially for the disabled. If one cannot work because of health issues, it is called being unable to work. Inability to work means full or partial loss of the ability to work for financial reasons because of the breach of the body's efficiency – without the possibility to recover the ability to work after retraining.

A person who is completely unable to work is one who lost the ability to do any work whatsoever. A partially unable worker is one who lost the ability to work to a large extent,

¹⁵ *Pojęcie stosowane w badaniach statystycznych statystyki publicznej: Współczynnik aktywności zawodowej ludności*, http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1057.htm (as of: 2013-03-03).

¹⁶ *Pojęcie stosowane w badaniach statystycznych statystyki publicznej: Wskaźnik zatrudnienia*, www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-3078.htm (as of: 2013-03-03).

¹⁷ *Pojęcie stosowane w badaniach statystycznych statystyki publicznej: Stopa bezrobocia (wskaźnik bezrobocia)*, http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-866.htm (as of: 2013-03-03).

¹⁸ J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Interart, Warszawa 1996, p. 61.

according to the level of the person's qualifications. When determining whether a person is unable to work, a possibility to do any kind of work is taken into account. In the case of partial inability to work, the ability to do the same work is examined in the first place. Next, if it turns out that the person is unable to do the same work, it is examined whether it is possible for the person to do another work, according to the persons qualifications (education, work experience, predispositions)¹⁹.

Having a job, above all, secures worker's upkeep and is the foundation of economic existence of a household. Thanks to the earned money, a worker may satisfy the needs of the family members; depending on the height of income and range of needs, they are basic or sophisticated needs.

Having a source of income gives wider educational opportunities. Treatment and rehabilitation options are also expanded by being able to afford private services, which would be out of reach for particular individuals. Moreover, it enables realisation of pastime activities, giving joy and happiness.

Work gives high self-esteem and social usefulness. Work causes mobilisation of the body to do chores and, generally, orders one's daily routines, both daily and yearly.

Satisfaction from work increases the feeling of one's standard of living. Higher income allows people to maintain the balance between work and leisure, which in turn boosts health due to omission of unwanted exhaustion, not abusing the efficiency of the body, which may worsen the actual health condition or generate different illness/disability.

However, the better health and higher psychophysical efficiency of the body, the wider the opportunities of choosing one's career, workplace, gaining higher income. Good health helps manage professional tasks and it is easier to accomplish professional challenges.

Better health makes it easier to acquire better education and work experience, and thus – a better job. Having good health it is easier to maintain one's work and get promoted.

Doing professional work leads to exhaustion, „wearing out” of the body, injuries, in extreme cases – to worker's death. Chronic stress leads to lowering psychophysical efficiency, may be the basis of mental disorders and being prone to various illnesses.

Worse work, less attractive, less prestigious, means lower income, lower satisfaction of life, and thus, lower standard of life. Lower income causes the necessity to limit the needs of a household – often to the most basic ones. Too little income often force people to search for

¹⁹ The abovementioned is in compliance with the judgement made by the Supreme Court on June 10 1999 (II UKN 675/98, OSNAP 2000/16/624) in which the Supreme Court stated that the opinion whether the insured is unable to work should - apart from the biological (medical) aspect – also take into account an objective possibility to take up previous or another job, in accordance with his qualifications, education, age and predispositions. The same is stated in art. 13 in the Act on FUS (Health Insurance Fund), which says that by evaluating the degree and lasting of inability to work as well as prognosis as to regaining the ability to work, it is included: 1) degree of the breach of efficiency of the body and probability to restore necessary efficiency by treatment and rehabilitation, and 2) ability to do previous work or to take up a different one as well as purposefulness for professional retraining, taking into account the kind of previous work, education, age and psychophysical predispositions.

additional work that causes additional tiredness, limiting time for relaxation, and thus, in the long run it may lead to worsening of health condition and loss of efficiency of the body.

Bad material working conditions cause an increase in occupational hazard, which may cause instant or gradual acquisition of occupational diseases and/or disability. Bad social working conditions, like lobbying, discrimination, pestering, cause reluctance to work, induce people to change it (if possible), in extreme situations to suicide attempts.

However, the worse health, the more serious dysfunctions of an individual, the lesser the possibilities to find any job, building up one's career, promotions, maintaining employment. The worse job with lower salary, the fewer possibilities to meet the needs of a household and pastime activities. Worse health causes a decrease in psychophysical efficiency and quality of work. Illnesses cause absence at work; after a longer absence for treatment, an individual must undergo a process of readapting. Chronic indispositions may not be tolerated by employers, for they cause a rise in costs connected with, e.g. the need for worker's substitution.

Lack of work also has disadvantageous influence on health and disability. The influence may be presented as a spiral (fig. 5). Loss of work, above all, is connected with loss of regular income. Subsequently, the standard of living becomes worse, problems with allocation of free time, social isolation, limitation or exclusion from political and cultural life. It is accompanied by mental discomfort and feeling helplessness. As a result of financial difficulties, there is not only a decrease in the standard of living, but also deprivation of the unemployed of buying goods that are symbols of status, which leads to lower self-esteem. It is widely known that people who remain unemployed for a long time are vulnerable to harmful stress that has a negative impact on their mentality. They have fear for the present and for the near and far future, and even fall into deep depression. However, few realise that unemployment affects health negatively. Recent research proves that in unemployed people there occurs higher risk for a heart attack, especially in the first year of employment and being unable to find a new one²⁰.

„Psychological aspect is loss of income, loss of health, decrease in intellectual functioning, loss of free swap of privileges and obligations, loss of institutional dependency. They lower their activities in all spheres of their lives, limit social meetings even with the unemployed, for such meeting do not cheer them up but deepen frustration and bring no mental support. The unemployed are characterised by fatalism, apathy, and their psychophysical efficiency is lower”²¹. In psychology, unemployment is treated as a highly stressful experience that causes changes in their behavioural patterns. It is a depressing situation, for the given person has no influence on it. Psychologists claim that the unique kind of stress that appears

²⁰ *Unemployed at Higher Risk for Heart Attack?*, <http://news.health.com/2012/11/20/unemployed-at-higher-risk-for-heart-attack/> (as of: 2014-02-14).

²¹ T. Borkowski, A. Marcinkowski, *Socjologia bezrobocia*, BPS, Warszawa 1996, p. 45.

after loss of job, influences the fact that the unemployed feel alienated, isolated, do not feel control over their lives, which in turn leads to a higher risk for a heart attack²².

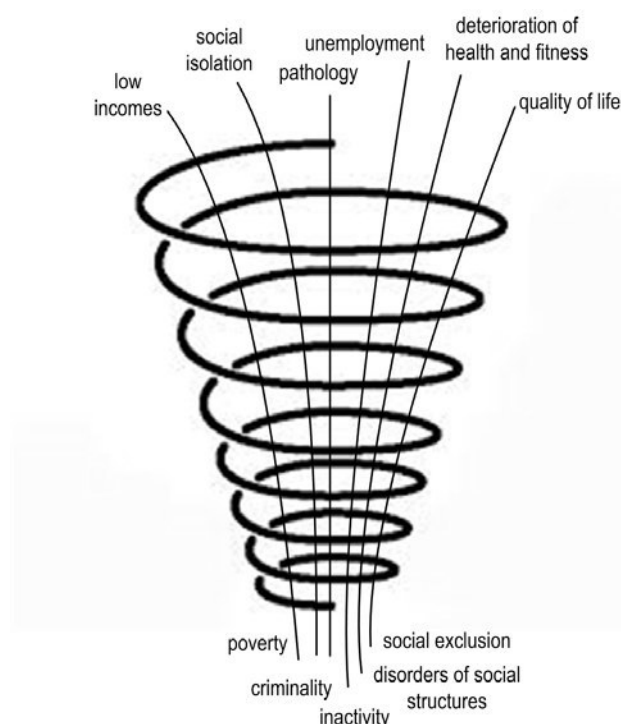


Fig. 5. Spiral of unemployment and its selected results
Source: own work.

A result of unemployment may also be an increase in crime rate. For some, poverty creates temptation to commit various felonies. Deepening poverty, social isolation, difficulties finding a new job, being dependant on others, worsen mental frame of mind. An unemployed person's imagination of how he or she is perceived by others also has an influence on this. The unemployed sometimes face suspicions of conning unemployment benefits, or being reluctant to take a job. They have such convictions thanks to, among others, the media. They present the unemployed either as someone conning benefits, or someone who has to be forced to go to work, or as a victim who needs to be helped in any possible way.

Unemployment is often a multigenerational phenomenon. A decrease in the unemployed parents' standard of life is a cause of decrease in their children's level of education, which in the future may be the cause of unemployment of the young. Unemployment has negative results for a society. They are: significant welfare costs, untapped ability to work of the unemployed, feeling endangered of losing a job among the employed and danger of escalation of

²² Ibid.

the unwanted phenomena (e.g. alcoholism, divorces, drug addiction, crime, suicides). People who are educated in a trade that has no demand often do different work that does not match their qualifications or have no work at all, which in turn leads to frustration²³.

Those who have been without work for a long time usually failed many times while searching for a job. The experience of failure weakens their feeling of perpetration, which may sometimes lead to creation of developed helplessness. In long-lasting unemployment, individuals often stop trying to search for work. The unemployed stop believing in effectiveness of their current actions and do not initiate new ones.

Relatively little research has been done to measure the relationship between professional inactivity as well as health, and/or incomplete efficiency. In the sphere of professional inactivity there are mostly people who are permanently unable to work (professionally). They are people with deep mental illnesses, deep multi-organ palsy, dependent people that require all day care, and often people who need equipment (e.g. respirators) in order to survive.

There are also people (not necessarily disabled) discouraged by long-lasting search for job who withdrew from the labour market. Due to loss of income, their families face poverty and inheritance of unemployment or professional inactivity; they become dependent on social welfare and charity benefits.

Professional inactivity may be a result of professional work, especially of dangerous accidents at work that result in major dysfunctions. In some cases, a progressive dysfunction may lead to a gradual (continuous or periodical) decline in employability, leading to „pushing out” these people from the labour market. An example of such dysfunctions is multiple sclerosis.

Ageing may also lead to professional inactivity. Natural processes of ageing of the human body causes a decline in psychophysical efficiency: strength becomes weaker, reaction time is slower, memory is worse. They overlap with disability, intensifying the effect of efficiency loss.

Professional inactivity may also have its sources in a bad, insufficient state of public infrastructure, among others, public transport which to a large extent conditions the ability to take up a job (lack of communication or railways available for people with different dysfunctions).

As studies show, movement of people from professional inactivity to activity is very difficult – especially when it comes to the elderly.

²³ M. Garbat, *Zatrudnianie i rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnością w Europie*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2012, p. 124.

SUMMARY

Between work and lack of work there are mutual, bilateral relations: feedback. Both work (and lack of work) affect health as well as health affects significantly people's work. Depending on the exerted results, two kinds of feedback may be distinguished: positive and negative (fig. 6).

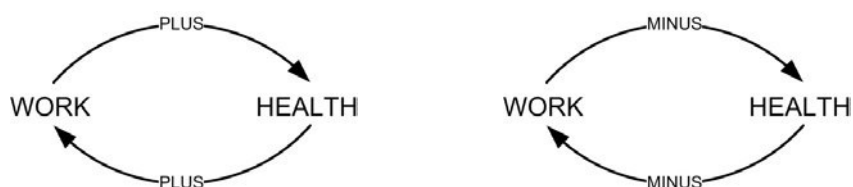


Fig. 6. Positive and negative feedback between work and health
Source: own work.

The labour market is a kind of barometer of economy. Supply and demand on the labour market of a market economy are shaped by a number of variables, among which are: salary, efficiency of work and demand on products that are results of work, the number of people with certain qualifications, perks, off-work benefits from alternative activities, as well as socio-cultural causation of professional activity. In the case of the disabled, the list is much longer, for shaping of supply and demand on work is dependent on: mobility of work, social welfare and its relation to current minimum wage, the government's policy on the labour market, labour costs, and general economic situation. The situation on the labour market is a resultant of many interconnected factors²⁴.

Finding a job by the disabled is not an easy task. In 2011 majority of the group (nearly 50%) remained unemployed for more than 12 months, so they were chronically unemployed. However, against presumptions, the structure of the period of time recorded by the labour offices does not show that the situation of the unemployed in total is much worse than that of the able-bodied in total.

In every society for majority of people work is the only source of income. It is also the main condition for gaining the right to have social insurance. It is frequently forgotten that work is also a source of creating social relations and partaking in forming a society by creating goods and providing services. Moreover, work is a place of negotiations, conflicts, agreements. It is a part of democracy. The right to work is among other, economic and social, most important human rights.

²⁴ *Podstawy ekonomii*, red. R. Milewski, PWN, Warszawa 2000, p. 249; J. Sloman, *Economics*, Prentice Hall, Bibo, 2006, p. 576-578; O. Blanchard, *Macroeconomics*, Pearson Prentice Hall, New Jersey 2006, p. 126-128; D. Begg, S. Fischer, R. Dornbush, *Ekonomia*, tom 2, PWE, Warszawa 1993, p. 194-230.

Many of the unemployed experience undeserved discrimination and segregation, for they are disabled. Today's stage of development of capitalism multiplies restructuring, mergers, changes of locations. Globalism creates problems connected with the standards of competences. Superiority of profits leads to imposition of flexibility, causes anxiety and exclusion, and all of this creates mechanisms of discrimination and segregation that affect more and more workers. Knowing that everyone, especially the weakest, is exposed to these mechanisms, it is easy to imagine that the excluded will find themselves in another world. Exclusion will be a consequence not of the very phenomenon of globalisation, but of the attributes of the excluded.

People with disabilities face two main dilemmas: the first concerns finding a proper job in the existing unemployment rate and uncertainty on the labour market, the second – is connected with such negative factors as stereotypes and social attitudes. Imaginations that function among workers are the same as in the whole society. It is worth remembering that the disabled belong to a unique category of workforce, which is limited by health condition, handicap or dysfunctions. Evaluation of one's own health condition is crucial while choosing a profession and career path. Getting to know one's own health condition along with knowing contraindications to certain professions allows to avoid the wrong choices. Among the disabled with contraindications to the choice of a profession are people who have slight health deviations, and those who have significant disorders, and for whom few professions are available.

The defects of the body and its ability to work are very important factors, but in the case of majority of disabilities they do not determine work opportunities per se. This idea is based on two essential pieces of rationale of rehabilitation. The first says that every disabled person retains certain efficiency, physical and mental functions; the second says – no work requires full efficiency from the worker. Thus, employing the disabled, above all, depends on individual choices of particular professional tasks.

In order for rehabilitation to fulfill its role in preparation of the disabled to take up a job, it should have the widest range possible, include people with any kinds of illnesses and be independent of their place of living (city, country). Its range is crucial: thoroughness and flexibility are essential in applying various forms of rehabilitation, depending on individual needs of the disabled.

Bibliography

- Begg D., Fischer S., Dornbush R., *Ekonomia*, tom 2, PWE, Warszawa 1993.
Blanchard O., *Macroeconomics*, Pearson Prentice Hall, New Jersey 2006.
Borkowski T., Marcinkowski A., *Socjologia bezrobocia*, BPS, Warszawa 1996.
Choroba Buergera – objawy i leczenie, http://www.doz.pl/zdrowie/h1555-Choroba_Buergera (as of: 2014-02-20).
Encyklopedyczny słownik rehabilitacji, red. T. Galkowski, J. Kiwerski, PZWL, Warszawa 1986.

- Garbat M., Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością – bariery i koszty, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2013.
- Garbat M., Zatrudnianie i rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnością w Europie, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2012.
- Golinowska S., *Praca i polityka społeczna. Wzajemne wzmacnianie się i konflikt*, [w:] *Człowiek w pracy i polityce społecznej*, red. J. Szambelańczyk, M. Żukowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2010.
- Jasiek sam o sobie..., <http://pozahoryzonty.org/jasiek/historia/> (as of: 2014-02-20).
- Kowalik S., *Psychospołeczne podstawy rehabilitacji osób niepełnosprawnych*, Wyd. Śląsk, Katowice 1999.
- Król M., Przybyłka A., *Rynek pracy osób niepełnosprawnych*, [w:] *Niepełnosprawni w środowisku społecznym*, red. L. Frąckiewicz, Akademia Ekonomiczna, Katowice 1999.
- Majewski T., *Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie osób niepełnosprawnych dla pracowników terenowych*, KIG-R, Warszawa 1999.
- Paszkowicz M.A., *Wybrane aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami*, Fundacja Wydawnicza JM, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2009.
- Podstawy ekonomii*, red. R. Milewski, PWN, Warszawa 2000.
- Pojęcie stosowane w badaniach statystycznych statystyki publicznej: *Współczynnik aktywności zawodowej ludności*, http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1057.htm (as of: 2013-03-03).
- Pojęcie stosowane w badaniach statystycznych statystyki publicznej: *Wskaźnik zatrudnienia*, www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-3078.htm (as of: 2013-03-03).
- Pojęcie stosowane w badaniach statystycznych statystyki publicznej: *Stopa bezrobocia (wskaźnik bezrobocia)*, http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-866.htm (as of: 2013-03-03).
- Rozmowa „Weterana” z profesorem dr med. W. Degą, „Weteran Walki i Pracy”, 1964, nr 14.
- Sloman J., *Economics*, Prentice Hall, Biboia, 2006.
- Sowa J., *Pedagogika specjalna w zarysie*, Wyd. Oświatowe FOSZE, Rzeszów 1997.
- The Social, Cultural and Economic Determinants of Health In New Zealand: Action to Improve Health*, The National Advisory Committee on Health and Disability, Wellington, New Zealand 1998.
- Unemployed at Higher Risk for Heart Attack?*, <http://news.health.com/2012/11/20/unemployed-at-higher-risk-for-heart-attack/> (as of 2014-02-14).
- Unolt J., *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Interart, Warszawa 1996.

Aleksandra Kulpa-Puczyńska

THE ABILITY OF SELF-PRESENTATION AND OTHER EMPLOYEE COMPETENCIES AT THE BACKGROUND OF MODERN RECRUITMENT METHODS

Summary

This paper underscores that knowledge, skills and attitudes that enhance our flexibility, creativity and vulnerability to change are of great importance. What is especially important when searching for a job, keeping the job and striving towards professional development are the conjoined abilities of good self-evaluation and self-presentation. Knowing oneself and one's abilities (their proper presentation) influences the accuracy of educational and professional decisions, the result of recruitment and selection, the quality of performance at work and finally – it lets employees develop their potential. The purpose of this paper is also to elaborate on employees' recruitment, especially at the background of innovative methods aimed at hiring the best of the bests.

UMIĘTNOŚĆ AUTOPREZENTACJI I INNE POŻĄDANE KOMPETENCJE PRACOWNIKA W KONTEKŚCIE NOWOCZESNYCH METOD REKRUTACJI

Streszczenie

W prezentowanym tekście podkreśla się, iż dzisiaj istotne znaczenie mają wiedza, umiejętności i postawy, które sprzyjają naszej elastyczności, kreatywności oraz podatności na zmianę. Szczególnie ważne w zdobywaniu zatrudnienia, a następnie jego utrzymaniu, a także ciągłym rozwoju zawodowym są ściśle powiązane ze sobą umiejętności: dokonania właściwej samooceny oraz autoprezentacji. Dobra znajomość siebie i swoich możliwości (właściwa ich prezentacja) wpływa na poprawność podejmowanych decyzji edukacyjnych i zawodowych, efekt procesu rekrutacji i selekcji, jakość wykonywanej pracy, pozwala też skutecznie rozwijać potencjał tkwiący w pracownikach. Celem niniejszego artykułu jest również poruszenie tematu rekrutacji pracowniczych, zwłaszcza zwrócenie uwagi na innowacyjne metody służące pozyskiwaniu jak najlepszych kandydatów do pracy.

Introduction

Increasing one's self-esteem and developing the ability of making a good impression can be a great asset towards convincing the employer and getting the job. As far as in the 1970s, Leon Niebrzydowski wrote that self-esteem played an important role not only in learning oneself, but also in managing one's behaviour and in achieving lifestyle goals. According to the author, apart from job-specific information needed to find a proper job, self-cognition

helps us extract unique abilities which we did not realize before¹. Self-esteem has been defined similarly by Henryk Kulas. He described it as a set of various opinions and judgements one. They can concern both its current qualities and possible chances of development². The mentioned judgements are conjoined with human physical qualities, his or her personality traits and relationships with other people³. In *Leksykon pedagogiki pracy* we read: „[...] self-esteem is supported by life experience and opinions of other people. It is crucial in terms of deciding upon a job or a school”⁴. It is also noteworthy that the subject literature includes various definitions of self-esteem, determined by varied factors, e.g. if taking into account the level of self-esteem, we distinguish high or low level. The level of self-esteem is hidden in e.g. the level of aspirations (dependent on one's self-cognition and self-determination) and also in the set of goals one is striving to achieve⁵. Thus, people with low self-esteem are convinced that their actions are of low effectiveness and they value themselves low. They do not undertake tasks that are more difficult to challenge, they are susceptible to public opinion and are afraid of failure⁶. From the other hand, high-esteem people are assured of their abilities and know what they are capable of. They function well in a society, trust their strengths and are immune to public opinion⁷. People with higher self-esteem are more optimistic, expect evolving success, put more effort in performed activities and as a matter of fact, they receive better results. This makes their self-esteem even higher or it simply maintains it at an adequate and satisfying level⁸. Thus, people develop their self-esteem through achieved successes, failures, life experience, current events and public opinion⁹. Success in choosing a job and then in performing the job is associated with self-cognition, willingness to learn new things and the ability of setting and achieving goals. It is also important to know how to search for a job and be aware of modern recruitment methods, which are described further in this paper. It is noteworthy that the basis of increasing self-esteem is being able to change one's image and knowing different techniques and strategies of self-presentation is of substantial value here. On the other hand, our ability of self-presentation is used every day – not only in case of public speeches, i.e. scientific conferences or business meetings.

Referring to the title of the article, it is worth mentioning that **public speeches and communication**, associated with the abilities of argumentation, presentation and defence of one's stand, getting the message through to other members of the society (taking advantage of

¹ L. Niebrzydowski, *O poznawaniu i ocenie samego siebie*, Warsaw 1976, p. 9 and 45.

² H. Kulas, *Samocena młodzieży*, Warsaw 1986, p. 6.

³ J. Kozielecki, *Psychologiczna teoria samowiedzy*, Warsaw 1986, p. 77.

⁴ T. W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom-Warsaw 2004, p. 221.

⁵ T. Piątek, *Spoleczno-pedagogiczne uwarunkowania aspiracji i planów życiowych studentów*, [in:] *Teoria i praktyka wartości w pedagogice*, ed. W. Furmanek, Rzeszów 2011, p. 268.

⁶ H. Kulas, *op. cit.*, p. 70.

⁷ R. E. Franken, *Psychologia motywacji*, Gdańsk 2005, p. 477.

⁸ A. Fila-Jankowska, *Samocena autentyczna. Co ukrywamy sami przed sobą*, Warsaw 2009, p. 21.

⁹ R. E. Franken, *op. cit.*, p. 487.

the new media)¹⁰, belong to meta-competencies. They should be unique attributes of each professional, regardless of the profession he or she has been prepared to perform. Thus, meta-competencies include: **flexibility** – the ability to adjust to changing conditions, searching unique solutions and conjoining different fields of knowledge, or **taking advantage of computer technologies** in decision-making processes and performing different tasks, being at the same time able to look with a critical eye at emerging solutions¹¹.

1. The meaning of good self-presentation in recruitment and selection processes. Problem outline

Success in life, also professional success, is highly dependable on the way we are perceived by others. Virtually every person is trying to give the best possible image of oneself – on the other hand, however, we tend to filter information about ourselves. When put in the situation of direct presence of other people, a person usually finds a reason to make certain impression that will help achieve his or her goals. Sometimes, in order to achieve a goal, a person can be cautious about their actions and sometimes he or she behaves according to tradition or social position. Keeping control of one's actions and controlling the way of being perceived by the society carves the shape of one's self-presentation¹². Based on the time horizon of the goals determining certain self-presentation behaviour we can speak about self-presentation tactics and strategies. The first type concerns achieving interim and situational goals, while the second concerns long-standing and non-situational goals. As an example we have the behaviour of a man who wants to be perceived as a competent and professional person¹³. It should be underscored that the subject literature often promotes the concept of Edward E. Jones and Thane S. Pittman, which presents five strategies of self-presentation: *ingratiation*, *self-promotion*, *intimidation*, *exemplification* and *supplication*¹⁴. In recruitment processes the first two strategies are the most common. Especially the self-promotion strategy relying on presenting an agile person, with many talents and skills. Ascribing a status of a competent person comprises a high level of general skills and attributes (intelligence, physical fitness) and specific skills (e.g. ability to operate professional computer software). One type of self-promotion is exemplification, i.e. creating the impression of a person being honest,

¹⁰ According to T. Oleksyn: „one side of meta-competencies is associated with learning and reflection skills, the other side however is co-related to being able of challenging the moments of uncertainty, which should now be increasingly useful.” T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Cracow 2006, p. 24.

¹¹ M. Sabat, *Jakimi kompetencjami Polacy mogą zwyciężać w XXI wieku?*, [in:] *Kompetencje dla rozwoju. Głos polskich think tanków*, ed. J. Szomburg, Gdańsk 2011, p. 45-46.

¹² E. Goffman, *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Warsaw 1981, p. 38; M. Leary, *Wywieranie wrażenia na innych. O sztuce autoprezentacji*, Gdańsk 2004, p. 14.

¹³ E. Stojanowska, *Opisywanie siebie w warunkach autoprezentacji oraz prywatnie. Style autoprezentacji*, Warsaw 1998, p. 21-35.

¹⁴ A. Szmajke, *Autoprezentacja: maski, pozy, miny*, Olsztyn 1999, p. 22 and next.

honourable, conscientious, loyal and dedicated (for example, towards a company). Therefore, a job candidate presents qualities that are valued by employers and their verification is possible only after some period of employment. However, the effectiveness of this strategy depends most of all on consequent behaviour¹⁵. Ingratiation, on the other hand, means creating an impression of a likeable, attractive and decent person. Nevertheless, in a job-finding situation (for example, a job interview), it is better for one to abandon conformism and try to enhance self-esteem and present personal opinions¹⁶. Apart from using a proper self-presentation strategy (which is often a mix of several self-presentation strategies), in order to gain and maintain a positive image, it is very important to make a good first impression in front of a newly met person. It has been proved that we subconsciously judge a person after the first seconds of interaction. In this short period of time a person's posture, voice and clothing influence our decision whether we accept the person or not.

Today, employers use a variety of innovative recruitment forms, focusing most of all on the cost of selection and possibility of fishing out the best job candidates. The above mentioned ability of self-presentation (elocution, way of speaking, mimics) is important especially in case of a video CV, sent directly to the employer or posted at a recruitment portal run by an employment agency or a specialised company. The choice of the type of CV, making the document unique and interesting for recruitment specialists is an important element for self-presentation. It is noteworthy that experts analysing this field indicate the increasing importance of an internet-active job-candidate. The Internet helps a candidate present themselves even before the first eye to eye contact takes place. He or she can run a blog, participate in social fora or give opinions on professional fora¹⁷. The development of the Internet has triggered the creation of the following recruitment methods: **Recruitment 4.0**, whose aim is to leverage the actual advantages of social media. This attitude focuses on cost-effectiveness of recruitment processes, i.e. employers choose such communication tools that will let them reach the target group and build social background around their company; **Crowdsourcing** - consisting in delegating tasks to a broad number of recipients, basing on an open request or question. In practice it takes the form of an Internet announcement with a request to solve a problem (best solutions are rewarded). This way, Internet users, including possible talents, can take active part in the recruitment process¹⁸; **Gamification**, which uses games to engage a broad number of recipients in the process. The recipients are of different age and they are engaged into actions that in real conditions are recognized as routine actions. The player reaches consecutive levels and receives awards for the timely completion of

¹⁵ G. Królik, *Autoprezentacja*, Katowice 2004, p. 11-13.

¹⁶ A. Szmajke, *op. cit.*, p. 23.

¹⁷ R. Wood, T. Payne, *Metody rekrutacji i selekcji pracowników oparte na kompetencjach*, Cracow 2006, p. 83.

¹⁸ M. Jeffery, *Trendy: Rekrutacja 4.0, czyli spojrzenie w przyszłość*, [in:] *Rekrutacja 2012. Narzędzia i trendy*, ed. M. Stempak, A. Penda, published by HRstandard.pl, December 2011, p. 9-13. Report available on the Internet: <http://hrstandard.pl/raport-rekrutacja-2012/> (date of access: September 2nd, 2014).

a project. Competing with others, he or she participates in competitions, surveys and research on interesting subjects. Games are also a great tool used for teaching future employees how the company functions¹⁹. Summing up, the trends in the field of recruitment and selection processes are associated most of all with the development of new mobile technologies. A recruitment process becomes more automatic and partially shifts to virtual reality. This is the way modern employers search for talents and communicate with them.

Taking into account various interpersonal goals, self-presentation behaviour can be divided into: assertive (proactive, used for establishing the desired social identity) and defensive (used for image protection, in case certain threats have arisen)²⁰. New recruitment methods, allowing for or limiting the practice of using self-presentation tactics. They require particular actions undertaken by employees: increased activity, innovativeness, creativity – in order to present themselves in the most effective way. Moreover, modern self-presentation comprises not only the verbal and non-verbal contact, but also all the documents that are taken into consideration for evaluation of our profile. For initial selection, apart from the application forms, a candidate can expect a phone call that will be considered and analysed during the recruitment process (*call screening*). This method is used for cases, when an employer does not want to reveal too much information about the vacancy (because of competition issues) or when a certain candidate resides in a distant location and both parties wish to save time and money. Moreover, the meeting can take a form of a structured interview, which allows making comparisons among potential workers²¹. Recruitment specialists take advantage of new types of selective interviews, such as *behavioral event interview*, which concerns mostly candidate's competencies and focuses on questions concerning candidate's past. The interview concentrates on professional tasks and situations a candidate had to deal with in the previous job. Behavioural questions constitute a tool for verification of professional skills and successes declared by a potential employee²². It is increasingly popular to record interviews with candidates, for example at job fairs, sent for evaluation. This makes it possible for recruitment specialists to call a possible trainee before he or she leaves the fair. Summarizing this part of the paper it is necessary to point out that HR specialists face a difficult challenge of taking into account young people's attitude to work (labour mobility, willingness to change and develop, task-solving attitude, appreciation of good atmosphere at work, taking care about the balance between work and private life). Managing a young team is associated with implementing changes to recruitment and selection processes. It concerns, most of all, recruitment via new channels: social media, mobile

¹⁹ *Ibidem*, p. 13-15; J. Jankowski, E. Mazurczyk-Jankowska, Tools: *Gry w rekrutacji – nowa era*, [in:] *Rekrutacja 2012, op. cit.*, p. 40-42.

²⁰ M. Leary, *Wywieranie wrażenia na innych. O sztuce autoprezentacji*, Gdańsk 1999, p. 29.

²¹ M. Dale, *Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników*, Cracow 2001, p. 137-138.

²² B. Jamka, *Dobór zewnętrzny i wewnętrzny pracowników Teoria i praktyka*, Warsaw 2001, p. 110-111.

applicaitons and non-standards types of recruitment, i.e. taking advantage of games or business simulations²³.

2. Employer expectations towards employees' competencies – summary

The key element, having great impact on the development of knowledge-based economy, is human capital, which is usually described by the subject literature as one of the indicators – the level of owned competencies²⁴ (knowledge, skills, talents, psychological attributes and features concerning health). The research made as part of the project titled *Bilans Kapitału Ludzkiego* indicates that in the years 2010-2012 the Polish labour market required mostly highly qualified specialists. This demonstrates that this indigenous economy is heading towards innovativeness. Apart from general requirements for specialist professions (level of education, good command of foreign languages, experience and sex), employers paid attention to the following types of competencies: *interpersonal* – associated with working in groups, communication skills, problem solving; *self-organizational* – requiring proper organization of work, timeliness, entrepreneurship and the will to undertake initiatives; *professional* – specific for a given job. It is necessary to add that the occupational group of specialists is internally diverse, therefore the detailed requirements towards them differed according to the type of vacancy and the way of announcing the demand (recruitment channel)²⁵. In a knowledge-based economy most workers perform tasks associated with data processing and exchange of information – i.e. design, growth strategy development, marketing, sales or services²⁶. Apart from cognitive competencies, this type of work requires also soft competencies (i.e. personal and interpersonal)²⁷. Their measurement includes strategic thinking, resistance to stress, ability of self-motivation and getting others to follow one's lead. Another important type of competencies are self-development competencies, especially the self-creative ones, which, according to W. Furmanek, include: competencies for interpretation of one's own level of development and for further development planning, self-esteem and self-acceptance²⁸. In the open and constantly changing labour market human

²³ *Wyzwania HR. Raport 2013*, Pracuj.pl, Warsaw 2012, p. 8 and 17.

²⁴ The author of the paper has assumed that „[...] competencies determine the link between individual skills, personality traits and qualities required for efficient implementation professional duties.” K. Symela, *Kompetencje i jakość pracy doradcy zawodowego*, [in:] *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, ed. S. M. Kwiatkowski, Z. Sirojć, Warsaw 2006, p. 311- 312.

²⁵ J. Górniak (ed.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*. Report summarizing the 3rd edition of Human Capital Balance from 2012, Polish Agency for Enterprise Development, Jagiellonian University, 2013, p. 56 and 70-73. Publication available on the Internet: www.bkl.parp.gov.pl

²⁶ A. Giddens, *Socjologia*, Warsaw 2010, p. 399.

²⁷ According to W. Furmanek „soft competencies is a collective term describing personal and social competencies. From the functional point of view, soft competencies ensure efficient self-management (personal competencies) and high efficiency in interactions with other people (interpersonal competencies).” W. Furmanek, *Edukacja a przemiany cywilizacyjne*, Rzeszów 2010, p. 188.

²⁸ W. Furmanek, *op. cit.*, p. 188-189.

personality and his or her ability of self-development play a crucial role. The required attributes are rooted in personality traits and let qualifications evolve towards professional competencies²⁹. This process has been proved by the author of this paper in her own elaboration study³⁰. Her respondents have acknowledged that *responsibility* and *self-reliance* are some the most important attributes that should characterise their potential workers. When speaking about attitudes, the most demanded attitude is *readiness of workers to refine their professional skills and effectiveness of their actions*. It is noteworthy that the opinions have not been influenced by the size of the company³¹. Basing her elaboration on her own research, the author of the paper has also tried to answer the following question: „Do the changes in the organization of work (place, time, distribution of tasks) generate the demand for information, skills and life attitudes?”³²

The above mentioned competencies, important not only in case of specialists in a given field, are a worthwhile suggestion for educational institutions. This also concerns the demand for knowledge about modern recruitment and selection methods among people who are about to enter the labour market. The next element that enhances the improvement of employees' situation is the system of vocational guidance – available for everyone and at every stage of educational and professional development. According to D. Kukla: „[...] due to helping students in getting to know themselves, vocational guidance can have a significant impact on the awareness of their predispositions and professional expectations”³³. Today, discovering the potential (at any age) and an effective presentation of strong attributes in front of employers is one of the preconditions towards gaining and maintaining employment.

References

- Dale M., *Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników*, Cracow 2001.
Fila - Jankowska A., *Samooceńca autentyczna. Co ukrywamy sami przed sobą*, Warsaw 2009.
Franken R. E., *Psychologia motywacji*, Gdańsk 2005.
Furmanek W., *Edukacja a przemiany cywilizacyjne*, Rzeszów 2010.
Giddens A., *Socjologia*, Warsaw 2010.

²⁹ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005, p. 108.

³⁰ The analysis of the problem has been supported by the results of the self-elaborated study, titled: “The Preparation of Vocational School Students to Flexible Forms of Employment and Work Organization”, which has been financed from the research funds in 2009-2010 as a promoter research project (MNiSW grant No. N N106 019236). It comprised, among others, 74 companies. The results of the study have been acquired with the help of the poll method and techniques of a survey questionnaire, prepared for the sole purpose of the study.

³¹ A. Kulpa-Puczyńska, *Expectations of Polish employers towards the qualifications and competences of vocational school graduates. Study report*, [in:] *Lifelong Learning: Continuous Education For Sustainable Development. Proceedings of International Cooperation*, Vol. 9, edited by N. A. Lobanov, V. N. Skvortsov, Saint Petersburg 2011, p. 137-141.

³² A. Kulpa-Puczyńska, *Flexible forms of work organization vs the demand for new professional competencies – according to employers and representatives of labour market institutions*, *Problemy Profesjologii*, 2012, No. 2, p. 121-129.

³³ D. Kukla, *Sytuacja młodych ludzi na współczesnym rynku pracy*, [in:] *Miedzy wychowaniem a karierą zawodową*, ed. B. Jakimiuk, Lublin 2013, p. 537.

- Goffman E., *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Warsaw 1981.
- Górnjak J. (ed.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*. Report summarizing the 3rd edition of Human Capital Balance from 2012, Polish Agency for Enterprise Development, Jagiellonian University, 2013.
- Jamka B., *Dobór zewnętrzny i wewnętrzny pracowników. Teoria i praktyka*, Warsaw 2001.
- Jankowski J., Mazurczyk-Jankowska E., *Narzędzia: Gry w rekrutacji – nowa era*, [in:] *Rekrutacja 2012. Narzędzia i trendy*, ed. M. Stempak, A. Penda, published by HRstandard.pl, December 2011.
- Jeffery M., *Trendy: Rekrutacja 4.0, czyli spojrzenie w przyszłość*, [in:] *Rekrutacja 2012. Narzędzia i trendy*, ed. M. Stempak, A. Penda, published by HRstandard.pl, December 2011.
- Kozielecki J., *Psychologiczna teoria samowiedzy*, Warsaw 1986.
- Królik G., *Autoprezentacja*, Katowice 2004.
- Kukła D., *Sytuacja młodych ludzi na współczesnym rynku pracy*, [in:] *Między wychowaniem a karierą zawodową*, ed. B. Jakimiuk, Lublin 2013.
- Kulas H., *Samooceńca młodzieży*, Warsaw 1986.
- Kulpa-Puczyńska A., *Expectations of Polish Employers Towards the Qualifications and Competencies of Vocational School Graduates. Study report*, [in:] *Lifelong Learning. Continuous Education For Sustainable Development. Proceedings of International Cooperation*, Vol. 9, edited by N. A. Lobanov, V. N. Skvortsov, Saint - Petersburg 2011.
- Kulpa-Puczyńska A., *Flexible forms of work organization vs the demand for new professional competencies – according to employers and representatives of labour market institutions*, *Problemy Profesjologii*, 2012, No 2.
- Leary M., *Wywieranie wrażenia na innych. O sztuce autoprezentacji*, Gdańsk 1999 and 2004.
- Niebrzydowski L., *O poznawaniu i ocenie samego siebie*, Warsaw 1976.
- Nowacki T. W., *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom-Warsaw 2004.
- Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Cracow 2006.
- Piątek T., *Spoleczno-pedagogiczne uwarunkowania aspiracji i planów życiowych studentów*, [in:] *Teoria i praktyka wartości w pedagogice*, ed. W. Furmanek, Rzeszów 2011.
- Sabat M., *Jakimi kompetencjami Polacy mogą zwyciężyć w XXI wieku?*, [in:] *Kompetencje dla rozwoju. Głos polskich think tanków*, ed. J. Szomburg, Gdańsk 2011.
- Stojanowska E., *Opisywanie siebie w warunkach autoprezentacji oraz prywatnie. Style autoprezentacji*, Warsaw 1998.
- Symela K., *Kompetencje i jakość pracy doradcy zawodowego*, [in:] *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, ed. S. M. Kwiatkowski, Z. Sirojć, Warsaw 2006.
- Szmajke A., *Autoprezentacja: maski, pozy, miny*, Olsztyn 1999.
- Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005.
- Wood R., Payne T., *Metody rekrutacji i selekcji pracowników oparte na kompetencjach*, Cracow 2006.
- Wyzwania HR. Raport 2013*, Pracuj.pl, Warsaw 2012.

Piotr Kowolik

WPLYW MENEDŻERÓW NA KSZTAŁTOWANIE POSTAW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW

Streszczenie

W artykule przedstawiono poglądy profesjonalistów z zakresu organizacji pracy, kierowania zespołami pracowniczymi, postaw zawodowych i pracy zawodowej. Zaprezentowano autorskie rozważania na temat postawy zawodowej i pracy zawodowej oraz środków wychowawczego oddziaływania menedżerów.

EFFECT OF MANAGERS ON THE ATTITUDES OF PROFESSIONAL EMPLOYEES

Abstract

The article presents the views of professionals in the field of work organization, team management employee, professional attitudes and professional work. Copyright presented a reflection on the professional attitude and work, and impact of educational managers.

Menedżer i kierowanie zespołem pracowniczym

Sprawne i skuteczne kierowanie zespołami ludzkimi, zakład pracy, firma, przedsiębiorstwo jest jednym z głównych czynników wydajnej pracy. Umożliwia ono osiągnięcie jak najkorzystniejszej sytuacji w bardzo ważnych dziedzinach organizacji pracy, jak podział zadań, dobór pracowników na odpowiednie stanowiska, ułożenie racjonalnego systemu produkcji, rozwinięcie współpracy w zespołach pracowniczych.

Organizacja pracy to dobór i zgrupowanie środków oraz sposób powiązania ich czynności, przy czym przez środki należy rozumieć środki pracy, tj. środki materialne (materiały, narzędzia, maszyny itd.), jak i ludzi. Jest to dobór i powiązanie części wchodzących w skład istniejącej lub tworzonej całości – procesu pracy bądź jej rezultatu, aby to zapewniało skuteczność tej całości. „Zadaniem organizacji pracy zawodowej jest:

- *prowadzenie badań w różnych dziedzinach pracy w celu wykrycia prawidłowości występujących w procesach pracy, np. współzależności różnych zjawisk czy ogólnego procesu pracy, wpływu różnych czynników na przebieg i rezultat pracy;*

- *określenie ogólnych zasad doboru metod, środków i form najbardziej skutecznego organizowania pracy zawodowej;*
- *badanie, opracowywanie i usprawnianie metod, środków i form praktycznego organizowania pracy zawodowej;*
- *stwarzania najkorzystniejszych ekonomicznie warunków pracy (dotyczy to zwłaszcza doboru i powiązania w czasie i miejscu różnych środków działania).*
- *normowanie i kwalifikowanie pracy zawodowej”¹.*

T. Nowacki stwierdza, że organizacja pracy stanowi „system doboru i zarządzania ludźmi, narzędziami, maszynami i surowcami, a także wytworami pracy, mającym na celu optymalizację procesów pracy”².

Menedżer to *zarządzający, kierownik, dyrektor, biznesmen. Osoba wysoko wykwalifikowana, specjaliści zajmujący się zawodowo zarządzaniem*³.

Ustala politykę operacyjną i steruje wzajemnymi oddziaływaniami organizacji z jej otoczeniem, samodzielnie i twórczo, a jednocześnie sprawnie i efektywnie, w ramach szerokich kompetencji.

W świetle literatury – *kierowanie zespołem pracowniczym* oznacza działanie zmierzające do spowodowania działania innych ludzi zgodnego z celem tego, kto nimi kieruje⁴.

Chodzi zatem o oddziaływanie na ludzi, ich kwalifikację oraz motywację do pracy. Kierowanie zespołem pracowniczym to kierowanie zespołem jako całością i regulowanie pasm działania członków zespołu (firmy) ze względu na ich splatanie w całość. Kierowanie zespołem nie jest tylko sumą czynności kierowniczych, wykonywanych w stosunku do poszczególnych pracowników, niemniej w wykonywaniu (czyli poza preparacją) sprowadza się pod względem technicznym do kierowania poszczególnymi członkami zespołu pracowniczego.

Przełożony (menedżer), który zakłada sobie jako główny cel osiągnięcie optymalnego rezultatu (czyli określonego działania, procesu lub stanu, czegoś, co się zdarzyło lub istnieje dzięki) pracy przez kierowany zespół, nie osiągnie tego celu, jeżeli ograniczy się tylko do wykonywania swoich formalnych obowiązków. Powinien skupić swoją uwagę przede wszystkim na:

- rozpoznaniu członków zespołu (załogi),
- oddziaływaniu na ich postawy wobec wykonywanych prac (zadań).

¹ P. Kowolik, *Organizacja pracy zawodowej*, [w:] K.M.Czarnecki, B. Pietrulewicz, *Leksykon profesjologiczny*, Sosnowiec 2010, s.123-124 .

² T.W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom – Warszawa 2004, s. 166.

³ K. Bolesta-Kukulka, *Mały słownik menedżera*, Warszawa 1993, s. 68.

⁴ J. Zieleniewski, *Organizacja i zarządzanie*, Warszawa 1976, s. 451-452.

Kierowanie to przede wszystkim oddziaływanie na ludzi.

Menedżer swoje funkcje psychologiczne, pedagogiczne czy socjologiczne może spełniać poprzez:

- decydowanie i przekazywanie decyzji,
- wydawanie poleceń,
- ocenianie,
- informowanie,
- doradzanie,
- zachęcanie,
- nagradzanie i karanie,
- upominanie,
- wskazywanie wzorów,
- uczenie pracy,
- rozwiązywanie konfliktów,
- przekonywanie,
- pobudzanie,
- popieranie inicjatyw, nowatorstwa, innowacji.

Warunkami właściwego stosowania tych działań przez menedżera są: jego poczucie sprawiedliwości, obiektywności, autorytet i pozycja w strukturze kierownictwa zakładu pracy (firmy). Rzecz jasna, jednostronność w stosowaniu środków wychowawczego oddziaływania, np. przewaga nagród lub kar, nie jest wskazana. Muszą one występować łącznie, ponieważ zróżnicowane są zarówno sytuacje kierowania (czyli aktualnie powstała całość relacji jednostki z otoczeniem zakładu pracy, zawierająca konteksty wymuszające odpowiednie rodzaje aktywności jednostki), jak też indywidualne cechy poszczególnych pracowników. Dokonując objaśnienia niektórych elementów pedagogiczno-psychologicznych kierowania, menedżer musi odpowiedzieć sobie na pytanie, czy potrafi posługiwać się poszczególnymi elementami w praktyce zawodowej, aby osiągnąć najlepszy efekt wychowawczy. Nie jest obojętną sprawą ich zastosowanie, np. poprawnie przeprowadzona kontrola pracy stanowi skuteczny środek wpływu na postawy pracowników. Potraktowana jednak jednostronnie, z nadmierną surowością, wywołać może efekt przeciwny do zamierzonego, stworzy bowiem dodatkowe opory podwładnych wobec przełożonego, które w konsekwencji mogą przynieść gorsze wyniki pracy.

Środki wychowawczego oddziaływania menedżerów

Przez decydowanie, przekazywanie decyzji i wydawanie poleceń rozumie się reakcje menedżera (osoby kierującej) wobec zespołu lub poszczególnych członków załogi związane bezpośrednio z rytmem wykonywanych zadań zawodowych (czyli zadań wynikających z zawodu i treści pracy, jakie pracownik wykonuje lub musi wykonać na konkretnym stanowisku roboczym)⁵. Menedżer decyduje o podziale tych zadań, o składzie grup wykonawców. Decyzje i polecenia powinny zapewnić sprawność zawodową⁶ (zdolność do skutecznego i pomyślnego wykonywania zadań zawodowych i czynności roboczych), dobrą organizację pracy, ale również motywować do właściwego wykonywania zadań.

Jak więc decydować i przekazywać decyzje oraz wydawać związane z nimi polecenia? Czego w powyższych sytuacjach unikać? Polecenia i decyzje menedżera zespołu nie mogą być przede wszystkim sprzeczne z wiedzą i doświadczeniami zawodowymi pracowników. Ponadto – uwzględniając rytm pracy, decyzje i polecenia menedżera mają ułatwić wykonywanie zadań produkcyjnych, nie mogą nadmiernie obciążać poszczególnych pracowników. Muszą także być zgodne z rodzajem i właściwościami wykonywanej przez zespół pracy. Wszelkie uchybienia w tym względzie dowodzą niekompetencji przełożonego lub jego niewłaściwej postawy wobec podległego zespołu bądź określonych pracowników. Decyzje i polecenia menedżera muszą być kompetentne i podane w taki sposób, aby nie były odbierane przez pracowników jako nakazy.

Dysponowanie nagrodą i karą, a także upominanie są elementami wychowawczego oddziaływania w sferze poczucia sprawiedliwości pracowników. Stosowanie ich wymaga szczególnej ostrożności, ponieważ łatwo tutaj o stworzenie poczucia zagrożenia, a tym samym popsucia atmosfery i zadowolenia z pracy, (wyrażające się pozytywną postawą wobec pracy i zakładu pracy). Poczucie zagrożenia (tj. stan lub sytuacja, które zagrażają pracownikowi) może powstać, kiedy elementy te nie są przez menedżera stosowane, bądź kiedy postępuje on niezgodnie z faktami, nadmiernie i niezasłużenie wyróżniając jednych, karząc drugich. Najczęściej przyczynami niewłaściwego stosowania nagród, kar i upomnień są powierzchowna ocena pracy, (określenie efektywności pracy wykonywanej na konkretnym stanowisku) i niedbała kontrola pracy (postępowanie sprawdzające prawidłowość procesu pracy przez uprawnione do tego celu komórki zakładu pracy lub zewnętrzne organy kontrolne).

⁵ K.M. Czarnecki, *Psychologia zawodowej pracy człowieka*, Sosnowiec 2006, s. 162.

⁶ *Ibidem*, s. 162.

Przez przekonywanie pracowników należy rozumieć wyjaśnienie istoty norm postępowania zawodowego zgodnie z przyjętymi regułami i tradycją zakładu. Jest ono ściśle związane z zachęceniem do właściwego wywiązywania się z pracy. Ma to duże znaczenie psychologiczne. Zachęta sprawia bowiem, że człowiek lepiej pracuje, ma poczucie swojego znaczenia w pracy zespołu, zachowuje się pewnie. Przekonywanie i zachęcanie pracowników do właściwego wykonywania swoich obowiązków wiąże się z pomocą udzielaną im w wykonywaniu zadań. Pomaganie – to sprawianie, aby pracownik w każdej trudnej dla siebie sytuacji był przeświadczony o możliwości uzyskania pomocy od swojego bezpośredniego przełożonego.

Omówione środki wychowawczego oddziaływania kierownictwa na podległe zespoły pracownicze wywierają decydujący wpływ na produktywność zespołów, kształtują stosunki międzyludzkie, współpracę i współdziałanie, a więc właściwą atmosferę dla wykonywania zadań. Występują one codziennie, towarzyszą większości czynności kierowniczych i ujawniają się nieustannie w czasie kontaktów z pracownikami. Menedżer stosując je w praktyce w czasie stawiania pracownikom określonych zadań, zastanawia się nad wykorzystaniem środków motywujących dla realizacji odpowiedniej pracy i utrwalania prawidłowych postaw zawodowych pracowników.

Praktyka dowodzi, iż środki wychowawcze stosowane są przez menedżerów z dużą intensywnością. Niestety jeszcze ciągle niewielu jest takich, którzy posługują się nimi świadomie, rozumiejąc, że znaczący czynnik wpływający na jakość pracy. Inni albo stosują wybrane środki, albo unikają posługiwania się nimi, wynikać to może m.in. z postaw menedżerów wobec swoich funkcji oraz wiedzy i umiejętności współpracy z kierowanymi zespołami pracowniczymi.

Stosownie do tego można też zauważyć różnicę w postawach zawodowych i pracy poszczególnych zespołów.

Dobór środków zależy od: charakteru pracy, stylu kierowania menedżera, dojrzałości pracowników. Realizowanie celów pracy polega na stosowaniu środków działania, polega zatem na odpowiednim dobraniu i takim ustawieniu zadań i ich przebiegu, by zdarzenie będące celem zaistniało w odpowiednim czasie. Dla uzyskania tego efektu niezbędne jest istnienie pomiędzy środkami działania a celem pewnych relacji. Podstawową prakseologiczną zaletą działania jest skuteczność (wybór właściwych rzeczy do zrobienia). Kluczem do powodzenia skutecznego menedżera jest jego skuteczność, gdyż ona decyduje o wykorzystaniu przez firmę (zakład) nadarzających się okazji (wejście na rynek z nowym produktem, znalezienie niszy rynkowej itp.). Skuteczność jest podstawowym atutem w grze o status i statut organizacji.

Świadome stosowanie środków wychowawczych przyczynia się do uzyskania przez pracowników do lepszych wyników pracy i umocnienia dobrej atmosfery pracy. Zespoły tak kierowane są bardziej zwarte i łatwiej radzą sobie z zaistniałymi trudnościami. Inaczej jest w zespołach, w których unika się takich działań, jak uczenie pracy, przekonywanie, zachęcanie, budzenie inicjatyw, doradzanie, pomaganie itp., bądź stosuje się je okazjnie lub częściowo. Tu postawy pracowników są bardziej chwiejne, podatniejsze na różnorodne zakłócenia.

Pracownicy spodziewają się od swoich przełożonych zachowań będących wynikiem wychowawczego oddziaływania. Pragną ich wsparcia, pomocy i rady. Zbyt często jednak są oni zdani na własne siły i nie mogą liczyć na pomoc menedżerów w pokonywaniu trudności. Bardzo często kierowanie sprowadza się do wydawania poleceń i kontroli. Niekompetentni menedżerowie zniechęcają wręcz niejednokrotnie podwładnych swoją postawą.

Menedżerowie nie zawsze potrafią wykorzystać wychowawcze możliwości swojego oddziaływania. Sprawia im trudności właściwa ocena pracy, stosunek do inicjatyw pracownicznych (racjonalizatorstwo, nowatorstwo), uczenie pracy. Często woleliby widzieć w swoich zespołach ludzi dobrze przygotowanych już przez innych niż uczyć ich niezbędnych umiejętności. W przypadku zmiany sposobu pracy, przekwalifikowania, wprowadzania nowych urządzeń, informatyzacji, komputeryzacji stanowi to dużą przeszkodę w szybkim radzeniu sobie ze zmianą. Dla części menedżerów trudności sprawia posługiwanie się informacją, podział zadań, czy wskazywanie dobrych przykładów. Nie potrafią w porę zapobiegać pojawiającym się konfliktom.

Postawa zawodowa i praca zawodowa

Wpływ menedżera firmy (przedsiębiorstwa) na podległych pracowników jest jednym z głównych czynników kształtowania postaw zawodowych.

Zdaniem K. M. Czarneckiego postawa zawodowa *„jest to określony sposób zachowania się wobec zadań zawodowych i zawodu oraz wyników pracy”*⁷. Innymi słowy: ukształtowana względnie trwała skłonność pracownika do pozytywnej – negatywnej oceny warunków, procesu i wyników działalności zawodowej zakładu pracy lub współpracowników.

⁷ K.M. Czarnecki, *Psychologia zawodowej pracy człowieka*, Sosnowiec 2006, s. 160.

Praca zawodowa „to wszelka działalność ludzi, posiadających do jej wykonywania określone przygotowanie i kompetencje. Jest to praca, w wyniku której kształtuje się świat, jako wynik wymiany pomiędzy człowiekiem a materialnym i duchowym jego środowiskiem”⁸.

Praca wykonywana systematycznie, w wyniku której kształtuje się świadomość zawodowa pracownika, jego świat wartości.

Pamiętać jednocześnie należy, że postawy zawodowe nie są następstwem oddziaływania jednego czynnika, (w tym przypadku kierowania), ale wynikają także z warunków ekonomicznych, społecznych, organizacyjnych i technicznych w samym zakładzie pracy oraz warunków występujących poza nim, w życiu społecznym, tradycji rodzinnej, w szkole i w innych instytucjach wychowawczych, a nawet w pewnym zakresie od środków masowej komunikacji.

Nie oznacza to bynajmniej osłabienie roli kierowania w celowym kształceniu postaw zawodowych. Menedżerowie poprzez stałe obcowanie z podległymi pracownikami, wywierają niekiedy nawet mimowolny wpływ na ich poglądy, motywy i zachowanie. Istotne jest, aby robili to w sposób świadomy, przyjmując wymienione wyżej składniki postawy pracownika wobec pracy zawodowej. Nie jest tajemnicą, iż codzienny, stały bliski kontakt menedżera ze swoim zespołem przesądza o sile wpływu na postawy pracownicze.

W tym miejscu rodzi się szereg pytań: jak osiągnąć najkorzystniejsze postawy pracowników wobec wykonywanej przez nich pracy? Dzięki jakim sposobom i środkom postępowania z zespołem menedżer może skutecznie rozwijać właściwe postawy zawodowe podległych pracowników, wpływać na ich wiedzę, przekonania i zachowania zgodne z potrzebami, to znaczy tak, aby jak najlepiej wykorzystać dane stanowisko pracy oraz zapewnić harmonijne współdziałanie całego zespołu w osiąganiu wysokiej wydajności pracy, tzn. osiągnięte wyniki pracy ludzkiej, przeważnie dużą ilość produktu wytworzonego w określonych warunkach i czasie⁹.

Warunkami niezbędnymi są stałe, codzienne kontakty menedżera z członkami załogi, a także jego autorytet charakteryzujący się zespołem cech i właściwości, dzięki którym podwładni akceptują istotne wymagania i normy oraz osobisty przykład.

Doraźne interwencyjne działania podejmowane w stosunku do poszczególnych pracowników, kiedy zachodzi taka potrzeba, nie są tymi metodami kierowania, które można by uznać za najlepsze. Menedżer dysponuje szeregiem metod i środków innego oddziaływania na pracowników, jak choćby decydowanie, zachęcanie, pobudzanie inicjatywy itp. Te metody

⁸ *Ibidem*, s. 160.

⁹ K.M. Czamecki, *Psychologia zawodowej pracy człowieka*, Sosnowiec 2006, s. 92.

i środki działania kierowniczego mogą występować na co dzień w prawie każdym kontakcie z pracownikami. Powstaje kwestia właściwego wykorzystania ich w celu wywarcia wychowawczego wpływu na postawy zawodowe pracowników.

Najistotniejszymi składnikami postawy pracownika są „*ogólne nastawienia jednostki do pracy, szczególnie do zadań zawodowych oraz stosunek do narzędzi, maszyn i urządzeń technicznych, ich właściwej eksploatacji, w tym prawidłowej konserwacji oraz dążenia do oszczędności materiału i energii, a także podwyższania jakości działań pracowniczych i ich wyniku*”¹⁰. Będąc jedną z podstawowych wartości ludzkich, tak w znaczeniu osobistym jak i w społecznym, praca jest wartością najbardziej społecznie aprobowaną. Dzięki pracy człowiek spełnia przecież różnorodne swoje potrzeby, praca jest istotnym czynnikiem postępu i rozwoju społeczeństwa. Postawy ludzi wobec tej wartości nie są więc sprawami obojętnymi. Ich znaczenie zaś wzrasta szczególnie w zakładzie pracy, gdzie procesy postawotwórcze mają istotny wpływ na produkcję.

Na postawę wobec pracy zawodowej składa się:

- **stosunek pracownika do zadań zawodowych:** kwalifikacje, doskonalenie zawodowe, zdyscyplinowanie, punktualność, obowiązkowość, wydajność, rytmiczność pracy, znajomość zadań i wymagań, zainteresowanie zawodowe, dokładność, umiejętność radzenia sobie z trudnościami, samokontrola, przestrzeganie przepisów bhp, własny rozwój zawodowy, kompetencje,
- **stosunek do mienia społecznego:** troska o sprzęt i jego konserwacja, gospodarowanie materiałem, wykorzystanie czasu pracy, uczciwość wobec firmy, szacunek dla użytkownika wyrobów, ład na stanowisku pracy,
- **stosunek do współpracowników:** koleżeństwo, uczynność, krytycyzm, poszanowanie pracy innych, podporządkowanie się decyzjom przełożonych, zaufanie,
- **stosunek pracownika do innowacji:** samodzielność, inicjatywa, racjonalizacja pracy, usprawnianie pracy współpracowników,
- **utożsamianie się z firmą:** gotowość do świadczeń dodatkowych w razie potrzeby, dbałość o imię firmy (zakładu), znajomość roli firmy w gospodarce, chęć ustabilizowania się w zakładzie pracy, dążenie do awansu, chęć współgospodarowania.

Opis zawartości postaw wobec pracy zawodowej pozwala ująć konkretnie i całościowo funkcje motywujące i postawotwórcze menedżerów, będąc zarazem szczegółowym planem ich

¹⁰ T.W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom – Warszawa 2004, s. 185.

działania w pracy z członkami podległych zespołów. Plan ten pozwala łączyć zawodowe i wychowawcze zadania osób kierujących zespołami.

Przytoczone wyżej elementy składowe postawy zawodowej pozwalają menedżerom dobierać takie zadania, które umożliwiają postęp w stopniowym jej rozwoju. Kierownik zespołu – oddziałując na wiedzę, poglądy oraz zachowania zawodowe pracowników – kształtuje ich stosunek do codziennych obowiązków w pracy. Należy w tym miejscu dodać, że na postawy pracownicze wpływają także warunki pracy, a więc sytuacja występująca na co dzień w firmie (zakładzie) i w zespole pracowniczym (społeczne, fizyczne).

Podsumowując stwierdzić należy, iż postawy zawodowe pracowników są wynikiem różnorodnych uwarunkowań, zarówno istniejących w firmie (zakładzie pracy) jak i poza nią.

Wydaje się jednak, iż wpływ zakładu pracy jest tutaj znaczący (decydujący). Dlatego kształtowanie postaw zawodowych podwładnych jest obowiązkiem całej kadry kierowniczej (menedżerskiej) firmy.

Bibliografia

- Bolesta-Kukulka K., *Mały słownik menedżera*, Warszawa 1993.
Czarnecki K.M., *Psychologia zawodowej pracy człowieka*, Sosnowiec 2006.
Czarnecki K. M., Bodanko A., Gondzik E., Kowolik P., *Od pedagogiki pracy do profesjologii*, [w:] F. Szlosek, H. Bednarczyk (red.), *Edukacja – Praca – Kariera*, Warszawa – Radom 2013.
Czarnecki K.M., Pietrusewicz B. (red.), *Leksykon profesjologiczny*, Sosnowiec 2010.
Nowacki T.W., *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom – Warszawa 2004.
Pietrusewicz B. (red.), *Edukacja. Praca. Rynek pracy*, Zielona Góra 2010.
Rybakowski M., Stebila J. (red.), *Wybrane problemy środowiska pracy i gospodarki*, Zielona Góra 2010.
Zieleniewski J., *Organizacja i zarządzanie*, Warszawa 1976.

Anna Olkiewicz

DOSKONALENIE ZAWODOWE RADCÓW PRAWNYCH

Streszczenie

Radca prawny jest jednym z wolnych zawodów wykonywanych w Polsce. W odniesieniu do tej grupy zawodowej zastosowanie mają wszelkie zasady rozwoju kariery zawodowej określone w literaturze przedmiotu. Radcy są jednak zobowiązani ponadto na mocy obowiązujących przepisów do uczestniczenia w szkoleniach w celu doskonalenia zawodowego. Egzekucje tego obowiązku zapewnia katalog kar. Podkreślenia jednak wymaga, iż to nie kary powinny wpływać na konieczność samodoskonalenia się tej grupy zawodowej, lecz wysoka odpowiedzialność za interes klienta i wysoki standard świadczonych przez radców usług.

PROFESSIONAL OF THE LEGAL ADVISORS

Abstract

Legal counsel is one of the liberal professions to be performed in Poland. In relation to this professional group all the rules apply to career development referred to in the literature of the subject. However, counsel must also, pursuant to the provisions in force to participate in training to in-service training. Executions this obligation provides a catalogue of penalties. Highlight, however, requires that no penalty should affect the imperative of self-improvement this professional group, but high responsibility for the interest of the client and the high standard of services provided by attorneys.

Wstęp

W Polsce funkcjonuje wiele wolnych zawodów. Zalicza się do nich również radców prawnych. Ta grupa zawodowa zobowiązana jest na mocy przepisów powszechnie obowiązujących do stałego podnoszenia swych kwalifikacji zawodowych oraz samodoskonalenia. Celem artykułu jest prezentacja sposobów podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez radców prawnych oraz instrumentów temu służących dostępnych dzięki funkcjonowaniu samorządu zawodowego tej grupy zawodowej.

Kariera zawodowa

Każdy człowiek podejmuje inne decyzje w zakresie życia osobistego i zawodowego. Na decyzje te wpływają różnego rodzaju czynniki. Jedną podstawowych decyzji, wpływających zwykle na całe życie człowieka, jest wybór zawodu. Zawód zdefiniowany został jako zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki¹. Radca prawny został zakwalifikowany w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, do specjalności z zakresu prawa. Specjalność jest wynikiem podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze (związanych z wykonywaną funkcją lub przedmiotem pracy) wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności, zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki. Już samo przypisanie tego zawodu do grupy specjalistów oznacza, że jest to grupa zawodowa, na którą, podobnie jak w przypadku adwokatów, notariuszy, prokuratorów czy sędziów nałożono wyjątkowe obowiązki w zakresie samodoskonalenia zawodowego.

Człowiek podejmując decyzje co do swego rozwoju zawodowego bierze pod uwagę wiele czynników, m.in. stopień zgodności własnych aspiracji, zainteresowań z charakterem przyszłej pracy, możliwości na rynku pracy, własne zdolności, potrzeby finansowe. Podejmując decyzję co do swej kariery zawodowej człowiek opiera się więc na własnych potrzebach oraz wymaganiach rynku pracy.

Kariera jednostki to sekwencja zawodów i stanowisk, wartości oraz ról odgrywanych przez jednostkę w ciągu jej życia kształtowana w okresie poprzedzającym pracę zawodową i wpływająca na okres późniejszy². Na karierę należy patrzeć z dwóch punktów widzenia:

- osoby indywidualnej, mówimy wtedy o karierze indywidualnej,
- pracodawcy/przedsiębiorstwa – pod tym pojęciem rozumiemy ciąg obejmowanych przez pracownika stanowisk, wykonywanych funkcji i prac w jednej organizacji³.

¹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz.U. z 2010 r., nr 82, poz. 537.

² A. Miś, *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Wydawnictwo UE w Krakowie, Kraków 2007, s. 24.

³ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000, s. 481.

Rysunek nr 1 prezentuje dwie perspektywy widzenia kariery zawodowej



Rys. 1. Perspektywy widzenia kariery zawodowej

Źródło: A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Zarys problematyki i metod*, Antykwa, Kraków 1998, s. 251.

Ponadto kariera rozumiana jest również w aspekcie szerszym jako kariera życiowa – obejmująca całe życie jednostki i oprócz zajmowanych kolejno stanowisk obejmuje ona także procesy rozwoju postaw, umiejętności, zdolności, zainteresowań itp. Kariera zawodowa (kariera w węższym ujęciu) odnosi się natomiast do okresu, w którym dana jednostka jest aktywna zawodowo (pracuje) i jest częścią jej kariery życiowej⁴.

Z kolei, zgodnie z poglądami Donalda Supera kariera zawodowa jest „polem zdarzeń składających się na życie; sekwencją kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych, których połączenie wyraża poziom zaangażowania danej osoby w pracę w jej ogólnym wzorcu samorozwoju; seria stanowisk, na których otrzymuje wynagrodzenie lub nie, zajmowanych przez daną osobę od okresu młodości do okresu emerytalnego, w której zawód jest tylko jednym z wielu połączeń ról związanych z tą pracą, takich jak rola ucznia, pracownika czy emeryta, z rolami pozazawodowymi, takimi jak rola w rodzinie czy społeczeństwie. O karierach możemy mówić tylko wtedy, gdy ktoś dąży do ich rozwoju; kariery są osobo centryczne”⁵.

Kształtowanie kariery zawodowej w przypadku radców prawnych uzależnione jest w sposób szczególny od ich własnych decyzji. Radca prawny jest bowiem samodzielny w wykonywaniu swego zawodu, od niego więc w dużej mierze zależy, jaki kierunek rozwoju wybie-

⁴ J. Moczydłowska, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji*, Difin, Warszawa 2010 s. 176.

⁵ D. Super, *Career education and meaning of work. Monographs on career education*, Washington, DC: The Office of Career Education, U.S. Office of Education 1976.

rze. Szereg aktów prawnych zapewnia mu samodzielność w wykonywaniu zawodu. Dotyczy to zarówno pracy wykonywanej na podstawie umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych.

Zauważenia jednak wymaga, że rozwój zawodowy tej grupy zawodowej, pomimo istnienia wielu instrumentów prawnych i faktycznych pozwalających na samodoskonalenie oraz jej wymuszających, w dużej mierze, jak w przypadku innych grup czy specjalności zawodowych, uzależniony jest od wielu bodźców.

Literatura przedmiotu podaje wiele czynników wpływających na decyzje dotyczące kariery indywidualnej, mogą to być przede wszystkim:

- korzyści finansowe,
- środowisko pracy, prowadzenia działalności,
- potrzeba bezpieczeństwa,
- otoczenie społeczne,
- potrzeba zmian,
- utożsamianie się ze szczytną ideą,
- ukierunkowanie na wyzwania,
- potrzeba niezależności,
- preferowany styl życia,
- potrzeba prestiżu, chęć podnoszenia swych kwalifikacji,
- zainteresowania, potrzeba władzy,
- satysfakcja⁶.

Z kolei E. Shein wyróżnia 5 podstaw kariery zawodowej. Wg tego autora są nimi:

1. umiejętności menedżerskie człowieka,
2. umiejętności techniczne,
3. potrzeby bezpieczeństwa i związane z nią dążenie do stabilizacji zawodowej oraz umocnienia własnej pozycji w organizacji,
4. kreatywność,
5. autonomia i niezależność.

Każda w wymienionych postaw może kształtować rozwój zawodowy człowieka odrębnie. Najczęściej jednak rozwój zawodowy jest wynikiem oddziaływania większej ich liczby. Podstawy te występują również w rozwoju zawodowym radców prawnych i w zależności od nich każdy z przedstawicieli tej profesji realizuje swe plany zawodowe inaczej.

Ponadto w literaturze zauważa się, że decyzje przez nas podejmowane oraz określone przez człowieka cele, priorytety uzależnione są od wieku oraz fazy życia każdej jednostki. R.A. Webber wyróżnił 6 kluczowych faz życia człowieka istotnych z punktu widzenia jego rozwoju zawodowego. Fazy te prezentuje tabela nr 1.

⁶ M. Rybak, *Rozwój potencjału pracy*, [w:] A. Sajkiewicz (red.), *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja, kierowanie, ekonomia*, Poltext, Warszawa 1999, s. 265-267.

Tab. 1. Fazy życia człowieka

Wiek (w latach)	Faza życia	Priorytety
16-22	Wyrwanie korzeni	Uniezależnienie się od rodziców Praca traktowana jest jako źródło zarobku, a nie ścieżka do kariery
22-29	Osobista dojrzałość	Ukształtowanie intymnych związków Znalezienie partnera życiowego Umacnianie więzi z organizacjami jako przejaw dążenia do stabilizacji, zwiększenie znaczenia kariery
29-32	Okres przejścia	Pojawia się obawa, że zmiany w karierze mogą być utrudnione Podjęcie decyzji co do obranej ścieżki zawodowej rozważania na temat zmiany miejsca zatrudnienia
32-39	Stabilizacja	Duża koncentracja na pracy zawodowej Przesunięcie kontaktów towarzyskich na dalszy plan
39-43	Kryzys wieku średniego	Okres pojawiania się lęków przed spadkiem własnej mobilności Możliwe decyzje o zmianie kierunku zawodowego, w związku z doświadczeniem, że nie zostały zrealizowane młodościowe plany
43-50	Ponowna stabilizacja i rozkwit	Zadowolenie z dokonanych wyborów, jeżeli były one trafne

Źródło: opracowanie własne na podstawie: R.A. Webber, *Zasady zarządzania organizacjami*, PWE, Warszawa 1996, s. 528.

Z zestawienia prezentowanego w tabeli wynika, że rozwój kariery człowieka następuje w sposób cykliczny. W rozwoju tym pojawiają się bowiem okresy wzrostu, stagnacji, rezygnacji, po czym ponownie po tych etapach następują czasy optymizmu i zadowolenia.

Radców prawnych również dotyczą przedstawione rozważania. Należy jednak zwrócić uwagę, że w przypadku tej grupy zawodowej, jak i innych „przedstawicieli tzw. „wolnych zawodów” największe znaczenie ma samorozwój.

Podstawy wykonywania zawodu radcy prawnego

Radcowie prawni stanowią jeden z wielu wolnych zawodów w Polsce. Grupa ta obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk prawnych, ekonomicznych i społecznych, a także, w związku z wybraną specjalizacją, również technicznych, medycznych i in. Ich główne zadania to wdrażanie do praktyki obowiązującego prawa oraz powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez systematyczne kształcenie w tym zakresie.

Przedstawiciele tej profesji, na mocy przepisów powszechnie obowiązujących, jak i obowiązujących ich, a uchwalanych przez samorząd zawodowy, zasad etyki i zasad wyko-

nywania zawodu zobowiązani są do ciągłego podnoszenia swych kwalifikacji i szkolenia zawodowego. Ponadto, co należy podkreślić konieczność ciągłego pogłębiania kwalifikacji, związana jest również z ciągłymi zmianami prawa oraz orzecznictwa w Polsce. Można więc przyjąć, że konieczność podnoszenia wiedzy przez radców prawnych podyktowana jest dwoma podstawowymi czynnikami: z jednej strony – obowiązkiem ustawowym przewidzianym w ustawie o radcach prawnych z drugiej zaś – świadomością zmian prawa i odpowiedzialnością cywilnoprawną za ewentualne błędy w wykonywaniu zawodu.

Podstawą funkcjonowania samorządów zawodowych w Polsce jest art. 17 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., który stanowi, że można w drodze ustawy tworzyć samorzady zawodowe, reprezentujące osoby wykonujące zawody zaufania publicznego i sprawujące pieczę nad należytym wykonywaniem tych zawodów w granicach interesu publicznego i dla jego ochrony. Celem tworzenia tego rodzaju samorządu jest potrzeba sprawowania pieczy nad należytym wykonywaniem tych zawodów przez jego członków w granicach interesu publicznego. Z reguły też przynależność do samorządu zawodowego nie jest obowiązkowa, a osoba wykonująca określony zawód może przystąpić do tej organizacji⁷. W przypadku zawodu radcy prawnego przynależność do samorządu jest jednak obowiązkowa i od tego między innymi uzależnia się możliwość wykonywania zawodu.

Samorząd zawodowy radców prawnych stanowi Krajowa Izba Radców Prawnych oraz izby okręgowe, których jest obecnie 19. Najwyższym organem samorządu radców prawnych jest Krajowy Zjazd Radców Prawnych oraz Krajowa Rada Radców Prawnych. Organy te ustalają podstawowe cele działania samorządu oraz zasady wykonywania zawodu przez radców. Ustawa o radcach prawnych w art. 60 ustaliła, że podmiotem, zobowiązanym do koordynowania szkolenia zawodowego radców jest Krajowa Rada Radców Prawnych (art. 60 pkt. 7 ustawy). Zadania związane ze szkoleniem ustawa przydzieliła także okręgowym izbom radców prawnych na terenie ich funkcjonowania.

Zasady samodoskonalenia radców prawnych

Podkreślenia wymaga, że ustawa o radcach prawnych nie zawiera szczegółowych zasadach doskonalenia zawodowego radców prawnych. Aktem, który uszczegóławia te zagadnienia są przede wszystkim: Kodeks Etyki Radcy Prawnego⁸ oraz – uchwała nr 30/B/VII/2008 KIRP z dnia 6 czerwca 2008 r. w sprawie określenia zasad wypełniania przez radcę prawnego obowiązku brania udziału w szkoleniach zawodowych⁹.

⁷ W. Skrzydło, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2013, wydawnictwo elektroniczne LEX, komentarz do art. 17 Konstytucji.

⁸ Uchwała Nr 8/VIII/2010 Prezydium Krajowej Rady Radców Prawnych z dnia 28 grudnia 2010 r. w sprawie głoszenia tekstu jednolitego Kodeksu Etyki Radcy Prawnego.

⁹ Zmieniona uchwałą KIRP Nr 74/VIII/2011 z dnia 9 grudnia 2011 r.

Akty uchwalone przez organy samorządu radców prawnych obowiązują członków samorządu i każdy radca zobowiązany jest stosować się do reguł przez nie ustanawianych. Brak wykonania obowiązków wynikających z ustawy bądź uchwał samorządu skutkować może odpowiedzialnością dyscyplinarną radcy prawnego. Zauważania wymaga, że odpowiedzialności dyscyplinarnej radca podlega za zawinione, nienależyte wykonywanie zawodu radcy prawnego oraz za czyny sprzeczne ze ślubowaniem radcowskim lub z zasadami etyki radcy prawnego, a więc teoretycznie również za nieprzestrzeganie zasad doskonalenia zawodowego. Kary przewidziane w ustawie są poważne. Katalog kar obejmuje bowiem upomnienie, naganę z ostrzeżeniem, zawieszenie prawa do wykonywania zawodu radcy prawnego na czas od trzech miesięcy do pięciu lat, karę pieniężną oraz najcięższą z kar – pozbawienie prawa do wykonywania zawodu, a w stosunku do aplikantów radcowskich – wydalenie z aplikacji. Z przedstawionych regulacji prawnych wynika więc, że doskonalenie zawodowe radców prawnych jest jednym podstawowych obowiązków tej grupy zawodowej. Obowiązek ten został usankcjonowany. Radca wykonujący swój zawód ma więc świadomość konieczności podnoszenia swej wiedzy fachowej.

Zasady wykonywania tego obowiązku określają wyżej wspomniane uchwały samorządu. Wyposażenie samorządu w prawo określania zasad kształcenia zawodowego radców spowodowało również określenie sposobów podnoszenia kwalifikacji przez przedstawicieli tej profesji. Podstawowym aktem prawnym regulującym szczegóły wypełniania obowiązku szkoleniowego jest uchwała w sprawie określenia zasad wypełniania przez radcę prawnego obowiązku brania udziału w szkoleniach zawodowych. Uchwała ta określiła formy wypełniania obowiązku szkoleniowego i punkty za nie przyznawane, okresy szkoleniowe w których należy zdobyć określoną liczbę punktów, zasady prowadzenia dokumentacji w tym zakresie. Tabela nr 2 prezentuje dopuszczone przez samorząd radcowski formy szkolenia zawodowego oraz przyznane poszczególnym formom liczby punktów.

Uchwała określiła, że cykl szkoleniowy trwał będzie kolejne trzy lata. Pierwszy z cykli zakończył się w 2011r. Drugi cykl szkoleniowy obowiązuje w latach 2012-2014r. Z uchwały wynika, że radca zobowiązany jest w każdym z cykli szkoleniowych uzyskać minimalnie 40 punktów, liczonych wg zasad zawartych w tabeli nr 2.

W oparciu o zasady określone w uchwale, organizowane są szkolenia dla radców na szczeblu krajowym oraz regionalnym. Pierwszeństwo uczestnictwa w szkoleniach regionalnych mają radcowie prawni z danego regionu (19 izb regionalnych), jeżeli zgłosili uczestnictwo w szkoleniu w terminie określonym przez organizatora w ogłoszeniu o szkoleniu. Pozostali radcowie prawni mogą uczestniczyć w szkoleniach regionalnych w miarę wolnych miejsc. Odbywają się również szkolenie ogólnopolskie, w których udział mogą brać wszyscy radcowie bez względu na przynależność do konkretnej izby radców, z tym, że w tym przypadku o możliwości uczestnictwa w szkoleniu decyduje kolejność zgłoszeń. W ramach szko-

leń ogólnopolskich organizowane są dla radców szkolenia jednodniowe i wielodniowe. Każde ze szkoleń wyjazdowych jest odpłatne. Koszt uczestnictwa pokrywa radca prawny.

Tab. 2. Formy wypełniania obowiązku szkoleniowego przez radców prawnych

Formy wypełniania obowiązku szkoleniowego			
branie udziału, jako słuchacz lub wykładowca, w szkoleniach organizowanych przez Krajową Radę Radców Prawnych oraz rady okręgowych izb radców prawnych,	branie udziału jako słuchacz lub wykładowca, w szkoleniach zawodowych organizowanych przez pracodawców, lub takich, na które został przez niego skierowany oraz w szkoleniach zawodowych organizowanych przez inne instytucje szkoleniowe,	branie udziału w charakterze wykładowcy w szkoleniu aplikantów radcowskich lub adwokackich,	publikowanie: opracowań z zakresu prawa, artykułów w czasopismach fachowych, w tym wydawanych przez organy samorządu radców prawnych, adwokatów i notariuszy, głos do orzeczeń sądów oraz Trybunałów, a także komentarzy prawniczych.
Liczba punktów przydzielanych za udział w poszczególnych formach kształcenia			
2 punkty jako słuchacz, a 4 punkty jako wykładowca, za każdą godzinę szkoleniową w szkoleniu	1 punkt jako słuchacz, a 2 punkty jako wykładowca	1 punkt za każdą godzinę szkoleniową szkolenia	6 punktów za każdą publikację

Źródło: opracowanie własne na podstawie Uchwały nr 30/B/VII/2008 Krajowej Rady Radców Prawnych z dnia 6 czerwca 2008 roku.

Tematyka szkoleń związana jest z wykonywaniem zawodu radcy prawnego oraz z przygotowaniem radców do wyzwań związanych ze zmianami prawa. Wszystkie te instrumenty pozwalają z jednej strony na zdobycie wymaganej liczby punktów, ale przede wszystkim wspomagają rozwój tej grupy zawodowej. Szkolenia dotyczą bowiem różnych aspektów wykonywania zawodu:

1. zmian w prawie,
2. doskonalenia praktyki zawodu (szkolenia w zakresie przygotowywania pism, umów, wniosków, pozwów i in.),
3. zasad etyki i kształtowania kontaktów z klientem i in.

Jednak, co do oceny rozwoju indywidualnego poszczególnych przedstawicieli tej profesji, to mają tu zastosowanie ogólnie przyjęte w literaturze. Radca prawny jest bowiem człowiekiem, na którego oddziałują czynniki określone w pierwszym rozdziale niniejszej pracy. Dodać jednak należy, że coraz powszechniejsze jest zjawisko patrzenia na karierę i rozwój jednostki poprzez pryzmat mistrzostwa osobistego i biegłości w zawodzie. Doskonałość oso-

bista oznacza traktowanie życia jako działalności twórczej, a nie reaktywnego patrzenia na świat¹⁰. Praktyka bowiem pokazuje, że ludzie dążący do doskonałości osobistej są bardziej odpowiedzialni i szybciej się uczą. Wydaje się więc, że kariera indywidualna radcy powinna stać jego sposobem życia.

Mając na uwadze powyższe stwierdzić można, że radcy prawni są skazani na ciągły rozwój. Brak tej świadomości może wręcz uniemożliwić wykonywanie zawodu ze względu na duże prawdopodobieństwo wyrządzenia szkody klientowi. Rozwój radcy powinien więc skupiać się przede wszystkim na następujących czynnikach:

- poprawie samoświadomości i samowiedzy,
- budowaniu, wzmocnieniu lub odnowieniu tożsamości,
- rozwoju mocnych stron i talentów,
- osłabianie wpływu słabych stron i wad,
- rozwoju intelektualnym i duchownym,
- identyfikacji, wzmocnieniu, optymalizacji osobistego potencjału,
- poprawie stylu i jakości życia,
- trosce o zdrowie i jego utrzymanie,
- inicjowaniu i wzmacnianiu życiowej przedsiębiorczości i samodzielności,
- określaniu i realizacji osobistych planów rozwoju,
- poprawie umiejętności społecznych.

Instrumenty przewidziane w ustawie o radcach prawnych oraz aktach prawnych samorządu zawodowego pomagają w osiągnięciu pewnych celów odnoszących się do rozwoju radcy. Jednak najważniejsze wydają się tu cechy indywidualne danej jednostki, bowiem jak już wskazano, jest to wolny zawód, który wymusza samodyscyplinę i samorozwój.

Bibliografia

- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000.
- Miś A., *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Wydawnictwo UE w Krakowie, Kraków 2007.
- Moczyłowska J., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji*, Difin, Warszawa 2010.
- Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Zarys problematyki i metod*, Antykwa, Kraków 1998.
- Rybak M., *Rozwój potencjału pracy*, [w:] A. Sajkiewicz (red.) *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja, kierowanie, ekonomia*, Poltext, Warszawa 1999.
- Senge P.M., *The fifth Discipline, The art&Practice of the learning Organization, The Paperback Edition*, copyright by P.M. Senge, New York.
- Skrzydło W., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2013, wydawnictwo elektroniczne LEX, komentarz do art. 17 Konstytucji.
- Super D., *Career education and meaning of work. Monographs on career education*, Washington, DC: The Office of Career Education, U.S. Office of Education 1976.
- Webber R.A., *Zasady zarządzania organizacjami*, PWE, Warszawa 1996.

¹⁰ P.M. Senge, *The fifth Discipline, The art&Practice of the learning Organization, The Paperback Edition*, copyright by P.M. Senge, New York, s. 141.

Akty prawne

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz.U. z 2010r., nr 82, poz. 537.
Uchwała Nr 8/VIII/2010 Prezydium Krajowej Rady Radców Prawnych z dnia 28 grudnia 2010 r. w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego Kodeksu Etyki Radcy Prawnego.

Iwona Mulicka

Maksymilian Gajek

CZYNNIKI WYZNACZAJĄCE MOBILNOŚĆ SPOŁECZNO-ZAWODOWĄ BEZROBOTNYCH

Streszczenie

W pracy przedstawiono wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród populacji osób bezrobotnych w różnym wieku, poszukujących pracy. Głównym celem badań była ocena czynników wyznaczających mobilność społeczno-zawodową bezrobotnych.

FACTORS DETERMINING SOCIAL AND PROFESSIONAL MOBILITY AMONG THE UNEMPLOYED

Abstract

The article presents a questionnaire research results conducted among unemployed of different age seeking for job. The goal of the questionnaire was to estimate selected factors determining social and professional mobility of the unemployed.

Wprowadzenie

Mianem bezrobotnego określa się osobę, która nie jest zatrudniona i nie wykonuje pracy zarobkowej¹. Musi być to osoba zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy, gotowa podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. O status bezrobotnego może ubiegać się osoba, która:

- a) [...] „ukończyła 18 lat,
- b) nie ukończyła 60 lat – kobieta lub 65 lat – mężczyzna,
- c) nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej albo po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności, nie pobiera zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego,
- d) nie jest właścicielem lub posiadaczem samoistnym lub zależnym nieruchomości rolnej” [...] ²,

¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001.

² Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001, rozdział 1, artykuł 2.

- e) nie uzyskuje przychodów podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym z działów specjalnych produkcji rolnej
- f) nie podjęła pozarolniczej działalności od dnia wskazanego w zgłoszeniu do ewidencji do dnia wyrejestrowania tej działalności albo nie podlega na podstawie odrębnych przepisów obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników,
- g) nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności,
- h) nie uzyskuje miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych,
- i) nie pobiera na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłku stałego,
- j) nie pobiera, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania,
- k) nie pobiera po ustaniu zatrudnienia świadczenia szkoleniowego [3].

Gdy bezrobocie przyjmuje niewielkie rozmiary to przypisuje się mu pozytywne znaczenie. W takim przypadku bezrobocie hamuje nadmierny wzrost płac, ułatwia restrukturyzację gospodarki i realokację siły roboczej, zwiększa elastyczność podaży pracy, racjonalizuje zatrudnienie, wzmacnia dyscyplinę pracy, zwiększa konkurencję o miejsca pracy, stymuluje wzrost wydajności pracy.

Jednak, gdy występuje w skali masowej to staje się ogromnym ciężarem dla całej gospodarki. Generalnie zaś oznacza przesunięcie zasobów pracy ze sfery wytwarzania do sfery bierności zawodowej. Bezrobotni nie wytwarzają i nie uczestniczą w procesach pracy. Koszty i straty związane z bezrobociem dzieli się na ekonomiczne, społeczno-psychologiczne i polityczne przedstawiono je w tabeli 1.

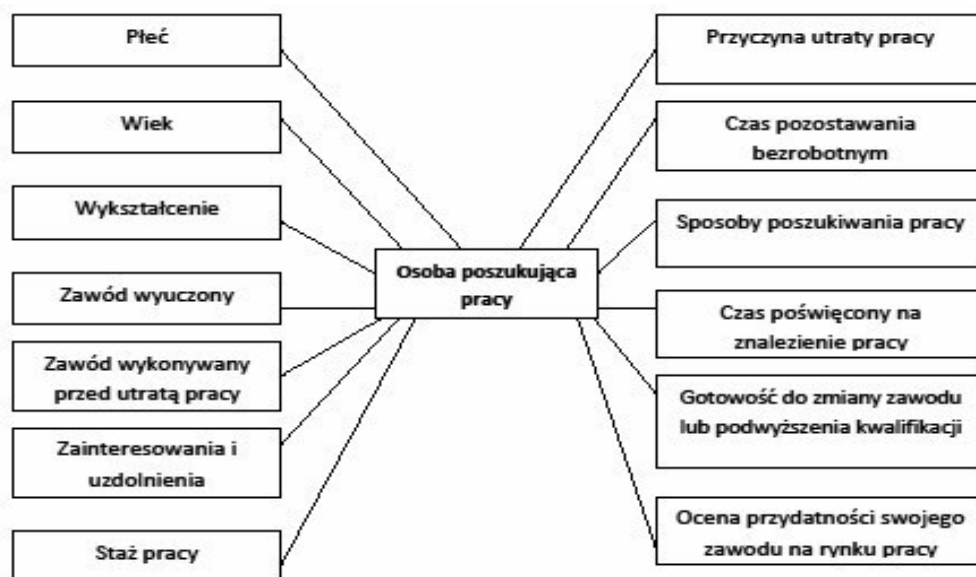
Bezrobocie z punktu widzenia ekonomicznego i psychologicznego jest stanem przymusowej zależności od innych. Co szczególnie istotne byt materialny bezrobotnego zależy od innych ludzi, zwłaszcza członków rodziny. Skutki bezrobocia są bardzo rozległe i dotyczą wszystkich aspektów życia osób pozbawionych pracy, ich rodzin oraz całego społeczeństwa. Ludzie znajdujący się w trudnej sytuacji na rynku pracy wyróżniają się indywidualną mobilnością zawodową, która jest specyficzna dla każdej jednostki.

Istotnym czynnikiem charakteryzującym osoby poszukujące pracy jest ich mobilność społeczno-zawodowa. Są to określone przejawy aktywności bezrobotnych na rynku pracy, obejmujące zachowania związane z poszukiwaniem pracy oraz dostosowaniem swoich umiejętności czynnościowych i psychospołecznych do potrzeb pracodawców.

Tab. 1. Negatywne skutki bezrobocia

Koszty ekonomiczne	Koszty społeczno-psychologiczne
Zmniejszenie dochodów budżetowych państwa (bezrobotni nie płacą podatków dochodowych, składek na ubezpieczenia społeczne, nie kupują zbyt wielu towarów).	Pogarszanie stanu zdrowia fizycznego i psychicznego.
Niewykorzystanie potencjału pracy, konsekwencją czego jest różnica między potencjalnym poziomem produktu narodowego, jaki można by osiągnąć w warunkach pełnego zatrudnienia, a poziomem rzeczywistym tego produktu.	Zagrożenie egzystencji i obniżenie standardu życia.
Koszty pomocy społecznej dla bezrobotnych i ich rodzin.	Bezrobocie powoduje frustrację jednostek spowodowaną niemożnością włączenia się ludzi w społeczny nurt pracy (poczucie nieprzydatności).
Koszty wcześniejszych emerytur i świadczeń przedemerytalnych dla bezrobotnych osób zwalnianych z zakładów pracy.	U bezrobotnych występują zmiany w strukturze i organizacji czasu, utrata kontaktów towarzyskich, obniżenie poczucia własnej wartości.
Koszt utrzymania instytucji w zakresie obsługi bezrobotnych.	Bezrobocie jest przyczyną patologii społecznych, np. narkomanii, alkoholizmu, przestępczości.
Emigracja wysoko wykształconych kadr.	Młodzi bezrobotni są grupą najbardziej zagrożoną skutkami dezaktywacji zawodowej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [2].



Rys. 1. Czynniki wyznaczające mobilność społeczno-zawodową bezrobotnych [1].

Czynniki wpływające na indywidualną mobilność danej jednostki na rynku pracy przedstawia rysunek 1. Jak wynika z tego rysunku społeczno-zawodowe cechy jednostki takie jak: płeć, wiek, wykształcenie, zawód wyuczony, zawód wykonywany przed utratą pracy, zainteresowania i uzdolnienia, staż pracy zostały zestawione ze wskaźnikami dotyczącymi zachowania bezrobotnego na rynku pracy.

Zachowania mające na celu uzyskanie pracy można analizować na podstawie składników indywidualnej aktywności bezrobotnego, są to między innymi: czas poświęcony na poszukiwanie pracy, zróżnicowanie sposobów poszukiwania pracy, gotowość do zmiany zawodu lub podwyższania swoich kwalifikacji zawodowych. Istotnym wskaźnikiem wpływającym na mobilność społeczno-zawodową bezrobotnego jest także subiektywna ocena dotycząca przydatności jego zawodu na rynku pracy. Przyczyna utraty pracy i długość czasu pozostawania bezrobotnym uzupełniają obraz mobilności społeczno-zawodowej bezrobotnego. Są to bardzo ważne wskaźniki pozwalające przyrzeć się i ocenić postawy bezrobotnych poszukujących pracy w celu zmiany statusu bezrobotnego przez określone działania [1].

Cel i zakres badań

Celem nadrzędnym przeprowadzonych badań ankietowych była ocena czynników wyznaczających mobilność społeczno-zawodową bezrobotnych [3].

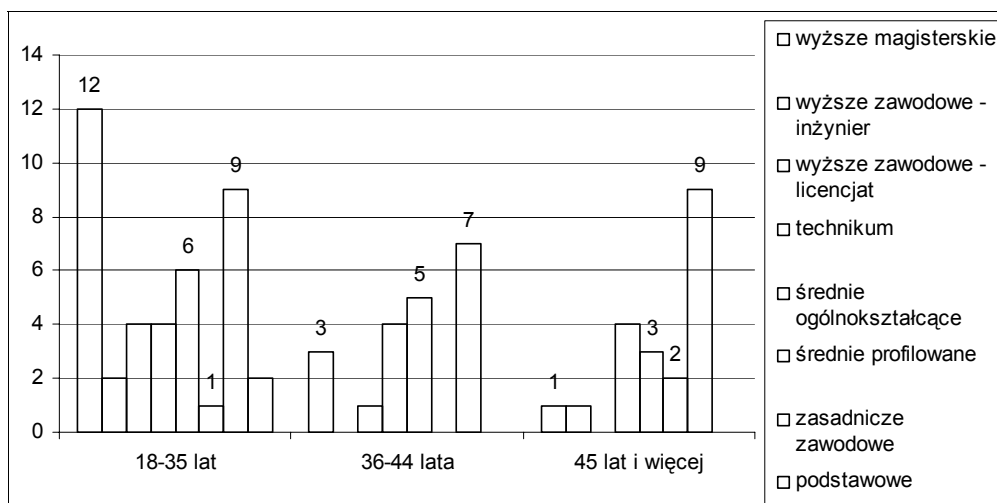
Badania przeprowadzono wśród 80 osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Opolu, Wśród badanych były 42 kobiety – stanowiąc 53,5% badanych oraz 38 mężczyzn – 47,5%. Najliczniejszą grupę badanych stanowiły osoby młode, mieszczące się w przedziale wiekowym od 18 do 35 roku życia. Zdecydowana większość badanych mieszka w mieście. Respondenci różnią się pod względem poziomu wykształcenia oraz okresu pozostawania bez pracy. W grupie badanych przeważają osoby pozostające bez pracy krótko – do 5 miesięcy.

Kwestionariusz ankiety, który składał się z ponad 30³ pytań skoncentrowanych wokół następujących problemów badawczych:

- jaka jest sytuacja społeczno-ekonomiczna osób poszukujących zatrudnienia w Powiatowym Urzędzie Pracy,
- jak ankietowani oceniają swoje przygotowanie zawodowe, kwalifikacje, umiejętności w kontekście szans na znalezienie zatrudnienia,
- jakie trudności uniemożliwiają tym osobom zaistnienie bądź powrót na rynek pracy,
- w jakim stopniu badani są gotowi podjąć działania zmierzające do zmiany ich sytuacji [3].

³ W tym referacie nie wszystkie pytania zostały wykorzystane.

Badani zostali podzieleni na trzy grupy wiekowe, które stanowiły I grupa – 52,5% badanej populacji, II grupa 22,5% a III grupa 25% .



Rys. 2. Wykształcenie badanych osób z podziałem na grupy wiekowe

Na rysunku 2 przedstawiono odpowiedzi dotyczące poziomu wykształcenia badanych z podziałem na trzy grupy wiekowe.

Z grupy najmłodszych osób, 29% ankietowanych posiada dyplom magistra, 17% stanowią młodzi ludzie z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a 14% to absolwenci liceum ogólnokształcącego. W II grupie wiekowej 39% to absolwenci zasadniczych szkół zawodowych oraz 27% to absolwenci liceum ogólnokształcącego. W grupie osób najstarszych najliczniejszą grupę – 45% stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Do zawodów wyuczonych deklarowanych w I grupie ankietowanych należą: mgr farmacji, mgr biologii, nauczyciel, mgr chemii, mgr inż. środowiska pracy, hotelarz, bankowiec, biotechnolog, socjolog, ekonomista. Liczną grupę – 15% stanowią młodzi ludzie z wykształceniem zasadniczym zawodowym, w zawodach: kucharz, murarz, cukiernik czy ogrodnik. Wykształcenie średnie ogólnokształcące posiada także 15% osób z tej grupy. Osoby te, albo nie posiadają zawodu, albo wykonują prace introligatora, woźnej, technika informatyka, operatora maszyn offsetowych, technika technologii żywienia.

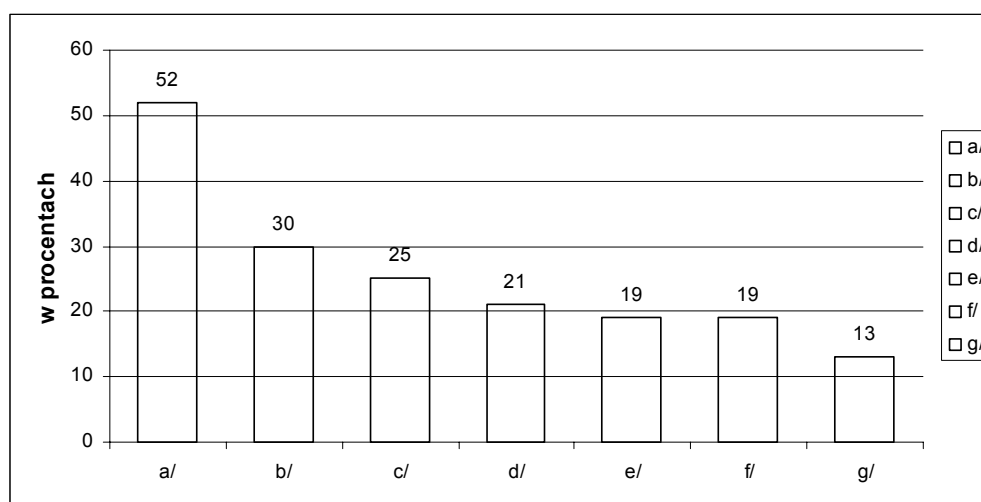
Z I grupy wiekowej 10% badanych zadeklarowało, iż posiada wykształcenie techniczne. Wśród zawodów wymienili: technik budownictwa, technik geodeta, technik elektryk, administrator celny. Również 10% posiada wykształcenie zawodowe zakończone tytułem licencjata. Wyuczonymi zawodami tej grupy badanych są: technik ekonomista, krawcowa, technik hotelarz, fizykoterapeuta. 5% badanych ukończyło studia inżynierskie na kierunku ochrona środowiska oraz elektromechanika. Również 5% stanowią osoby z wykształceniem

podstawowym (bez zawodu) oraz 2,5% badanych, którzy ukończyli liceum profilowane (sprzedawca magazynier).

Wśród II grupy respondentów najliczniejszą zbiorowością są osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe – 35%. Badani mają zawody, dające szansę na zatrudnienie, są to: kaletnik, mechanik, sprzedawca, sekretarka, kierowca, szwaczka – krawcowa. Osoby z wykształceniem ogólnokształcącym stanowią równie liczną populację – 25%, w tym są osoby bez zawodu, pozostałe pracowały jako: sekretarka oraz mechanik. Znaczącą grupę – 15% stanowią osoby z wykształceniem wyższym magisterskim, w zawodach: fizjoterapeuta, pielęgniarza, mgr ochrony środowiska oraz z wykształceniem technicznym: technik administracji, technik elektryk, technik budownictwa, mechanik. 5% osób posiada wykształcenie wyższe licencjackie.

W grupie osób najstarszych wiekiem najliczniejszą grupę – 45% stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Deklarowane zawody wyuczone: mechanik, zbrojarz – betoniarz, magazynier, sprzedawca, ślusarz, spawacz, elektromonter, ogrodnik. 20% osób deklarowało, że ukończyło technikum w zawodach: technik materiałów wiążących, elektryk, ślusarz, technik elektroenergetyk. 15% osób ukończyło liceum ogólnokształcące, natomiast 10% profilowane. Najmniej liczbą grupę – 5% stanowią osoby z wykształceniem wyższym magisterskim oraz zawodowym inżynierskim, również 5%.

Dane przedstawione na rysunku 3 pokazują w czym tkwi, według badanych, przyczyna tego, że nie mogą znaleźć pracy. Przy czym respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.



Rys. 3. Ranking odpowiedzi na pytanie „dlaczego nie ma Pan/Pani pracy”?

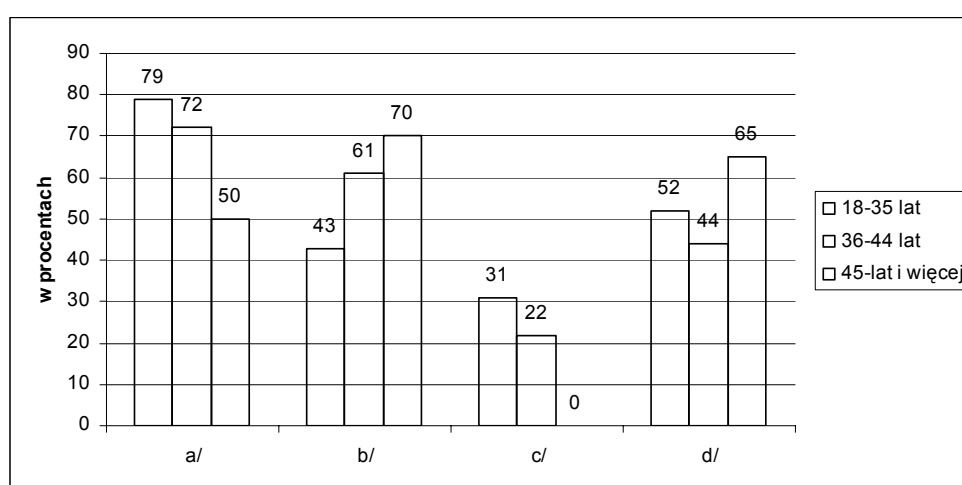
Oznaczenia: a/ brak ofert pracy; b/ brak znajomości, układów; c/ brak pracy w miejscu zamieszkania; d/ brak odpowiednich kwalifikacji; e/zła sytuacja na światowych rynkach pracy; f/ zła polityka rządu; g/niska płaca w stosunku do wysokości zasiłku.

Uzyskane wyniki pokazują, że według 52% badanych zasadniczym czynnikiem, który uniemożliwia znalezienie pracy jest *brak ofert pracy*. W drugiej kolejności – 30% odpowiedzi *brak znajomości, układów* oraz 25% wskazało *brak pracy w miejscu zamieszkania*.

Inne przyczyny wymieniane przez badanych to *złe rozwiązania prawne*, kilku respondentów twierdzi, iż *ma zawód nieadekwatny do potrzeb rynku*. Pojedyncze osoby wśród utrudnień wymieniły: *brak miejsc w przedszkolach, żłobkach, utrudnienia komunikacyjne* oraz choroby takie jak: *padaczka, epilepsja*.

Analizując te wyniki, można zauważyć, iż badani w pierwszej kolejności wskazali na czynniki zewnętrzne, niezależne od nich, a dopiero w dalszej kolejności te, które leżą po ich stronie. Istotne jest to, by bezrobotni zdając sobie sprawę z przyczyn tego stanu próbowali coś w swoim życiu zmienić.

Kolejna grupa pytań miała pomóc określić, jak ankietowani oceniają swoje przygotowanie zawodowe, kwalifikacje, umiejętności w kontekście szans na znalezienie zatrudnienia.



Rys. 4. Posiadane kwalifikacje, umiejętności z podziałem na poszczególne grupy wiekowe

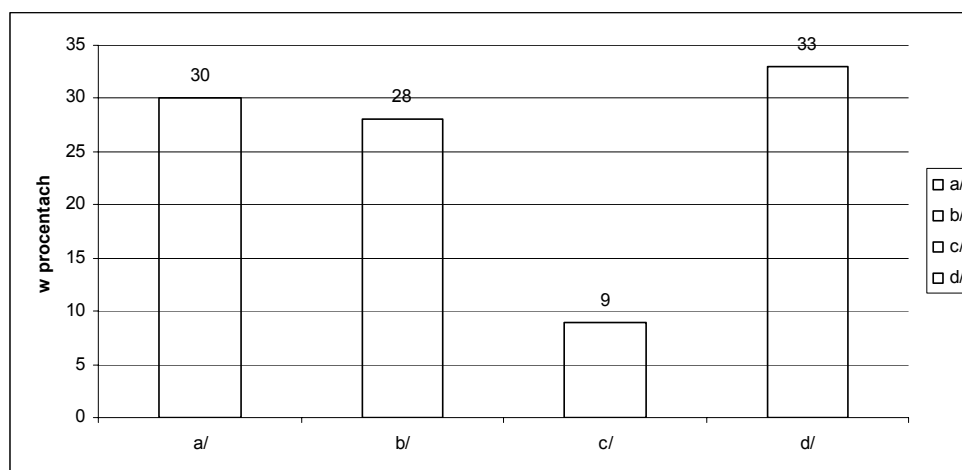
Oznaczenia: a/ obsługa komputera oraz urządzeń biurowych; b/ kursy, szkolenia, posiadają certyfikaty; c/ staże absolwenckie, praktyki; d/ prawo jazdy kategorii B.

Rysunek 4 obrazuje odpowiedzi dotyczące posiadanych atutów z podziałem na poszczególne grupy wiekowe, przy czym i w tym przypadku można było wskazać więcej, niż jedną odpowiedź. Ponad połowa ankietowanych – 55 osób zadeklarowało, iż zna *obsługę komputera oraz urządzeń biurowych*, głównie ludzie młodzi z I grupy wiekowej 79%, ale i w III grupie wiekowej połowa badanych ma te umiejętności. Wiele osób badanych ukończyło *kursy, szkolenia, posiadają certyfikaty*, W tym wypadku najczęściej takich dokonań jest w grupie badanych najstarszych wiekowo – 70%. Od 44% do 65% ankietowanych posiada prawo jazdy kategorii B. Ponadto 7% osób z przedziału wiekowego 18-35 lat ma prawo jazdy

kategorii E, a 10% z III grupy wiekowej (45 lat i więcej) ma prawo jazdy kategorii C+E. Tylko osoby z III grupy nie zadeklarowały odbycia *staży absolwenckich, praktyk*. Jako *inne*, dodatkowe umiejętności ankietowani podali: studia podyplomowe, możliwość pracy na wysokościach, z wózkami widłowymi, koparkami, tytuł mistrza fryzjerstwa.

Bardzo ważna, a zarazem motywująca powinna być obiektywna ocena przygotowania zawodowego, poziomu kwalifikacji, umiejętności w kontekście szans na znalezienie zatrudnienia. Jak wynika z otrzymanych odpowiedzi tylko 8% osób nie potrafiło tego ocenić. Najwięcej – 58% ocenia swój poziom kwalifikacji, umiejętności raczej dobrze, znacznie mniej, bo tylko 19% osób bardzo dobrze, natomiast 15% osób, w tym głównie starsi ludzie źle.

Badani deklarowali chęć podjęcia pracy za granicą (16%) jednakże zapytani o znajomość języków obcych sporadycznie deklarowali *bardzo dobrą* znajomość języków. Większość oceniała swoje umiejętności jako przeciętne lub wręcz słabe. 21% badanych przyznało, że nie zna żadnego języka obcego. Najczęściej znanym, choć w różnym stopniu, był język angielski lub niemiecki. Jako język dodatkowy, zwłaszcza wśród najstarszej grupy wiekowej deklarowany był język rosyjski, połowa ankietowanych z tej grupy wiekowej. Niestety ten język nie jest już zbyt często używany, więc jego znajomość w XXI wieku nie pomaga w znalezieniu zatrudnienia. Natomiast ludzie młodzi w stopniu dobrym opanowali języki hiszpański – 1 osoba, francuski również 1, holenderski 2. Niewątpliwie znajomość języków obcych zwiększa szansę znalezienia pracy, zarówno w Polsce, jak i za granicą.



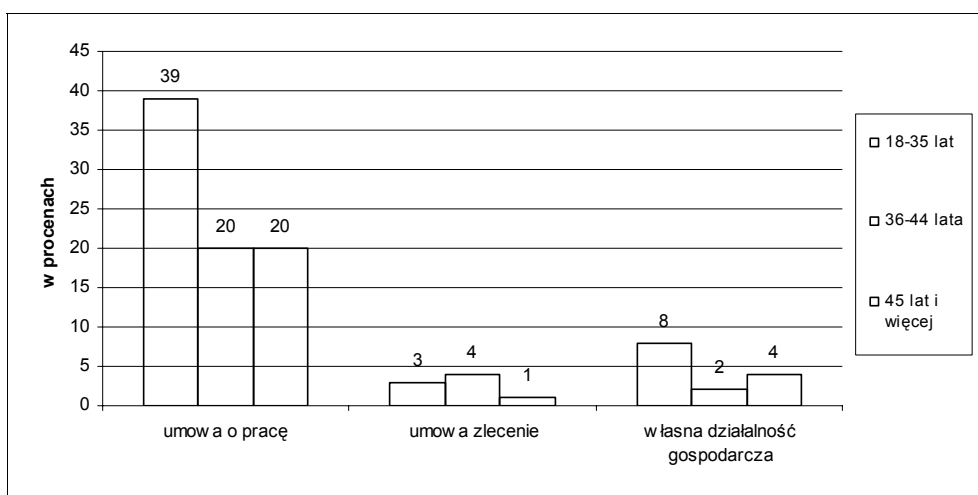
Rys. 5. Deklarowana chęć podnoszenia kwalifikacji lub kontynuowania nauki [Czy zamierza Pan/Pani kontynuować naukę/podnosić swoje kwalifikacje?].

Osoby bezrobotne, aby zwiększyć swoje szanse na znalezienie zatrudnienia powinny aktywnie i systematycznie podnosić swoje kwalifikacje a nie tylko deklarować chęć kontynuowania nauki. Jednak jak wynika z danych prezentowanych na rysunku 5, wcale tak nie jest.

Może to być spowodowane bezrobociem długotrwałym, które nie niesie za sobą nic dobrego tylko frustrację.

Analizując odpowiedzi można stwierdzić, że 33% ogółu ankietowanych nie chce podnosić swoich kwalifikacji, ponieważ twierdzi, iż nie gwarantuje to znalezienia pracy. 30% badanych chce kontynuować naukę w systemie zaocznym, 28% badanych deklaruje, iż zamierza podnosić swoje kwalifikacje, ale przeszkodą są trudności finansowe. Tylko 9% respondentów odkłada tę decyzję na później i planuje podnosić swoje kwalifikacje, bądź kontynuować naukę jednak dopiero w perspektywie kilku lat.

Kolejna grupa pytań ankiety dotyczyła zagadnień związanych z tym, w jakim stopniu badani są gotowi podjąć działania zmierzające do zmiany swojej sytuacji i na jak duże poświęcenie są gotowi.



Rys. 6. Rodzaj zatrudnienia interesujący osoby badane [Jaki rodzaj zatrudnienia Pana/Panią interesuje?].

Z informacji prezentowanych na rysunku 6 można wnioskować, że umową o pracę jest zainteresowana większość badanych – 78% osób, a tylko 14% z ogółu badanych chce założyć własną działalność gospodarczą i są to głównie ludzie młodzi, w przedziale wiekowym 18-35 lat. W ostateczności pewnie osoby bezrobotne podjęłyby pracę na umowę zlecenie – tylko 8%. Żadna osoba nie chciałaby podjąć zatrudnienia jako umowy o dzieło.

Na pytanie: *Czy podjął/jełaby Pan/Pani pracę w branży innej, niż zawód wyuczony?* 91% odpowiedziało, że *tak* podjęłoby pracę w innej branży, niż zawód wyuczony.

Na pytanie *Czy zdecydowałby/aby się Pan/Pani na podjęcie każdej pracy nawet za minimalne wynagrodzenie?* Tylko 41% – zadeklarowało, iż podjęłoby się każdej pracy nawet za minimalne wynagrodzenie.

Czy zdecydowałby/aby się Pan/Pani na podjęcie każdej pracy nawet za minimalne wynagrodzenie z koniecznością wyjazdu do innego miasta? Tylko 15% ankietowanych powiedziało *tak* a większość badanych nie zdecydowałaby się na taki krok.

Na uszczegółowione pytania o pracę fizyczną 26% badanych zadeklarowało, iż podjęłoby *pracę fizyczną za minimalne wynagrodzenie*, jednak w przypadku dojazdów do tej pracy liczba wyrażających zgodę spadła do 9%.

Oceniając gotowość badanych do podjęcia pracy można stwierdzić, że im więcej zmian wymagała potencjalna praca, tym mniej było chętnych do jej podjęcia. Mimo deklaracji początkowej, że *podjęliby pracę w innej branży, niż zawód wyuczony* to już płaca minimalna stanowiła poważny problem. O małej mobilności bezrobotnych świadczą odpowiedzi na kolejne pytania dotyczące pracy w innym miejscu lub konieczność dojazdu do niej.

Podsumowanie

Poziom wykształcenia, niski status społeczno-zawodowy, cechy osobowościowe oraz wiek mogą stać się przyczyną wykluczenia z rynku pracy. Długość okresu pozostawania bez pracy ma wpływ na osoby bezrobotne, szczególnie na ich psychikę a pośrednio oddziałuje na różne sfery życia rodziny i możliwość pełnego uczestnictwa w życiu społecznym.

Przeprowadzone badania ankietowe świadczą o dość niskim poziomie mobilności społeczno-zawodowej polskiego bezrobotnego. Jego gotowość do zmian i podnoszenia swoich kwalifikacji czy kształcenia jest minimalna.

Osoby bezrobotne z niechęcią odnoszą się do tych form pomocy urzędu pracy, które wymagałyby z ich strony działania i własnej inicjatywy, częściej skłonne są do przyjmowania biernej postawy i korzystania na przykład z zasiłków. Wpływ na takie zachowanie może mieć fakt, iż niektóre osoby uważają, iż to instytucje rynku pracy są odpowiedzialne za znalezienie im zatrudnienia. Sami przyjmują bierną postawę i czekają na pomoc odpowiednich instytucji rynku pracy.

Większość badanych respondentów twierdzi, iż nie posiada pracy, ponieważ nie ma dla nich odpowiednich ofert. Prawdą jest, że liczba zgłaszanych ofert nie jest zbyt obfita i wymaga cierpliwości w oczekiwaniu na odpowiednią.

Większość badanych raczej dobrze ocenia swoje przygotowanie zawodowe, poziom kwalifikacji oraz umiejętności uważając, że to pozwoli im znaleźć pracę. Istnieje jednak odsetek ankietowanych, którzy są słabo wykształceni, a mimo to nie chcą ani zmieniać, ani podnosić swoich kwalifikacji, ponieważ twierdzą, iż to i tak nie gwarantuje im znalezienia pracy.

Człowiek uczy się przez całe życie, jeśli nie będzie doskonalił swoich umiejętności, podnosił kwalifikacji, czy kontynuował nauki, to sam narazi się na utratę pracy lub wyklu-

czenie z rynku pracy. Niewątpliwie edukacja zawodowa powinna być skoordynowana z potrzebami gospodarki oraz z popytem na pracę według kierunków kształcenia i zawodów.

Tak, więc podsumowując należałoby stwierdzić, że skuteczne zwalczanie bezrobocia nie jest możliwe bez działań kompleksowych, obejmujących równoległe politykę gospodarczą i społeczną, zarówno w wymiarze tak regionalnym jak i lokalnym. Rozpatrywanie problemów rynku pracy w ujęciu lokalnym ma duże znaczenie praktyczne dla ogólnopolskiej analizy problemu i efektywności działań. Analiza ta jest również istotna ze względu na skuteczne wykorzystanie środków z Europejskiego Funduszu Społecznego, który może być czynnikiem decydującym o ograniczeniu bezrobocia.

Bibliografia

- [1] Milian L., *Funkcjonowanie lokalnych rynków pracy w aspekcie badań nad bezrobotnymi*. Studium teoretyczno-empiryczne, wydanie I, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 1998.
- [2] Pilch T., Lepalczyk I., *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*, wydanie II, Wydawnictwo „Żak”, Warszawa 1995.
- [3] Skóra A., *Walka z bezrobociem w świetle polityki społecznej na przykładzie działalności wybranego urzędu pracy*, promotor dr Iwona Mulicka, Politechnika Opolska, Opole 2010.
- [4] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz.U. 2004, nr 99.

Magdalena Zdaniewicz

UNEMPLOYMENT IN LUBUSKIE VOIVODESHIP AND THE DISTRICT OF ZIELONA GÓRA IN THE YEARS 2012-2014, WITH SPECIAL FOCUS ON GROUP 50+

Abstract

The article presents a brief theoretical outline of unemployment in Poland and includes statistical data on unemployment in lubuskie voivodeship and the district of Zielona Góra. The paper aims at showing the size of unemployment among individuals over 50. Also, it presents some measures that counteract the exclusion in the local labour market.

BEZROBOCIE W WOJEWÓDZTWIE LUBUSKIM I REJONIE ZIELONEJ GÓRY W LATACH 2012-2014, ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM GRUPY 50+

Streszczenie

W artykule przedstawiono krótki zarys teoretyczny bezrobocia w Polsce i zamieszczono dane statystyczne dotyczące bezrobocia w województwie lubuskim i rejonie Zielonej Góry. Celem artykułu jest pokazanie wielkości bezrobocia wśród osób powyżej 50 roku. Ponadto, w artykule zaprezentowano kilka wskaźników, które przeciwdziałają wykluczeniu na lokalnym rynku pracy.

Since 1994 (the Act on Employment and Counteracting Unemployment and its amendment of 2004) an unemployed person has been defined as:

- 1) a Polish citizen residing in Poland, searching and finding employment or other paid work in the territory of Poland or starting employment or other paid work outside Poland at foreign employers;
- 2) a foreigner residing in the territory of the Republic of Poland and holding a permission to settle or who has been granted the refugee status in the Republic of Poland, searching and finding employment or other paid work in the territory of Poland;
- 3) a foreigner, whom the competent body has granted a permission to work in the territory of the Republic of Poland.

In addition to the guidelines regarding nationality, the Act explains who is considered an unemployed person in Poland. According to the law an unemployed individual is:
a person who is unemployed and does not perform other paid work, capable and ready to take up a full-time job in a given profession or service, except for (g), not attending a full

time school, registered in the District Employment Office competent for the individual's place of (permanent or temporary) residence, if:

- a) the person is over 18, with the exception of young graduates,
- b) the female is under 60 and the male is under 65,
- c) the person is not entitled to a pension for incapacity for work, training allowance, social welfare disability pension, or after termination of employment, other paid work, cessation of non-agricultural activities he/she does not receive pre-retirement benefits, pre-retirement allowance, rehabilitation benefit, sickness, maternity or parental benefits,
- d) the person is not the owner or (independent or dependent) holder of farming real estate, as understood in the Civil Code, of an area of agricultural land exceeding 2 comparative fiscal hectares, or is not liable to retirement insurance as a spouse or household member in a farm with an area of land exceeding 2 comparative fiscal hectares,
- e) the person is not the owner or (independent or dependent) holder of a farm constituting the special section of agricultural production under fiscal law, on provision that the income from special sections of agricultural production, calculated to determine the income tax from natural persons does not exceed the average income from work in private farms of 2.0 comparative fiscal hectares, determined by the President of the Central Statistical Office, under the agricultural tax provisions, or is not liable to retirement insurance as a spouse or household member in such farms,
- f) the person did not commence non-agricultural activities from the date indicated in the registration application until the day of deleting the activity from the register, or is not liable – under separate provisions – to compulsory social insurance, with the exception of farmers' social insurance or pension provision,
- g) the person is disabled and their health allows them to work at least half-time in a given profession or service,
- h) the person is not temporarily arrested, nor does the person serve a prison sentence,
- i) the person does not earn a monthly income of more than half the minimum remuneration; excluding income generated from interest or other income from financial means held in bank accounts, except for (d),
- j) the person does not receive, pursuant to the provisions of social welfare, permanent compensatory or guaranteed periodic benefit¹.

In Polish literature on unemployment, it is usually defined as "a phenomenon where part of the population of working age, capable and ready to perform work corresponding to typical conditions in a given economy, remains unemployed despite searching"².

Thus, three characteristics of the unemployed can be specified:

¹ Act on Employment and Counteracting Unemployment of 14 Dec 1994 and amendments of 1 January 2004.

² Kwiatkowski E., Bezrobocie i zatrudnienie [in] Elementarne zagadnienia ekonomii, ed. R. Milewski, Warszawa 1996.

1. it refers to individuals without jobs, that is persons who do not perform paid work or are nor self-employed;
2. it refers to individuals who are ready and able to work on typical conditions occurring in the economy;
3. it refers to individuals searching work.

For the last three years the labour market situation in lubuskie voivodeship has had nearly the same unemployment rate of about 15.4%. It is about one per cent higher than the unemployment rate in Poland – 14.4%, according to the 2013 Central Statistical Office reports. At the end of September 2013 lubuskie voivodeship had the sixth highest unemployment rate of 15.3% in Poland, and the highest unemployment occurred in warmińsko-mazurskie voivodeship (22.5%), zachodniopomorskie voivodeship (19.3%) and kujawsko-pomorskie voivodeship (19.1%).

The Central Statistical Office statistics for 2013 years show a slight improvement in the labour market in lubuskie voivodeship in comparison to 2012. Although in December 2013 there was an increase in the number of the unemployed in the voivodeship, typical of the end of the year, but it was much smaller than in previous years. At the end of December 2013 there were 59 805 individuals registered as unemployed in our voivodeship. The largest increase in unemployment was recorded in the districts of Nowa Sól, Żagań and Zielona Góra.

Table no 1. Unemployment rate by voivodeships in August 2012 and September 2013

Voivodeship	August 2012	September 2013
Dolnośląskie	12.4%	14.3%
Kujawsko-pomorskie	16.6%	18.9%
Lubelskie	13.0%	14.9%
Lubuskie	14.9%	16.9%
Łódzkie	13.0%	14.8%
Małopolskie	10.6%	12.3%
Mazowieckie	10.2%	11.4%
Opolskie	13.1%	15.2%
Podkarpackie	15.3%	17.0%
Podlaskie	13.9%	15.5%
Pomorskie	12.1%	14.3%
Śląskie	10.2%	11.9%
Świętokrzyskie	14.9%	16.7%
Warmińsko-mazurskie	19.3%	22.2%
Wielkopolskie	9.1%	10.6%
Zachodniopomorskie	16.3%	19.1%
POLAND	12.4%	14,2%

Source: own work based on data found on: <http://www.egospodarka.pl/art/galeria/91390,Bezrobocie-w-Polsce-I-2013,3,39,1.html>

Characteristics of unemployment in lubuskie voivodeship – as of January 2014
(statistical data obtained from reports of Voivodeship Employment Office and District
Employment Office in Zielona Góra)

At the end of January 2014 there were 63 511 unemployed individuals registered in District Employment Office (DEO). Among them there were 32853 females, representing 51.7% of the total number of the unemployed. Compared to December 2013 the number of the unemployed increased by 6.2%. The increase in the number of the registered unemployed was primarily observed in the group of individuals previously employed, while the increase was smaller in the group of individuals who never worked.

On 31 December 2013 the unemployed registered in employment offices constituted 15.7% of working population. The unemployment rate in the sub region of Gorzów was 14.5% and in the sub region of Zielona Góra it was 16.5%. The highest unemployment rate was recorded in the following districts: nowosolski (26.0%), strzelecko–drezdenecki – (25.4%), and żagański (25.4%). The lowest unemployment rate was recorded in the district of Zielona Góra (town district of Zielona Góra) – (7.8%), district of Gorzów (town district of Gorzów) – (8.6%), and district of Gorzów (country district of Gorzów) – (12.9%). In January 2014, there were 31 528 individuals who had remained unemployed for more than 12 months (so-called long-term unemployed persons) in our voivodeship – constituting 49.6% of the total. The largest number of the long-term unemployed in lubuskie voivodeship resides the districts of Nowa Sól (56.5%) and Międzyrzecz – (55.9%).

One of the largest groups of the unemployed are those under 25 – about 16.9% of the total. However, the situation in the labour market of individuals aged 50 and over is the most difficult. At the end of January 2014 they constituted 26.6% of the total number of the unemployed (16 903 individuals). The largest group of the unemployed in this age category was recorded in the district of Słubice (35.9%) and the country district of Gorzów – 30.5%, and the smallest group was found in Wschowa – 24.0%.

Table no 2. Unemployed individuals over 50 in lubuskie voivodeship in January 2014

Specification	Number	%
Gorzów Wlkp. (town district)	1604	30.5
Gorzów Wlkp. (country district)	1006	29.5
Krosno Odrzańskie	1174	26.7
Międzyrzecz	1406	26.6
Nowa Sól	1930	24.5
Słubice	830	35.9
Strzelce Krajeńskie	1293	26.0
Sulęcín	515	26.4
Świebodzin	791	24.2
Wschowa	576	24.0
Zielona Góra (town district)	1417	28.5

Zielona Góra (country district)	1243	24.1
Zagań	1611	25.3
Zary	1507	25.7
Total	16903	26.6

Source: own work based on District Employment Office reports on the state and structure of unemployment in lubuskie voivodeship in January 2014.

The most common reasons why the unemployed cannot find work are as follows:

- women who did not start work after the birth of a child (20.5% of the total number of the unemployed);
- individuals without vocational qualifications (30.6%);
- individuals without work experience (20.8%);
- individuals without secondary education (60.5%);
- single parents with at least one child under the age of 18 (13.5%);
- individuals who have not found a job after serving a prison sentence (2.3%);
- disabled individuals (8.1%).

A study conducted by the Department of Social Pedagogy in 2012 as part of the project „The Life of Inhabitants of Lubuskie Voivodeship. The Present and Prospects” indicates the most common causes of job loss in lubuskie voivodeship. The most common reason for being unemployed is the liquidation of a company, redundancies, leaving at one's request, leaving a job by mutual agreement. The first two of these causes are the consequences of the transition of the economy of Poland to free market.

Table no 3. Reasons for losing jobs in lubuskie voivodeship

Reasons for losing jobs	No	%
Company liquidation	278	29.1
Redundancies	257	26.9
Dismissal on disciplinary grounds	14	1.5
Leaving at own request	120	12.6
Leaving by mutual agreement	99	10.4
Individuals who have never been employed	51	5.3
Other	135	14.2
Total	954	100

Source: Z. Wołk, Potencjał pracowniczy wobec zagrożenia bezrobociem [in:] Lubuszenie 2012. Diagnoza stanu, edited by G. Miłkowska, Z. Wołk, Zielona Góra 2012.

The inhabitants of lubuskie voivodeship who participated in the project also list factors that determine, in their opinions, success in the local labour market. They mainly point out factors such as their competence (represented by education, occupation and work experience),

age, and will to work. In the opinions of the respondents an important advantage turned out to be a political orientation and slyness of the individual seeking work³.

Lubuskie voivodeship is not a large and thriving economic centre. Its current labour market is dominated mainly by small and medium entities. Their functioning is often prone to many external conditions, particularly in times of economic problems of countries with which we co-operate. According to the same studies, human capital of our voivodeship largely comprises of individuals whose occupations are oriented to goods (45%), followed by occupations oriented to people (36%), data (11.2%), natural environment and creative activity (respectively 6.7% and 1.1%). That means a narrow stream of employment in production, and wider in social services⁴.

Soft competencies are an important advantage in the fight for a place of work in the region (particularly in small companies). Soft competencies are our psychosocial skills. They are closely related to our personality. There are seven main features of these competencies, that is creativity, dynamism of action, communication skills, flexibility, initiative, team work and time management.

However, key skills are always significant. The inhabitants of lubuskie voivodeship generally declare mastering the skills of planning work, organizing the workplace, writing official letters, driving a car or computer skills⁵.

Table no 4. Mastering key skills by inhabitants of lubuskie voivodeship

Key skills	Number	%
Basic knowledge of at least one western European language	897	50,3
Holding driving licence	1312	73,6
Basic computer skills	1343	75,4
Work planning	1633	91,6
Organisation of workplace	1576	88,4
Writing official letters	1371	76,9

Source: Z. Wołk, Potencjał pracowniczy wobec zagrożenia bezrobociem [in:] Lubuszenie 2012. Diagnoza stanu, edited by G. Miłkowska, Z. Wołk, Zielona Góra 2012.

An important element of the research into unemployment is checking the readiness for work. The 2012 research clearly shows that the inhabitants of lubuskie voivodeship are strongly determined to find a job. They are ready to commute to work, to move to another place for work, to part temporarily with family or to work abroad.

In order to support the inhabitants the District Employment Office offers some active forms of counteracting unemployment in the local labour market, including internships,

³ Z. Wołk, Potencjał pracowniczy wobec zagrożenia bezrobociem [in:] Lubuszenie 2012. Diagnoza stanu, edited by G. Miłkowska, Z. Wołk, Zielona Góra 2012.

⁴ Ibidem.

⁵ Ibidem.

intervention work, public work, training, socially useful work. In contrast, the unemployed in the voivodeship usually search work through: reading newspapers, contacting Employment Offices, asking friends for help, the Internet, sending offers to companies, visiting local businesses.

Table no 5. Statistics for individuals over 50 – individuals in specific situation in the labour market in districts of Zielona Góra:

Specification		Individuals over 50 – district of Zielona Góra	Individuals over 50 – town district of Zielona Góra	Total number in country and town districts of Zielona Góra
Time without a job	Less than 1 month	121	151	272
	1-3	246	278	524
	3-6	170	218	388
	6-12	258	289	547
	12-24	200	179	379
	More than 24	142	167	309
Education	Higher	28	120	148
	Post-secondary and secondary vocational	215	393	608
	High school	50	89	139
	Vocational	395	376	771
	Junior high school or lower	449	304	753
Total work experience	Less than 1 year	53	55	108
	1-5	50	52	102
	5-10	71	83	154
	10-20	256	287	543
	20-30	424	469	893
	30 and more	233	282	515
	no work experience	50	54	104
Total		1137	1282	2419

Source: own work based on the data of District Employment Office in Zielona Góra for 4th quarter 2013.

Individuals over 50 are classified in District Employment Office as being in a particular situation in the labour market. In the (town and country) districts of Zielona Góra their number amounted to 2419 individuals at the end of the 4th quarter of 2013. These are mainly people who have been without work for 6-12 months and over 12 months, so they struggle with long-term unemployment – which has the „heaviest” psychophysical effects. The unemployed of this age category are mainly individuals with vocational, lower secondary or lower educational background. The vast majority of the unemployed over 50 have 20-30 year work experience.

Table no 6. Unemployed individuals over 50 registered at District Employment Office in Zielona Góra in the years 2012-2014

Unemployed individuals over 50	2010 (as of the end of the year)	2011 (as of the end of the year)	2012 (as of the end of the year)	2013 (as of the end of the year)	2014 (as of January)
	2145	2348	2516	2419	2419

Source: own work based on 2010-2014 data from District Employment Office Zielona Góra.

According to demographic projections, after 2010 the number of working population in Poland is to decrease systematically. At the same time life expectancy is to be longer. This will result in retirement age being about 59.5 years. There will also be an increase in the population of post-working age – their percentage in 2007 was 15.9%. Therefore, the problems of people over 50 and their presence in the labour market seem to be one of the greatest priorities of the state. A low level of fertility present in Polish families, as well as a large percentage of emigration do not make the image of demographic development and the social security system look beneficial⁶.

Therefore, it seems extremely important to create various forms of assistance that aim at „saving” or creating new jobs for individuals over 50 . Starting from the actions of the state – such as ”Equal opportunities in the labour market for people 50 + ”, or „”Active 50 +” and the activities of various Employment Offices. In lubuskie voivodeship these types of activity were implemented within the framework of „Action Plan for Employment for the year 2011”. The plan assumed three main priorities. „Within the first priority various measures were taken to support the professional activity of a larger group of individuals and to maintain their activity, to increase labour supply, to modernize social protection schemes, to promote social integration, and to minimize social exclusion. At the same time projects aimed at improving the quality of knowledge about labour market, improving skills of personnel employment services and partners were implemented. The objectives of the second priority focused on increasing the adaptability of workers and companies by increasing professional skills, implementing modern management methods and supporting adaptation processes. The third priority aimed at the development of the education system so that it would fit the needs of the labour market, an increased investment in human capital through better education and improved skills. The activities were designed for the unemployed, job seekers and employees, entrepreneurs, local authorities, educational institutions, farmers and individuals planning to leave agriculture. The activities included vocational counselling, activation and vocational training, employment assistance as well as investment support in enterprises. Over 150

⁶ Voivodeship Employment Office in Zielona Góra website
www.wup.zgora.pl%2Fsystem%2Fpobierz.php%3Fid%3D3092&ei=YtYiU4eiLofn4gSNtYAQ&usg=AFQjCNH87TuKiYx3nleyoGADjzb40Cx1qw, as of 14.03.2014

thousand individuals participated in various types of the projects, and expenditures amounted to over 594 million Polish zloty⁷.

Activities as the ones described above or programmes such as „From the Beginning” created in Proszowice include various forms of support: counselling and job placement; grants of 20 000 zloty to undertake business activities preceded by training in small business; training for „pavers with qualifications to use compactors, vibratory rammers and concrete mixers”; training in "care and management of green areas"; internships; subsidized employment for public works; employment within the reimbursement of equipment costs. The programme also provides so-called. elements specific to some participants: **bridging support** for start-ups of 2400 zloty; an **incentive voucher** (of 2000 zloty) for an unemployed person who after a training finds a job on their own; an **adaptive voucher** of 800 zloty to level deficits in the process of adaptation to the workplace – for individuals undergoing internships and employed at the workplace where supplementary equipment was provided (the voucher can be used to **purchase clothes for work, visits to the hairdresser or beautician**); a **bonus for the employer** for hiring an unemployed person after a period of subsidized employment / internship of 2 000 zloty for each employee (the bonus is paid on condition that an employee is employed under a contract of employment for a period of at least 3 months) ; **refund of costs connected with the purchase of tools and work clothes** for local governments that have employed the unemployed for public works – which all give a chance for people 50+ who are at the risk of unemployment and unemployed⁸.

The current situation in the labour market forces the unemployed to search jobs actively. The forms of support for people 50+, described above, and other forms used in vocational counselling may be helpful, especially for the population that finds it difficult to adjust to a new reality of the labour market.

Bibliography

Statistical documentation of District Employment Office in Zielona Góra.

Voivodeship Employment Office in Zielona Góra website

<http%3A%2F%2Fwww.wup.zgora.pl%2Fsystem%2Fpobierz.php%3Fid%3D3092&ei=YtYiU4eiLofn4gSNtYAQ&usg=AFQjCNH87TuKiYx3nIeyoGADjzb40Cx1qw> (downloaded on 14.03.2014).

<http://www.egospodarka.pl/art/galeria/91390,Bezrobocie-w-Polsce-I-2013,3,39,1.html> (downloaded on 15.02.2014)

District Employment Office in Proszowice website

[http://www.pup.proszowice.pl/1,formy-aktywizacji/57,aktualne/aktualnosci/26,-od-nowa-program-dla-bezrobotnych-w-wieku-50+\(downloaded on 14.02.2014\).](http://www.pup.proszowice.pl/1,formy-aktywizacji/57,aktualne/aktualnosci/26,-od-nowa-program-dla-bezrobotnych-w-wieku-50+(downloaded%20on%2014.02.2014).)

Kwiatkowski E., Bezrobocie i zatrudnienie [in:] Elementarne zagadnienia ekonomii, edited by R. Milewski , Warszawa 1996.

⁷ Voivodeship Employment Office in Zielona Góra website

<http%3A%2F%2Fwww.wup.zgora.pl%2Fsystem%2Fpobierz.php%3Fid%3D3092&ei=YtYiU4eiLofn4gSNtYAQ&usg=AFQjCNH87TuKiYx3nIeyoGADjzb40Cx1qw> , as of 14.03.2014

⁸ District Employment Office in Proszowice website

<http://www.pup.proszowice.pl/1,formy-aktywizacji/57,aktualne/aktualnosci/26,-od-nowa-program-dla-bezrobotnych-w-wieku-50+> , as of 15.02.2014

Act On Employment And Counteracting Unemployment of 14 December 1994 and its amendment of 1 January 2004

Wolk Z., Potencjał pracowniczy wobec zagrożenia bezrobociem [in:] Lubuszenie 2012. Diagnoza stanu, edited by G. Miłkowska, Z. Wolk, Zielona Góra 2012.

Yulia Šurinová

Matej Daňo

Sebastian Saniuk

THE ROLE OF MANAGERS IN LEAN MANAGEMENT PROCESSES

Abstract

According to D. Woodhouse "organizations exist for a purpose, sometimes set out in a mission or objectives; then they plan and act in ways intended to achieve these objectives"¹. Defining and documenting of processes and their interaction is basic prerequisite for effective management of the organizations. Therefore, idea of the lean management which is based on processes risks and weaknesses analysis is very useful. The main aims of this paper are to describe common features of processes and documents lean management and to highlight the essence of the documents and leadership for lean concept implementation. The use of lean management concept has to be combined with a total value chain strategy particularly considering process management supported by the documents management and lean managers on different stages of an organizational structure.

ROLA MENADŻERÓW W PROCESACH LEAN MANAGEMENT

Streszczenie

Według D. Woodhouse „organizacje istnieją w jakimś celu, czasami określonym w misji lub celach strategicznych, później planują i prowadzą działania zmierzające do osiągnięcia tego celu”¹. Definiowanie i dokumentowanie procesów i ich wzajemne oddziaływanie jest podstawowym warunkiem efektywnego zarządzania organizacjami. Dlatego idea lean management, która opiera się na analizie ryzyka i słabych stron procesów jest bardzo przydatna. Głównym celem artykułu jest identyfikacja cech procesów „odchudzonego” zarządzania i ich dokumentacji oraz podkreślenie istoty przywództwa dla prezentowanej koncepcji lean. Zastosowanie koncepcji lean management musi być połączone ze strategią tworzenia łańcucha wartości szczególnie biorąc pod uwagę proces zarządzania wspomagany zarządzaniem dokumentacją oraz działalnością kierownictwa (lean managers) na różnych szczeblach struktury organizacyjnej.

¹ Woodhouse, D.: „*Quality Improvement through Quality Audit in Quality in Higher Education*” Volume 9, Issue 2, 2003.

Introduction

For the past few years almost every manufacturing industry has been trying to get 'lean'. A headlong rush to become lean also resulted in many misapplications of existing lean manufacturing tools often due to inadequate understanding of the purpose of tools.²

Lean manufacturing is perhaps the most powerful model devised to-date for efficient design and management of large-scale operations. It integrates simple low-tech tools with advanced production / information technology and unique social / management practices to create highly responsive systems that consistently produce top quality output at minimum cost.

Lean is a revolution, it isn't just about using tools, or changing a few steps in our manufacturing processes, it's about the complete change of our businesses – how the supply chain operates, how the directors direct, how the managers manage, how employees (people) go about their daily work.³ Nowadays, “lean” may no longer be fashionable but its core principles (flow, value, pull, minimizing waste, etc.) have become the paradigm for many manufacturing (and service) operations⁴

The concept of lean manufacturing involves modeling of the organization, the analysis of these models to identify actual and potential loss of value. Documents management is based on the reasonable documentation of processes and activities. The paper illustrates how to use processes documentation to effectively manage lean manufacturing.

Lean manufacturing managed by documents

Analysis of the publications of domestic and foreign researchers on modern management leads to the conclusion that the main concepts in the management of industrial enterprises is now lean manufacturing along with documents management. Comparison of these two concepts shows that they have more common features than differences (Fig. 1).

Thus, improvement of the efficiency of any organization depends on two groups of means: a modern set of tools to manage organizations (lean production tools) and managers' ability to make the employees able and willing to set goals and achieve the defined goals (procedures creation). Therefore, usage of the each tool should be clearly defined and easy to use.

² S. J., Pavnaskar, J. K. Gershenson, and A. B. Jambekar., “*Classification scheme for lean manufacturing tools.*” International Journal of Production Research 41.13 (2003): 3075-3090.

³ Melton, T. „*The benefits of lean manufacturing: What lean thinking has to offer the process industries.*” Chemical Engineering Research and Design 83.6 (2005): 662-673.

⁴ Lewis, M. (2000) „*Lean production and sustainable competitive advantage*”, International Journal of Operations & Production Management, Vol. 20 Iss: 8, pp. 959-978

The Figure 1 streamlines similar components of lean management and documents management: the same goal (improving the efficiency of the organization); streamlining activities through specific tools; human factor that determines the effectiveness of the organization. The concept of process in the field of competitiveness of the organizations is today mirrored in the prerequisites of normative quality, as the new ISO 9001: 2008 standard encourages a process approach to quality management⁵. The process approach to management of organizations has become even more effective by the revolution in information technology, where IT solutions help to manage the entire process, rather than in a single unit, since at any point in the process you can get the right information, quickly process it and work out the corrective action. Process mapping helps to prevent the duplication of function and indicate bottlenecks, the absence or incompleteness of information; analyze quality of individual transactions; define automation capabilities. In other words, it can be argued that the process approach to management of organizations is a prerequisite of "lean production" principles implementation. The term "lean production" focuses on getting rid of the organization from any waste in the production process, while process management is focused on all the activities in organization, including non-value-added processes.

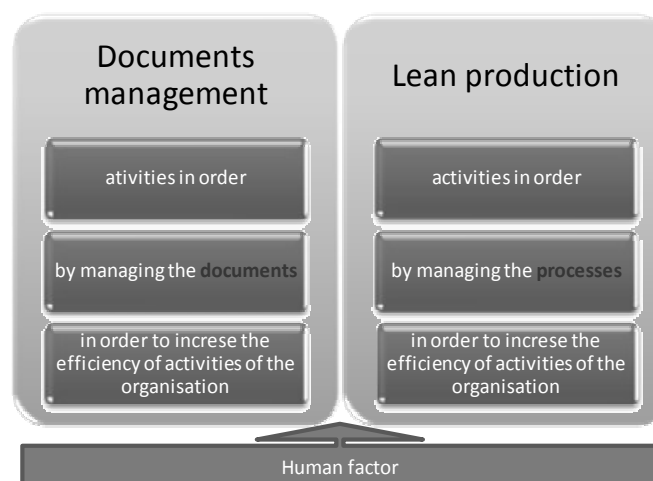


Fig. 1. Key concepts of modern management

Source: own work

Based on the international standard ISO 9001 requirements on process management, process approach can be defined as the application of a system of processes in the organization, along with the identification and interactions between the processes. In order to

⁵ Biazzo, Stefano, and Giovanni Bernardi. „Process management practices and quality systems standards: risks and opportunities of the new ISO 9001 certification.” *Business Process Management Journal* 9.2 (2003): 149-169.

ensure that the process approach works, documents serve to provide it. Creating of documents and their content – this is the area of document management, which is based on three basic conditions. The aim of documents management is to systematically create highly regulated rules that every employee can use independently, while the effective document is focused focus on the most important areas of activity. By establishing management system companies can manage the complexity of a global operation so that they can leverage these opportunities where it makes sense for their business. Within times of economic crises each organization makes its best to effectively manage their internal and external processes.

On the other hand, the key role of standardization as a tool of lean manufacturing in the workplace is that it creates routine procedures that managers and employees can follow to complete tasks and responsibilities. Based on personal experience S. Ho believes, that standardization and discipline at the workplace are basic requirements for producing high quality products and services, with little or no waste, while maintaining high levels of productivity⁶. This is also confirmed by Wilson, who in addition place great emphasis to find and eliminate the root causes of variation to achieve the highest routine procedures, as Ho mentioned. Moreover, Wilson points out link between standardization and problem solving. He says that the skills required for good problem solving overlap almost 100 percent with the skills of standardization. Mentioned facts in figure 2 are presented⁷.

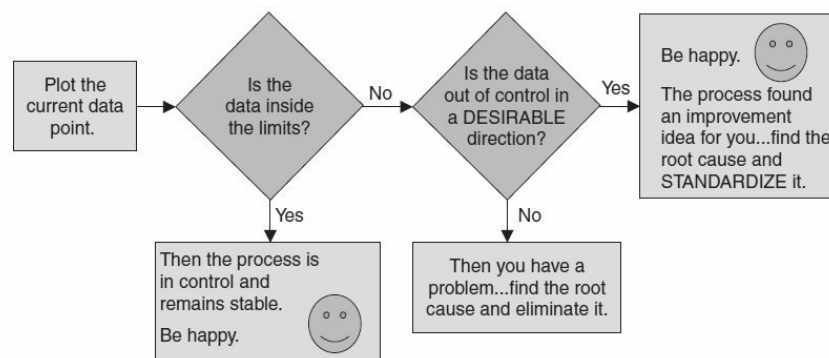


Fig. 2. Problem solving and standardization

Source: Wilson L. „How to implement Lean manufacturing”. The McGraw – Hill Companies (2010).

Of course, basically the level of detail of documents depends also on qualification of the worker. Multi skilled workers are required to staff the production facilities, for two major reasons. Firstly, to achieve process improvements it is often necessary to reduce or change the

⁶ Ho, S. „Workplace learning: the 5-S way.” *Journal of Workplace Learning* 9.6 (1997): 185-191.

⁷ Wilson L. “How to implement Lean manufacturing”. The McGraw – Hill Companies (2010).

elements of the work. This in turn often requires a redistribution of the work. In addition, work cells are often designed so they can be operated by one, two, three, four, or five people, for example, depending on changes in demand. If the workers are not multi skilled, the dynamics of Lean are lost. Multi skilled workers are at the heart of flexibility in Lean Manufacturing.

Description of simple work carried out by qualified personnel can be carried out by technical drawing or even by a single image. It is assumed that the skilled worker knows how to achieve the desired result. Vice versa, simple tasks description by means of complex instructions usually has a negative impact on the efficiency of work instructions. Such complex descriptions are essential in carrying out of complex operations, where it is extremely important to observe the established sequence of steps when carrying out the activities. The main aim of documented procedures is teach someone how to reach the required result.

Generally, it can be stated, that good documents show evidence of analysis of problem situation, awareness of unique characteristics of intended audience and implications for instruction, selection and implementation instructional strategies consistent with analysis of the learning situation and intended learners, selection and justification of appropriate medias, and evidence of both formative and summative evaluation strategies.

The activities of lean manufacturing should be integrated to the management system, managed by the documents of different levels. Documents must satisfy both the requirements of the concept of lean manufacturing and requirements of documents management. The composition of the documentation that describes the organization must consist of a generic process model of the organization, which shows all the processes of the organization and their interactions (macro process), and processes maps. This model should be built in a value chain. The value chain integrates all the activities of the organization from the pre-production stage, finishing with delivery of product to the customer, customer service and satisfaction surveys. The aim of such models (process maps) creation is consonant with lean manufacturing goals: to ensure a gradual and sequential decision making in the value chain without interruption, loss and congestion.

Processes in organization should fully support vision implementation. The creation and establishment of a clear and compelling vision is useful to guide the organisation through change, and the pre-requisite set of guidelines is included for formulating a vision. Documents are also proffered for implementing change for political or organisational or people-oriented actions. Throughout the change process, the role of the leader is a key⁸.

⁸ Yukl, G. A., and Heather, H. „Leadership in organizations.” (2002).

The role of leadership in lean concept application

Having processes mapped and well-documented is one of the key aspects of lean concept implementation. However, there is one more critical issue which directly influences lean production concept efficiency in an organization. In order to make lean concept systematically work, the organization has to engage in process improvement every employee touching value streams. As far as many organizations nowadays (along with problem with not clearly identified processes) are struggling with the problem of not clearly defined purposes in terms of solving the customer's and internal problems and the fact, that people are not engaged in optimizing the whole value stream rather than the point where they work; thus leadership is the second key critical factor in lean concept implementation process. According to Wilson, the biggest of all is the ability to mold company's culture to not only accept but invite and even encourage change⁹.

Lean production principles implementation and using of lean methods tools help to clearly identify and solve problems. The tools implementation leads to value stream identification and processes interaction more clear.

One of the tools of lean implementation is value stream mapping (VSM). The **VSM** method belongs to the first ones that are applied in the concept of lean production. Implementation process is difficult process, which consists of a number of processes, as is shown in the figure 3. It is possible to reveal areas in which improvements start through VSM. This method reveals most of the waste in logistics. The most important part of the implementation is to determine VA (Value added) and NVA (Not Value Added) processes.¹⁰

According to Womack and Shook lean management addresses the process problem by assigning a leader to each value stream¹¹:

1. Makes current condition of entire process clear to everyone.
2. Proposes a better "future state" process and takes responsibility for implementing it.
3. Makes condition of the new "current state" clear to everyone.
4. Proposes a still better "future state".

⁹ Wilson L. *How to implement Lean manufacturing*, The McGraw – Hill Companies (2010).

¹⁰ Bednár, R., Horňáková, N., Vidová, H., *Implementation procedure of Lean methods in logistics processes*, 22nd International Conference on Metallurgy and Materials, (2013) Ostrava, s. 6.

¹¹ Womack, P. J., Shook, J. *Lean management and the role of lean leadership*, online http://www.lean.org/images/october_webinar_project_slides.PDF

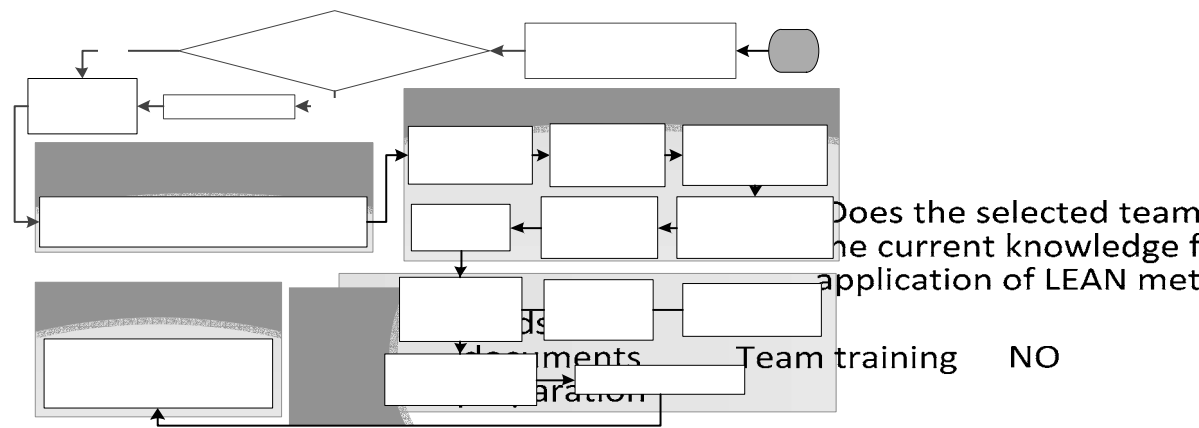


Fig. 3. The sequence of VSM implementation steps

Source: Bednár, R., Horňáková, N., Vidová, H., *Implementation procedure of Lean methods in logistics processes*, 22nd International Conference on Metallurgy and Materials. (2013), Ostrava, s. 6.

Due to the fact, that organizations manage people in terms of organizational structure, managers usually get oriented on vertical flows in organizational structure improvement. However, horizontal relationships between processes can get lost. Thus, lean concept oriented organization have to change their approach to management and to get more oriented on horizontal flow of value stream to customer with the strong support of other processes (supporting and managerial processes) in the organization.

Lean managers are responsible for the processes efficiency leading to creation of high-quality products focusing on waste reduction. The functional managers, (e.g. finance, quality, production, maintenance, etc.) role in lean concept is support for lean managers. Functional managers are responsible for people in their department who perform their activities better to better support the value steam. Lean managers create the culture in the organization to get each person to take initiative to solve problems and improve his or her job. Functional managers assign tasks to employees and motivate their subordinates. Besides, the role of lean managers is to ensure that each person's job is aligned to provide value for the customer and prosperity for the company.

Assess the
future state
value stream
map

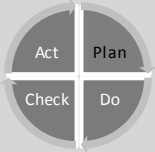
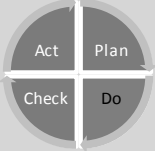
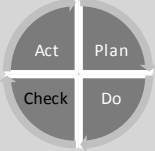
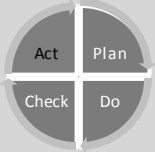
	Senior managers	Middle managers	Supervisors	Lean coordinators
	<i>Create vision, strategy</i>	<i>Cooperate on strategy creation, set targets for departments</i>	<i>Provide results monitoring</i>	<i>Detect key processes</i>
	<i>Provide resources</i>	<i>Provide resources, set targets for department</i>	<i>Coordinate actions - departments results orientation</i>	<i>Coordinate actions - value stream and customer orientation</i>
	<i>Provide resources</i>	<i>Results monitoring in relation to strategic targets</i>	<i>Employees results monitoring</i>	<i>Process flow analysis and waste monitoring - results</i>
	<i>Provide resources</i>	<i>Set operational targets</i>	<i>Reach operational targets</i>	<i>Process optimization - actions coordination</i>

Fig. 4. Managers responsibility in lean organizations

Source: own work

Lean management as well as process management is based on measuring of the results. While, it is assumed, that financial results (as a key reason for organization existence) are the results of all the processes management and reflect the past performance of the processes. Lean management is based on managing of present processes performance and therefore is more effective than vertical management model by organizational structure (Fig. 4). The key to understanding how to implement Lean successfully is to realize, that Lean leadership is an integral part of the Toyota Production System (TPS).

Conclusion

Lean as a key concept of modern organizations which focus at the customer and make their best to flexibly satisfy customer's needs is based on processes analysis and optimization. Therefore, the processes mapping and processes documentation should become the basis for the lean manufacturing principles implementation and should be supported by managers on different organizational levels. Considering lean activities as processes or part of processes as well as making lean activities a part of the organizational strategy supported by managers

make lean concept work systematically. Similarly, the ambiguity of lean production in practice means that the implementation process can create strategic resources to underpin sustainable competitive advantage. But, of course, Implementation is not easy in any way, because every company is an individual entity, where individual managers and operators work.

References

- Bednár, R., Horňáková, N., Vidová, H., *Implementation procedure of lean methods in logistics processes*, 22nd International Conference on Metallurgy and Materials, (2013) Ostrava, s. 6.
- Biazzo, Stefano, and Giovanni Bernardi., *Process management practices and quality systems standards: risks and opportunities of the new ISO 9001 certification*, Business Process Management Journal 9.2 (2003): 149-169.
- Ho, S., *Workplace learning: the 5-S way*, Journal of Workplace Learning 9.6 (1997): 185-191.
- Yukl, G.A., and Heather, H. *Leadership in organizations*, (2002).
- Lewis, M. "Lean production and sustainable competitive advantage", International Journal of Operations & Production Management, Vol. 20 Iss: 8, pp. 959-978 (2000)
- Melton, T. *The benefits of lean manufacturing: What lean thinking has to offer the process industries*, Chemical Engineering Research and Design 83.6 (2005): 662-673.
- Pavnaskar S. J., Gershenson J. K., and Jambekar A. B., *Classification scheme for lean manufacturing tools*, International Journal of Production Research 41.13 (2003): 3075-3090.
- Womack, P.J., Shook, J., *Lean management and the role of lean leadership*, online http://www.lean.org/images/october_webinar_project_slides.PDF
- Wilson L. "How to implement Lean manufacturing". The McGraw – Hill Companies (2010).
- Woodhouse, D., *Quality Improvement through Quality Audit in Quality in Higher Education*, Volume 9, Issue 2, 2003.

Ivan Tsidylo¹

SEMANTIC ONTOLOGY MODEL OF THE CONTENT MODULE OF THE COURSE „INTELLIGENT TECHNOLOGIES OF DECISION-MAKING MANAGEMENT”

Abstract

This article analyzes the model of representation of knowledge in the form of ontology to describe a subject. Three types of the objects have been considered – domain-oriented, task-oriented and top-level. The necessity of building a common ontology which contains just the following three types of ontologies has been substantiated. A model of knowledge representation is defined as the set of syntactic and semantic consistency, which makes it possible to describe the object. For modeling a semantic model of ontology we turned to simulation. In the process of creating semantic networks in the package MATLAB we used the library SNTtoolbox with consistent implementation of the following steps: construction of a semantic network, visualization, and search the semantic network. In solving the problems of forecasting the curriculum, the following knowledge is highlighted – the terms of the subject domain, the relationships between the terms, property of the terms, synonyms, ways of representing and ways of expressing terms. Using the three-component model „Concept”, „Action”, „Property”, we have constructed a semantic network of the semantic ontology of the module course „Fuzzy sets” of the subject „Intelligent Technologies of Decision-Making Management”. The formal approach to the model of the ontology of the content module described above allows structuring and generalizing the knowledge of the branch of artificial intelligence technologies which is represented by the fuzzy sets theory.

SEMANTYCZNA ONTOLOGIA MODELU ZAWARTOŚCI MODUŁU KURSU „INTELIGENTNE TECHNOLOGIE ZARZĄDZANIA PODEJMOWANIEM DECYZJI”

Streszczenie

Ten artykuł analizuje model reprezentacji wiedzy w postaci ontologii do opisu przedmiotu. Trzy typy obiektów są rozpatrywane: zorientowanych dziedzinowo, zadaniowo i najwyższego poziomu. Konieczność budowania wspólnej ontologii, która zawiera właśnie wymienione trzy typy ontologii została potwierdzona. Model reprezentacji wiedzy jest zdefiniowany jako zbiór składniowej i semantycznej konsystencji, co umożliwia opisanie obiektu. Do modelowania semantycznego modelu ontologii wykorzystana została symulacja. W procesie tworzenia sieci semantycznych w pakiecie MATLAB wykorzystaliśmy bibliotekę SNTtoolbox z konsekwentną realizacją następujących etapów: budowy sieci semantycznej, wizualizacji i wyszukiwania w sieci semantycznej. W rozwiązywaniu problemów związanych z prognozowaniem programu, pokreślana jest następująca wiedza – warunki tematycznej domeny, relacje między warunkami,

¹ УДК: 378.016: 004.89

nieruchomości z warunkami, synonimy, sposoby reprezentowania i sposoby wyrażania warunków. Wykorzystując trój-komponentowy model „Concept”, „Action”, „Property”, skonstruowaliśmy semantyczną sieć semantycznej ontologii modelu kursu „zbiorów rozmytych” przedmiotu „Inteligentne technologie zarządzania podejmowaniem decyzji”. Formalne podejście do modelu ontologii opisu zawartości modelu pozwala konstruować i uogólniać wiedzę o branży technologii sztucznej inteligencji, która jest reprezentowana przez teorię zbiorów rozmytych.

Problem statement and its connection with an important scientific and practical tasks.

Nowadays, there has arisen a problem of using methods and techniques of artificial intelligence (AI) to create knowledge bases for structuring the concepts directly in the field of AI, which is caused by the rapid development of its methods and techniques. Intelligent technologies of decision making management which are represented by fuzzy set theory, neural networks and genetic algorithms are no exception. It is well known that at an early stage of the field of knowledge, science is the first to appear with its theoretical and practical bases followed by educational subjects (due to the need of transferring the knowledge) that describe one or more aspects of the science. The task of determining the content of the training course is solved in the process of structuring the knowledge of the course; using the terms of knowledge engineering, it is modeling the subject domain [1, p. 79].

A clear and reasoned standard is required for large-scale introduction of any technology or technique. Ontologies have become such a standard in the field of development of knowledge bases [2, p. 206]. Ontology is a comprehensive and detailed attempt to formalize some field of knowledge with the help of a conceptual scheme. Such a scheme usually consists of a hierarchical data structure containing all the relevant classes of objects, their relationships, theorems and restrictions adopted in a particular subject specialization (SS). An important advantage of ontology as a method of knowledge representation is that it is equally easy to be perceived by a human being (for example, in the form of a graph) and machine as well. Human beings' or software agents' shared use of overall understanding of the structure of information is one of the most common objectives of ontology development [3, p. 45].

Why is there a need to develop ontologies? Here are some of the reasons:

- for human beings' or software agents' shared use of overall understanding of the structure of information;
- to be able to re-use knowledge in a SS;
- to make explicit assumptions in a SS;
- to be able to differentiate between knowledge of a SS and operational knowledge;
- to analyze the knowledge of a SS.

An ontology defines a common vocabulary for users that share information about some SS. In our case it is a SS which studies intelligent technologies of decision-making

management, namely, the content module „Fuzzy Systems” the basic concept of which are fuzzy sets.

A theoretical analysis of the literature shows that there is no common approach to the use of ontologies in training activities. The use of ontologies as a means of integrating knowledge about information system has been considered by Yu. Rogushyna, T. R. Gruber et al. O. Yevseyeva, V. Lubchenko et al. have studied simulation of a training subject domain. The use of ontologies in the field of AI has been studied by L. Naikhanova, A. Narinyani, A. Smirnov, S. Subbotin et al. Despite of the diversity of initial positions, all the authors emphasize the importance of the use of ontologies in learning process.

The aim of the article is to build a semantic model of semantic ontology module „Fuzzy Systems” of the training course „Intelligent Technologies of Decision-Making Management”.

Material statement. From the perspective which is closer to the concepts related to artificial intelligence ontology is the knowledge which is formally represented on the basis of conceptualization. Conceptualization is a description of the set of objects and concepts, the knowledge about them and the links between them. Explicit specification of conceptualization is called ontology [4, p. 226]. Formally, an ontology consists of terms (concepts, concepts), organized in a taxonomy, their definitions and attributes, as well as related axioms and rules of inference.

In the field of artificial intelligence there is a definition introduced by A. Narinyani [5, p. 309] – ontology is a set of concepts from most general to the specific ones which provide a full range of objects and relations, events and processes, as well as values (attributes and relations) which are defined if needed, in time and space. This system of concepts is joined by both universal dependencies of „general – partial”, „a part – the whole”, „cause – effect”, etc., and specific ones depending on the model of SS.

Ontology is a model of SS which uses all available means of knowledge relevant to SS.

There are three types of ontologies: domain-oriented, task-oriented and top-level.

Ontology of SS contains taxonomy of concepts, additional relationships, instances of classes and different types of constraints (axioms). Axioms set semantic constraints for relations system.

The purpose of the task-oriented ontology is to make knowledge available for re-use. This type of ontologies determines the level of knowledge used during an inference [6].

Top-level ontology describes the categories, i.e. top-level concepts. Examples include physical, functional, behavioral concepts and relations that belong to the general concepts and relations [7, p. 5].

Recently it has become a trend to build a general ontology which contains the following three types of ontologies at the same time. Hierarchically it looks as follows – as a

rule, top-level ontology is on the top level of the hierarchy and the ontologies of SS and task-oriented ontologies are connected to it. This approach allows us to holistically address all the problems within a SS. We will stick to this approach and using the term „ontology” we assume that it contains a top-level ontology, ontology of SS and task-oriented ontology.

A set of axioms (constraints) that makes up an ontology often has a form of first-order logic theory where vocabulary terms are names of unary and binary predicates, respectively called concepts and relations. In the simplest case, an ontology only describes a hierarchy of concepts bound by ratios of inheritance and aggregation. In more complex cases, it is supplied with the appropriate axioms to express other relationships between concepts and to limit their interpretation. Taking the above into consideration, ontology is a knowledge base that describes the facts which are thought to be always true within a community based on generally accepted values of the given dictionary [8, p. 26].

So far, the most common definition of ontology has been the one by T. R. Gruber [9, p. 911], according to which an ontology is an exact specification of conceptualization. From this point of view, for each of the databases or knowledge bases, and systems based on knowledge, certain specifications based on some conceptualization should be constructed. According to [10] formal ontology is defined as

$O = \langle C, A, S, E, Pr, Q \rangle$, where
 C is a sign of conceptual object „concept”;
 A is a sign of conceptual object „action”;
 S is a sign of conceptual object „Status”;
 E is a sign of conceptual object „Event”;
 Pr is a sign of conceptual object „Property”;
 Q is a sign of conceptual object „Values”.

When solving the problems of forecasting curriculum one usually needs the following knowledge: the terms of the subject domain, the relationship between the terms, definitions, properties of terms, synonyms, methods of representation and ways of expressing terms. Therefore, we will use the three-component model of ontology: $O = \langle C, A, Pr \rangle$.

A model of knowledge representation is defined as „a set of syntactic and semantic consistency, which makes it possible to describe the subject”. The „subject” here refers to the state of SS, that is the objects of this field, their properties, relationships that exist between the objects in a fixed moment of time.

Ontology is represented in the form of a semantic network of frame signs. It should be mentioned that three kinds of protoframes are used in the thesis: concept, action and properties.

A semantic network describes knowledge as network structures. The vertices of the network are the concepts, facts, objects, events, etc., and arcs are the relationships which connect the peaks. Semantic networks are often viewed as a general formalism for knowledge

representation. A special case of such networks are scenarios in which causal relationships or relationships of „the goal – a means” are used.

The peaks of the network are connected with an arc if the corresponding domain objects are found to be in any dependency. The most common are the following types of relationships: to be part of a class (to be), to have, to be the consequence of, to matter.

As in the system based on frames, in a semantic network there can be family relationships that allow you to implement inheritance of properties from parent objects. This leads to the fact that semantic networks get all the disadvantages and benefits of the representation of knowledge in the form of frames. The advantages lie in the simplicity and clarity of the description of the subject domain. However, the latter property is lost when a semantic network gets more complicated and, what is more there is a significant increase in the time needed for the output. Another disadvantage of semantic networks is the complexity of handling all sorts of exceptions [11, p. 17].

If we want to make a semantic model of the ontology of the module „Fuzzy Systems” of the learning course „Intelligent Technologies of Decision-Making Management”, we should turn to simulation modeling. Simulation modeling is the process of designing a model of a real system and implementation of experiments with the help of this model in order to understand the behavior of the system or estimate (with restrictions imposed by some criterion or a set of criteria) various strategies for the operation of this system [11, p. 38].

In general, the milestones of simulation modeling are as follows [11, p. 39]:

1. Definition of the system – setting boundaries, restraints and parameters that allow to evaluate the effectiveness of the system.
2. Designing of the model – a transition from the real system to a logical scheme (abstracting).
3. Data preparation – selection of the data required to build a model if appropriate form is submitted.
4. Broadcasting of the model – description of the model with the help of a language that can be used in a PC.
5. Assessment of adequacy – review of steps 1-4 to reach the required level of consistency between the model and the system.
6. Strategic planning – planning of the experiment which should give the required information.
7. Tactical planning – determining a way of doing each series of tests that are provided in the plan of the experiment.
8. Experimentation – the process of simulation in order to obtain the desired data.
9. Interpretation – construction of conclusions based on the data obtained through simulation.
10. Implementation – the practical use of models and simulation results.

11. Documentation – registration of the implementation of the project and its results, as well as the description of the process of creation and use of the model.

As a rule, simulation is carried out using a PC. In the case of deterministic processes where transitions from one state to another are unambiguous, the simulation is carried out with the help of simulating algorithms. In the case of the presence of random factors in the system, the simulation is performed in a certain number of implementations. To succeed in achieving our aims, we will make use of the library SNTtoolbox of MATLAB system, suggested by S. Subbotin in [12], which is intended for building semantic networks.

In our case, the process of creating and using semantic networks in the MATLAB package while using the SNTtoolbox libraries lies in a consecutive performance the following steps:

Step 1. Building a semantic network.

1.1. Outline of the semantic network and entering it into the variable of the environment of the MATLAB package.

1.2. Adding nodes to the structure of the semantic network.

1.3. Adding relations to the structure of the semantic network.

1.4. (Optional) Saving a semantic network with a variable of the environment of MATLAB to a file on disk.

Step 2. Visualization of the Semantic Network.

2.1. Download the semantic network from the disk to the variable of MATLAB environment if it is missing in it.

2.2. Bring on the function of semantic network visualization.

2.3. (Optional) Save the file with the scheme of the semantic network to the disk (or print it). This step can be performed both with the help of a software program – using relevant features of the MATLAB package, and by means of a graphical user interface using a figure menu commands, which depicts a scheme of the semantic network.

Step 3. Search the Semantic Network.

3.1. For the Semantic Network, (i.e. a knowledge base) a semantic request network in a separate variable of the MATLAB environment is to be formed. To do this, sub-steps 1.1-1.4 must be performed for the request network, or the knowledge data network must be copied to the request network variable and unnecessary nodes and links must be removed while adding a new purpose node with relevant links.

3.2. Bring on the search function which will retrieve the search results.

Uploaded library is to be unpacked into the application folder MATLAB 'C:\Program Files\MATLAB\R2011a'. Open the MATLAB environment. Connect an additional library. To do this, enter into the command line : >> addpath 'C:\ProgramFiles\MATLAB\R2011a\SNTtoolbox'. The next step is to create a new m-file. Save the file with setting the name and location of the document. Next, build a semantic network in a MATLAB package window by

introducing the program listing in the m-file (see [13] for the basic principle of listing writing). By means of MATLAB, the source code in the m-file window is separated in different colors depending on its syntax purpose: functions, attributes, or comments. As a result of the execution of the code, a graphic representation of the semantic model scheme of ontology is drawn with the hierarchical arrangement of nodes (see Figure 1), a circular arrangement of nodes (see Figure 2) and the request network (see Figure 3).

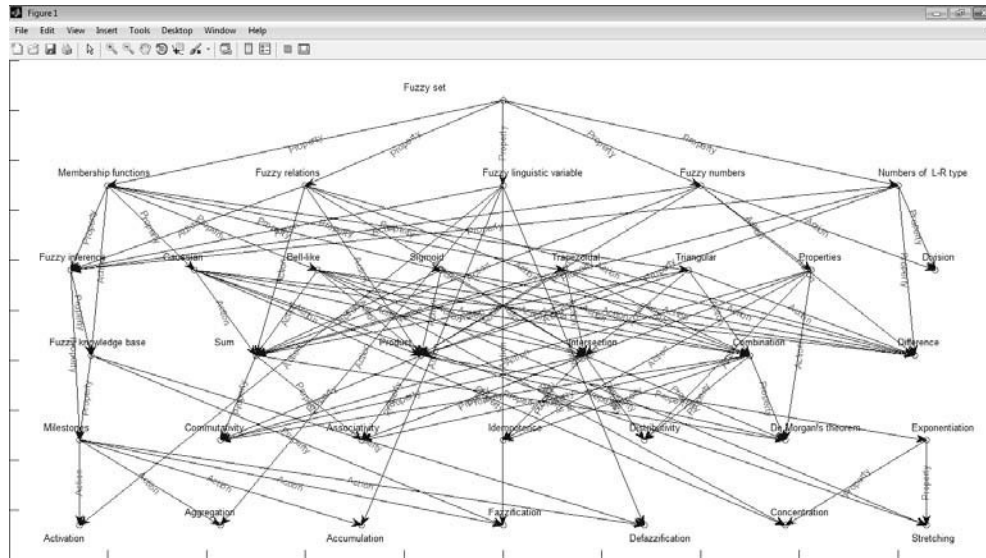


Figure 1. Hierarchical arrangement of nodes

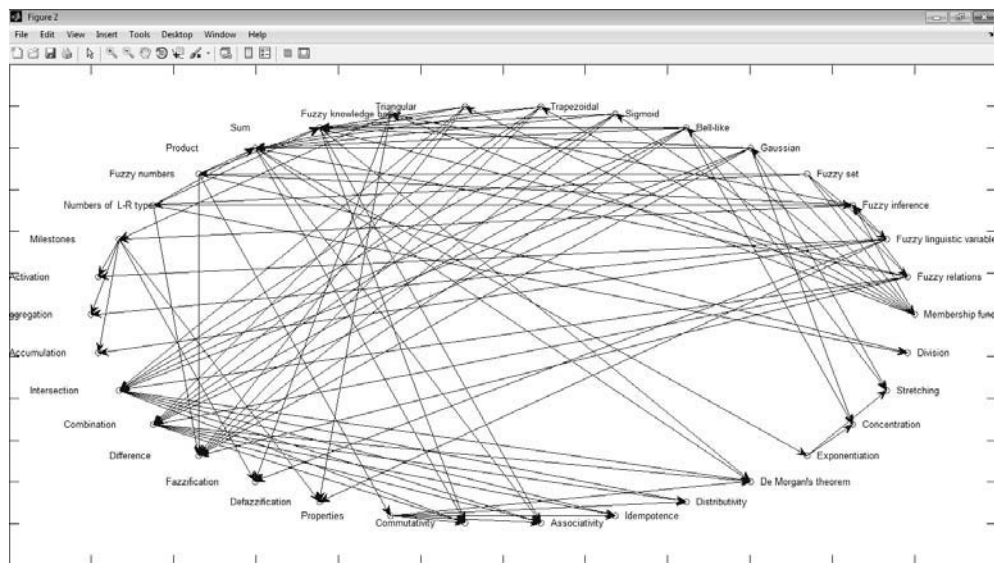


Figure 2. Circular arrangement of nodes

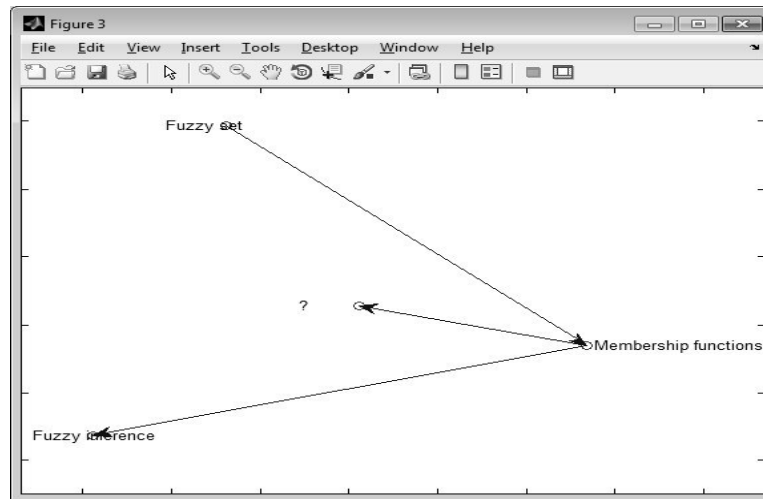


Figure. 3. Request network

An analysis of knowledge in a SS is possible only when there is a declarative specification of terms. A formal analysis of terms is extremely valuable both for trying to reuse the existing ontologies, and in the case of their expansion [14, c. 9]. The knowledge described in the ontology can be used in other applications, databases and more. In addition, the efficiency of both the intelligent systems and traditional information systems is significantly increased, which in turn substantiates the relevance of creating ontologies.

Conclusions. The formal approach to the model of ontology of the content module allows to structure and generalize the knowledge of a SS. The user of the system may disagree with its recommendations and make his/her own decision on the basis of additional new knowledge which has not yet gotten into the model. Other people can also use the developed model of ontology in their SSs. In addition, to create a large ontology some elements of the developed one as it describes a part of a large SS. Moreover, the present model of ontology will make it possible to organize effective procedures for processing the information received as a result of testing with the help of automated systems of knowledge control.

See prospects for further research in building models of ontology semantic modules for the study of neural networks and genetic algorithms, which will allow to describe large reductions – intelligent technologies of decision-making management.

References

1. O. Yevseyeva. Modeling of an educational subject domain / O. Yevseyeva. // Artificial Intelligence. – 2009. Volume 1. – P. 79-86.

2. Gruber T. A translation approach to portable ontologies / T. Gruber // *Knowledge Acquisition*. – 1993. – № 5 (2). – P. 199-220.
3. Yu. Rogushina. The use of ontology as a means of integrating knowledge about an information system / Yu. Rogushina, A. Hladun // *Sampling and Processing of Information*, 2006. – № 24 (100). – P. 43 – 48.
4. Sure Y. OntoEdit: Collaborative Ontology Engineering for the Semantic Web / Y. Sure, M. Erdmann, J. Angele, S. Staab, R. Studer, D. Wenke // *Proceedings of the First International Semantic Web Conference, Italia*. – Vol. 2342 of LNCS. – 2002. – P. 221-235.
5. Narinyani A. TEON-2: from a thesaurus to ontology and vice versa / A. Narinyani. // *Computational linguistics and intelligent technologies: International seminar „Dialog 2002”*. – Moscow: Nauka, 2002. – V. 1. – P. 307-313.
6. Coello E. Describing Reusable Problem-Solving Methods with a Method Ontology / E. Coello, G. Lapalme // *Proceeding of the Tenth Knowledge Acquisition for Knowledge-Based Systems Workshop (KAW'96)*. – Cateonia, Spain, 1997. – Режим доступа: <http://www.ksi.cpsc.ucalgary.ca/KAW/KAW96/coelho/kaw.html>.
7. A. Smirnov. Ontologies in the artificial intelligence systems: ways of building and organization / A. Smirnov, M. Pashkin, N. Shylov, T. Levashova // *News of the artificial intelligence*. – Moscow: Publishing House of Russian Academy of Artificial Intelligence, 2002. – № 2. – P. 3-9.
8. V. Lytvyn Knowledge bases of intelligent systems of decision-making: a Monograph / V. Lytvyn // Ministry of Education, Youth and Sports of Ukraine, Lviv Polytechnic National University. – Lviv: Lviv Polytechnic National University Publishing House, 2011. – 240 p.
9. Gruber T. R. Towards Principles for the Design of Ontologies used for Knowledge Sharing / T. R. Gruber // *International Journal of Human and Computer Studies*, 1995. №43(5/6). P. 907-922.
10. L. Naykhanova. Technology of creating methods of automated ontology building with the application of genetic and automatic programming / L. Naykhanova. – Ulan-Ude: Academy of Sciences, 2008. – 244 p.
11. O. Veres. Technology of maintenance of decision-making. Textbook / O. Veres. – Lviv: Publishing House of Lviv Polytechnic National University, 2010. – 252 p.
12. S. Subbotin. Representation and processing of knowledge in the systems of artificial intelligence and decision-making / S. Subbotin. – Tutorial. – Zaporizhzhia: Zaporizhzhia National Technical University, 2008. – 341 p.
13. I. Tsidylo. Formation of a knowledge base in intelligent systems based on the semantic network of a model / Ivan Tsidylo, Ivan Zaletskyi // *Problems and prospects of sciences in the context of globalization. Materials of VIII Ukrainian Scientific Conference*. – Ternopil: Ternopil V. Hnatiuk National Pedagogical University, 2012. – P. 23-28.
14. V. Krayovskyi. The Use of Adaptive Ontologies in Intelligent Systems of Decision-Making / V. Krayovskyi, V. Lytvyn, N. Shakhovska // *Eastern European journal of advanced technologies*. – Kharkiv, 2009. – Volume 4/3 (40). – P. 7-12.

Pavol Čekan
Zuzana Szabová
Michal Belčík
Jozef Harangozó

REQUIREMENTS FOR EVALUATION OF NOISE IN WORK ENVIRONMENT

Abstract

The article analyzes the legislative requirements related to evaluation of noise generated by working environment. Specifies to the detail particular activities within categories of work for which there are declared legislative limits of the standardized sound level $L_{AEX,8h}$. It also briefly describes the work environment of the process welding from the perspective of noise exposure, whilst focus is on the determination of sound pressure values for the selected welding technology.

WYMAGANIA DOTYCZĄCE OCENY HAŁASU W ŚRODOWISKU PRACY

Streszczenie

W artykule przeanalizowano wymagania prawne dotyczące oceny hałasu generowanego w środowisku pracy. Określono szczegóły działań odnoszących się do kategorii prac, dla których nie są deklarowane ograniczenia prawne, znormalizowanego poziomu dźwięku $L_{AEX,8h}$. Opisano również środowisko pracy w odniesieniu do procesu spawania z punktu widzenia narażenia na hałas, ze szczególnym uwzględnieniem wartości ciśnienia dźwięku dla wybranej technologii spawania.

Introduction

From 1910 comes Kochov's statement that one day man will fight against noise so ruthlessly as against cholera and plague. Stormy development techniques agreed with him, because a person is exposed to increasingly higher levels of noise at work, at home, on the streets, but also in the wild. We can say that the noise is not a manifestation of technical progress, but rather decline it. The fundamental importance of this issue in the world today says that in developed countries is increasing annually recorded noise nuisance value in the work but also the environment [1, 5].

Often the measured sound pressure levels especially in the working environment significantly exceed the limit value, which is negligible in the long term negative impact on

human health. Due to excessive noise in terms of security often leads to many serious accidents at work and, therefore, it is necessary closely monitored physical factor.

Legislative aspects of the assessment of noise

Noise as a negative factor for physical working environment is sufficiently underpinned by European legislation implemented in the Slovak law as well as the relevant prescriptive. For the measurement, evaluation and objectification of noise exposure in the work environment and the Slovak Republic were adopted at the national level, the following legislative and normative elements:

- Government Ordinance No.115/2006 on the minimum health and safety requirements for the protection of workers from risks related to exposure to noise.
- Act. 355/2007 on the protection, promotion and development of public health and amending certain laws.
- Ministry of Health no.549/2007 laying down details on the permissible values of noise, infrasound and vibration requirements and the objectification of noise, infrasound and vibration in the environment.
- STN EN ISO 80000-8, Quantities and units. Part 8: Acoustics.
- STN EN ISO 9612, Acoustics. Determination of noise exposure in the work environment. Engineering method.
- STN ISO 1996-1, Acoustics. Description, measurement and assessment of environmental noise. Part 1: Basic quantities and assessment procedures.
- STN ISO 1996-2, Acoustics. Description, measurement and assessment of environmental noise. Part 2: Determination of sound levels [3].

Those laws and norms define the variables determining the noise, the measurement methods provide action and limit values for the sound of life and working environment, which are important in assessing the negative effects of noise. Action and limit values are set for all departments as well as the welding department, where they can use the tools and the establishment of emitting excessive noise. In terms of the working environment are the legal requirements for each group works with set action levels for the implementation of the activity, which may not be exceeded. In Table 1. are given special values for the group work.

Table 1. Special values of normalized and sound latex, 8h for the group work [3]

Group work	Activity	Noise at work $L_{AEX,8h}$ (dB)
I	Activity requiring continuous concentration, or undisturbed communication: creative activities.	40
II	Activity in which communication is an important part of work performed: activity in which high demands on precision, speed, or attention.	50
III	Activity on a routine basis, in which the communication part of the work performed: the activity carried out on the basis of partial auditory information.	65
IV	Activity in which they are used noisy machines and tools, or which is performed in a noisy environment and which can not qualify as group works I, II or III.	80

For the evaluation of noise in the work environment is important measured values at the workplace include a suitable group of works by the task. On this basis, then compare the readings obtained with the action value Table 1. For better clarification Table 1. are different activities for these groups work, characterized in Table 2 [3].

Table 2. Examples of activities specified in detail for each group works [3]

Group work	Activity
I	Working in the office without noisy equipment Conversation with patients or visitors, the standard instruction (not on the premises and in the absence of other noise sources), meetings and negotiations.
II	Control or production management and remote control, hand assembly - completing, control, etc., Work associated with the accounting acts, or work on the computer, office applications, laboratory.
III	Sorting, packaging, labor availability, etc., Service in restaurants other than dance clubs and discos.
IV	Mostly physical work, work using equipment and production processes on the premises and factories, agriculture and forestry, construction and heavy industry, cargo handling and transport equipment, work in dance restaurants and discotheques motorist.

Based on the foregoing, it can be included in the welding department working group IV. For this group is characterized by predominantly physical work, work using equipment and production processes on the premises and factories, agriculture and forestry, construction and heavy industry, cargo handling and transport equipment, where the values of normalized action levels A sound $L_{AEX,8h}$ for 8h working shift set at 80 dB [3].

Noise exposure to welding workplace

Noise during welding can reach values up to 110 dB, the noise source to the welding work is not only the welding, but exposure to high noise characteristic of the so-called. incidental, or ancillary works, such as joint preparation and final treatment of welds, as well as noise and exhaust ventilation equipment. High noise level is typified by the plasma, ultrasonic welding and explosion welding. The current increase in the volume of welding operations in large production plants causes ever increasing number of workers weight-bearing noise, it is therefore necessary to provide suitable acoustic conditions for individual workers [2, 5, 6].

Acoustic conditions for welding work depending on the local conditions, by:

- using the method of welding and welding noise machinery and equipment on the premises,
- size, weight, shape acoustic properties of weldments,
- demands on accuracy and quality of work, to a certain degree of acoustic comfort level for the type of work,
- the nature and duration of action of noise emission, time work in a noisy environment [2].

Control of acoustic conditions and limiting the adverse action of the noise in question is therefore affected or change these conditions. Priority should pay attention to the noise source, because their acoustic characteristics determine environmental noise workers [2].

Workplaces welders can be measured noise levels from 75 dB to 125 dB and more. The basic component if we disregard the impulse noise is irregular variable noise that lasts practically throughout the changes. According to the result of many measurements in large machinery sheds his values center around 90 dB. In Table 3. The values of sound pressure levels L_A noise for the selected workplaces welding [2].

Table 3. ranges of values of noise levels L_A fixed for those workplaces [4]

Process	Typical noise levels L_A
TIG	do 75 dB
MIG	92 – 102 dB
MMA	85 – 95 dB
Plasma cutting (hand-held up to 100A, cutting up to 25mm thickness only)	98 – 105 dB
Flame gouging	95 dB
Flame cutting	up to 100 dB (typically above 90 dB when cutting thicknesses above 40 mm)
Air arc gouging	100 – 115 dB
Mechanical treatment of welds	105 dB
Grinding	95 – 105 dB

In assessing the potential noise exposure of workers is an important aspect the duration of the operation, the value of which depends on the exposure for 8h working shift. In the assessment process it is necessary to take into account the individual worker exposure, which is influenced by the work of his colleagues in other neighboring workplaces [4].

Options for reducing of exposure

Limiting of the noise environment should be based on the results of measurement and assessment of local acoustic conditions, sound pressure levels at workplaces welders, from an objective analysis and specification of the sources and causes of the noise.

The best option will be to eliminate the noisy process, perhaps by buying in the material cut to size by the supplier. However welding and hot cutting is often the only practical method so the main focus should be on practical methods to reduce noise levels for the given process and managing the residual risk using ear plugs, ear muffs or other hearing protection.

An example of this would be moving from hand-held plasma cutting to an automated submerged plasma cutter. This can result in noise levels below 80 dB(A). Water shrouded plasma cutters are available and may be practical for some operations. Submerged or water shrouded systems reduce fume emission as well as noise [4].

Within each welding technologies can contribute to minimizing noise in the following ways:

- 1) As a general rule, noise from arc welding increases with wire/rod diameter and operating current. Using a wire/rod size and current that are appropriate for the job ie not excessively large, should help to minimise noise levels.
- 2) With plasma/ flame cutting and arc gouging noise levels generally increase with increasing gas velocity. Ensuring that the gas velocity is as low as possible (eg reducing the outlet pressure at the regulator) will generally reduce the noise levels. Obviously there is a trade off between productivity rate and gas pressure however there will be a cross over where increased gas pressure does not significantly increase productivity.
- 3) Welding in confined spaces or other areas where sound may be reflected (such as the corner of a workshop) can give higher noise levels than if the welding is carried out in an open space. If it is not possible to organise the work to avoid these situations, the addition of sound absorbing materials to the reflective surfaces can be helpful in reducing the impact of the welding noise on others working nearby [4, 1].

In manner of Application of possibilities for reducing noise exposure of workers at individual workplaces it is important to consider not only very well in terms of safety and

health, but also in terms of economic efficiency. The proposed measures must be in accordance with the account maximum efficiency and performance of individual employees.

Conclusion

Based on these findings the noise arising from the welding station still serious physical manifestation of this type of work environment. Noise exposure of individual workers is affected by the deployment, orientation, production at individual workplaces and the overall organization of work. Negative impact of noise is manifest not only in employees specific effects to the organ of hearing as auditory fatigue, or complete hearing loss, but it is necessary to take into account the non-specific effects of noise thus non hearable sound as infrasound and ultrasound, which can cause malfunctions of neurovegetative system and other more serious health damages.

Introducing measures to reduce exposure in this case is necessary. However, in the process of measuring and assessing noise exposure is necessary to consider all noise contributions and the values of equivalent sound pressure level $L_{Aeq,T}$, and on the basis of measured values to introduce such measures. The proposed measures may not provide any limitations in executing their work and certainly not of limitation of productivity of the operation.

Acknowledgements

This article was supported projects KEGA; 028STU-4/2013 E-learning as a Handbook of Health and Safety in Welding.



References

- [1] ŽIARAN Stanislav: Ochrana človeka pred kmitaním a hlukom. Bratislava: Slovenská technická univerzita v Bratislave, 2008. 264 p. ISBN 978-80-227-2799-0.
- [2] KREMNIČAN Kazimír a kol.: Bezpečnosť práce pri zvaraní. Bratislava: Vydavateľstvo a nakladateľstvo ROH, 1987. 240 p. BPP 074-015-87.
- [3] Zákon č. 115/2006 Z. z. Nariadenia vlády Slovenskej republiky o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku.
- [4] Health and Safety Executive [online]. 2013. [cit. 2013-11-10]. Dostupné na internete: <<http://www.hse.gov.uk/welding/noise-vibration.htm>>.

-
- [5] BENEVOVÁ Anna, PAULIKOVÁ Alena: Zváracie pracovisko a jeho bezpečnostné a environmentálne charakteristiky [online]. [cit. 2013-11-10]. Dostupné na internete: <<http://www.techpark.sk/technika-562011/zvaracie-pracovisko-a-jeho-bezpecnostne-a-environmentalne-charakteristiky.html>>.
- [6] RYBAKOWSKI Marek, OČKAJOWÁ Alena, KAŻMIERCZAK Paweł: Professional risk - objectives, methods and procedures for its evaluation on the example of a welder. [In.:] Integral Safety 2012: Proceedings from International Science Conference. Kocovce, Slovakia 2012. Trnava, AlumniPress 2012, p. 61- 68 [CD-ROM]. ISBN: 978-80-8096-181-7.

Aneta Klementowska

Recenzja książki

Ryszard Gerlach

***Pozaszkolna edukacja zawodowa wobec zmian cywilizacyjnych
Nowe trendy i wyzwania***

Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2012

W roku 2012 nakładem Uniwersytetu im. Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy ukazała się monografia, poświęcona zawodowej edukacji pozaszkolnej w aspekcie zachodzących zmian cywilizacyjnych.

Współczesność cechuje szybkie tempo zachodzących zmian (a co się z tym wiąże, także wymagań) na różnych płaszczyznach, również na rynku pracy – czego konsekwencją jest stale rosnąca potrzeba modyfikacji edukacji (zarówno szkolnej, jak i pozaszkolnej). Z uwagi na to, iż niemożliwe stało się tak szybkie przystosowanie systemów szkolnych do wymagań rynku pracy, nadzieją stały się pozaszkolne formy kształcenia. Problematyka podjęta w opracowaniu jest zatem bardzo aktualna, zarówno z punktu widzenia indywidualnego, jak i społecznego.

Monografia autorstwa Ryszarda Gerlacha, liczy 389 stron. Na wstępie autor omawia zachodzące obecnie zmiany cywilizacyjne, rozpatrując je w wielu perspektywach (indywidualnej, społecznej, gospodarczej). Zwraca jednocześnie uwagę na pewien aktualnie występujący paradoks związany z zachodzącymi zmianami, które z jednej strony dają poczucie wolności, z drugiej zaś powodują dezorientację, poczucie osamotnienia i zagrożenia. Dodatkowo autor traktuje edukację jako sposób odnajdywania się w trudnych, niepewnych dziś czasach, zaznacza również, iż niniejsza publikacja stanowi „przyczynę do dyskusji nad katalogiem wyzwań, potrzeb, warunków oraz rozwiązań, jakie winny być realizowane w ramach pozaszkolnej edukacji zawodowej, a nie gotowy pakiet narzędzi, za pomocą których kwestie te będą rozstrzygane”.

W rozdziale pierwszym wnikliwie omówione zostały kluczowe terminy: edukacja; edukacja ustawiczna; kształcenie, doksztalcenie, doskonalenie zawodowe; przekwalifikowanie; szkolenie zawodowe; pozaszkolna edukacja zawodowa. Dodatkowo nawiązano do dokumentów Unii Europejskiej poświęconych edukacji dorosłych, „uczeniu się przez całe życie” oraz

wskazano poziomy administracji odpowiedzialne za problematykę kształcenia ustawicznego. Podrozdziały 1.2 i 1.3 zawierają analizę pozaszkolnej edukacji zawodowej w ujęciu historycznym, współczesne jej problemy, cechy rynku pozaszkolnych usług edukacyjnych dla dorosłych, podmioty prowadzące działalność edukacyjną dla omawianej grupy odbiorców oraz charakterystykę osób korzystających z różnych form oświaty dorosłych. W podrozdziale 1.4 poświęconemu dominującym stanowiskom teoretycznym, autor analizuje nurty filozoficzne, które wywarły największy wpływ na edukację dorosłych (filozofię pragmatyzmu i egzystencjonalizmu). Zwraca przy tym uwagę na prąd intelektualny nazwany „późną nowoczesnością”, „ponowoczesnością”, „postmodernizmem”, który przyczynił się do zmian na gruncie współczesnego „uczenia się całościowego”. W dalszej części omawia nurty socjologiczne, ekonomiczne, zaznaczając jednocześnie, iż w zakresie nauk społecznych trudno jest wyodrębnić ściśle określoną teorię, która bezpośrednio korespondowałaby z obszarem idei uczenia się osób dorosłych.

Rozdział drugi poświęcony został zmianom cywilizacyjnym, w bardzo szerokim rozumieniu. W podrozdziale 2.1 autor analizuje zjawisko zachodzących współcześnie zmian, w oparciu o różne opinie, poglądy, czy też idee, zyskujące większą lub mniejszą akceptację, koncentrując się również na zmianach zachodzących na rynku pracy. Autor wskazuje również na liczne dylematy i wyzwania, które stoją przed społeczeństwem XXI wieku (wg P. Sztompki), nawiązuje również do stanowiska B. Suchodolskiego, zdaniem którego w zmiany zachodzące we wszelkich dziedzinach życia człowieka, powinna być wpisana całościowa edukacja. W podrozdziale 2.2 zobrazowano „zmianę społeczną”. Z uwagi na to, iż to właśnie szkoła traktowana jest jako instytucja o kluczowym znaczeniu w przygotowaniu do życia w zmieniającej się rzeczywistości, uznano zmiany w systemach oświatowych, jako immanentną cechę zmian społecznych. Kolejnymi przeanalizowanymi płaszczyznami, w ramach których zachodzą istotne zmiany, była gospodarka oraz polityka. W dalszych rozważaniach nawiązano do „demokracji deliberatywnej”, w której uczestnictwo wymaga odpowiedniego przygotowania obywateli m.in. w drodze edukacji ustawicznej. Podrozdział 2.3 poświęcony został takim problemom zmian cywilizacyjnych jak: marginalizacja, wykluczenie, migracja. Dodatkowo nawiązano do zjawiska ubóstwa i bezradności. Oprócz analizy teoretycznej, przedstawiono dane statystyczne odnoszące się do omawianych zagadnień. Podrozdział kończy nawiązanie autora do migracji edukacyjnych, które w naszym kraju niestety występują w marginalnym zakresie. W ostatnim podrozdziale zaprezentowano dwa determinanty zmian społeczno-gospodarczych: kapitał ludzki, kapitał społeczny. Podobnie jak to miało miejsce wcześniej, autor oprócz analizy teoretycznej, przedstawił informacje statystyczne obrazujące systematyczny wzrost kapitału ludzkiego Polaków oraz spadek kapitału społecznego, co w efekcie sprawia, iż jednostki są efektywne, natomiast nieefektywne są wspólnoty. Kończąc rozważania autor zauważa, iż edukacja jest jedną z pierwszych sfer, w której zauważalny jest wzrost kapitału społecznego.

Gospodarczy wymiar zmian cywilizacyjnych to kolejna kwestia, której autor poświęcił wiele uwagi. W podrozdziale pierwszym omówione zostały kluczowe zjawiska, istotne do analizy relacji między trendami cywilizacyjnymi a procesami gospodarczymi, które w efekcie wywierają znaczny wpływ na funkcjonowanie i rozwój zarówno szkolnej, jak i pozaszkolnej edukacji zawodowej. W dalszej części opracowania autor skupił rozważania wokół przedsiębiorstwa uczącego się, czyli organizacji, która się stale przekształca oraz wspomaga proces uczenia się swych uczestników. Wskazał m.in. cechy charakteryzujące omawianą organizację, warunki i zasady jej funkcjonowania, formy uczenia się mające miejsce na terenie zakładu pracy, nawiązując na zakończenie do tezy (za Z. Malarą), w której zakład pracy oparty na wiedzy traktowany jest jako „organizacja inteligentna” – znaczenie zatem pozaszkolnej edukacji zawodowej w tego typu przedsiębiorstwach jest niezwykle istotne. Kolejny podrozdział stanowi kontynuację poprzedniego, gdyż autor rozpoczął jego analizę od wiedzy pojmowanej często jako zasoby przedsiębiorstwa, następnie przedstawił podstawowe ujęcia teoretyczne dotyczące gospodarowania wiedzą w przedsiębiorstwie (podejście zasobowe, procesowe, japońskie), oraz kapitał intelektualny, bardzo trudny do zidentyfikowania i pomiaru. W ramach kapitału intelektualnego wskazano dwie kategorie, które zostały w sposób klarowny omówione: kapitał strukturalny i kapitał ludzki. Podrozdział kończą rozważania dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi oraz korzyści wynikające z ich doskonalenia. Ostatni z zaprezentowanych podrozdziałów dotyczy pozaszkolnej edukacji zawodowej w odniesieniu do gospodarczego wymiaru zmian cywilizacyjnych, czyli zmian które są szybkie, nieuchronne, ciągłe, a jednocześnie do końca nieprzewidywalne. Zdaniem autora w takiej sytuacji „Przyszłość mogą budować tylko ludzie rzetelnie wykształceni, ale też nieustannie uczący się”.

Dalsza część opracowania dotyczy społecznej identyfikacji zmian cywilizacyjnych. Początkowe rozważania skupiają się na społeczeństwie nowoczesnym i społeczeństwie otwartym, w którym istotną rolę powinny odgrywać procesy edukacyjne. Następnie autor przechodzi do rozpatrywania społeczeństwa globalnego, rynkowego, konsumpcyjnego, medialnego, akcentując jednocześnie, iż synonimem współczesności staje się coraz częściej „społeczeństwo informacyjne”, w powiązaniu z którym zrodził się termin „społeczeństwa sieciowego”. Najczęściej jednak, zarówno na gruncie teorii, jak i praktyki, wskazuje się na „społeczeństwo wiedzy”, ponadto wymienia się również „społeczeństwo ryzyka”. Omawiany podrozdział 4.2 kończy analiza zmian w strukturze społecznej oraz ich konsekwencji. Bezrobocie, jego charakterystyka, poziom (zarówno w Polsce, jak i w wybranych krajach UE) oraz następstwa, to kolejna poruszana w opracowaniu kwestia. Rozdział kończą rozważania poświęcone istocie pozaszkolnej edukacji zawodowej w sytuacji zmiany społecznej, która to zmiana rodzi konieczność tworzenia społeczeństwa uczącego się.

Rozdział piąty poświęcony został niezwykle istotnej dziś kwestii podmiotowości człowieka wobec zmian cywilizacyjnych. Autor już na początku rozważań akcentuje rozpiętość poglądów dotyczących tego zagadnienia. Przedstawia filozoficzne koncepcje podmiotowości

stanowiące podstawę teoretyczną dla rozważań psychologicznych, pedagogicznych, czy socjologicznych. Zwraca jednocześnie uwagę, iż w naukach społecznych problem podmiotowości rozpatrywany jest w perspektywie jednostkowej oraz na tle społecznym. Zdaniem autora „Problem upodmiotowienia wymaga budowania przyjaznej przestrzeni publicznej, zacieśnienia więzi międzyludzkich, prowadzenia nieustannych mediacji pomiędzy interesem jednostkowym a interesem społecznym, między prawami a obowiązkami. Obszarem mediacji i dialogu może być edukacja, rozwijająca możliwości ludzkie, wzmacniająca poczucie własnej wartości, stwarzająca szanse skutecznego działania zgodnego z dokonanymi wcześniej wyborami”. Kolejną poruszaną kwestią jest kulturowy wymiar zmian w percepcji jednostki rozpatrywany w ramach siedmiu tez oraz rozważań podsumowujących, w których autor powołuje się na poglądy Z. Baumana, E. Fromma, B. Suchodolskiego. Wskazani autorzy zwracają uwagę np. na obojętność człowieka wobec samego siebie, utratę poczucia ważności i niepowtarzalności jednostki, brak wiary we własne siły, życie wśród rzeczy a nie wśród wartości, alienację człowieka. W dalszej części opracowania autor omawia zjawisko autokreacji, która jest wręcz niezbędna w dobie współczesnych zmian cywilizacyjnych. Analizuje wizerunek człowieka nowoczesnego (wzór człowieka hubrystycznego, samowiednego, transgresyjnego) oraz wskazuje zmiany w środowisku życia człowieka i ich wpływ na edukację pozaszkolną. Na zakończenie rozdziału piątego przedstawiona została pozaszkolna edukacja zawodowa w aspekcie podmiotowości człowieka. Autor zwrócił uwagę na trzy aspekty: 1) podmiotowość uczestników pozaszkolnej edukacji zawodowej, szczególnie z uwzględnieniem specyfiki tego procesu; 2) podmiotowość jako cecha lub raczej wyzwanie dla współczesnego człowieka, które winno być pojmowane w procesach edukacyjnych, w tym również pozaszkolnej edukacji zawodowej; 3) podmiotowość pracownika jako cel pozaszkolnej edukacji zawodowej dorosłych. Rozważania kończy konkluzja autora, iż pozaszkolna edukacja zawodowa sprzyja edukacji podmiotowej i ku podmiotowości, jednakże zależy to od osób, które w tym procesie uczestniczą.

Ostatni rozdział został wyłącznie poświęcony pozaszkolnej edukacji zawodowej i zawiera przemyślenia dotyczące zarówno teraźniejszości, jak i przyszłości. W podrozdziale 6.1 autor analizuje szanse i zagrożenia wynikające z urynkowienia pozaszkolnej edukacji zawodowej. Prezentuje poglądy zwolenników i przeciwników komercjalizacji sfery edukacyjnej. W dalszej części przywołuje typologie i klasyfikacje reform oświatowych oraz wskazuje na priorytety działań reformatorskich proponowanych przez UE. Nawiązuje do reformy systemu edukacji z 1999 roku (która odnosiła się głównie do szkolnictwa podstawowego i gimnazjalnego, natomiast kształcenie dorosłych nie było bezpośrednim jej celem); Ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw; Rozporządzenia MEN z dnia 23 grudnia 2011 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego; Rozporządzenia MEN z dnia 4 stycznia 2012 roku w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach; Rozporządzenia MEN z dnia 11 stycznia 2012 roku

w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych. W dalszej części, autor wiele uwagi poświęca kompetencjom i kwalifikacjom nauczycielskim. Analizuje cechy i właściwości nauczycieli, prezentuje (za M.S. Knowlesem) teorie kształcenia dorosłych (J. Dewey, J. Bruner, A. Bandura, teoria zmiany, model andragogiczny zwany procesualnym), przykładowy model nauczyciela pozaszkolnej edukacji zawodowej oraz trzy koncepcje nauczycieli dorosłych (za M. Malewskim). Podrozdział kończą rozważania na temat przygotowania pedagogicznego nauczycieli oraz andragogicznego modelu uczenia się, którego założenia, zdaniem autora, mogą być traktowane jako wskazówki dla pracy nauczycieli w pozaszkolnej edukacji zawodowej. Ostatni z zaprezentowanych podrozdziałów poświęcono zmianom w obszarze pozaszkolnej edukacji zawodowej. Autor prezentuje scenariusze przyszłości omawianego obszaru edukacyjnego („zachowane status quo”, „pełne urynkowienie, „organizacja kształcąca się”).

Monografię zamyka klarowne zakończenie, dobrze systematyzujące poruszaną tematykę. Przedstawione w niniejszym opracowaniu zagadnienia mogą być przydatne zarówno dla badaczy podjętej problematyki, nauczycieli edukacji pozaszkolnej, jak również dla studentów. Książka, zarówno z uwagi na zawarte w niej wielostronne podejście do omawianego zagadnienia, jak i na jej aktualność, stanowi cenne źródło informacji, szczególnie w aspekcie rozwoju zawodowego człowieka. Omawiana publikacja może również stać się przyczynkiem do dalszego dyskursu nad możliwościami ewentualnych udoskonaleń, czy zmian w zakresie współczesnej pozaszkolnej edukacji zawodowej.

VI. KOMUNIKATY, INFORMACJE

ZASADY PRZYGOTOWANIA MATERIAŁÓW DO PUBLIKACJI W PROBLEMACH PROFESJOLOGII

- Prosimy o dostarczenie artykułów: w wersji elektronicznej na adres: **problemy-profesjologii@uz.zgora.pl** lub na płycie CD (dodatkowo można przesłać w formie wydruku z numeracją ciągłą, naniesioną ołówkiem w prawym dolnym rogu).
- Artykuły prezentowane są w pięciu rozdziałach. Objętość tekstu nie powinna przekraczać:
 - ARTYKUŁY I ROZPRAWY – 14 stron
 - KONCEPCJE I ANALIZY – 10 stron
 - KOMUNIKATY I DONIESIENIA Z BADAŃ – 10 stron
 - DOŚWIADCZENIA ZAGRANICZNE – 14 stron
 - RECENZJE/INNE – 6 stron

(Jeżeli tekst ma przekroczyć podaną liczbę stron, należy to uzgadniać z wydawcą).

- Warunkiem przyjęcia artykułu jest wypełnienie oraz przesłanie na adres pocztowy Redakcji oryginału deklaracji dotyczącej oryginalności i rzetelności publikacji naukowej (oświadczenie autora/współautorów).

NORMY EDYTORSKIE

1. Artykuł powinien być napisany w edytorze tekstu Microsoft Word (format doc lub docx) z zachowaniem następujących reguł:

- format (rozmiar papieru) – A4,
- marginesy: lewy, prawy, dolny, górny – 2,5 cm,
- czcionka – Times New Roman 12 pkt.,
- interlinia (odstęp między wierszami) – 1,5,
- akapit (wcięcie pierwszego wiersza) – 0,7 cm (bez odstępu między akapitami),
- tekst wyjustowany (bez dzielenia wyrazów),
- dopuszczalne wyróżnienia w tekście – kursywa i/lub pogrubienie (bez podkreślania),
- wypunktowanie – dopuszczalny znak „–”,
- tytuł tabeli (nad tabelą) – Times New Roman 10 pkt., wyrównany do lewej, (Tab. 1.),
- tekst w tabeli – Times New Roman 10 pkt., wyrównany do lewej (bez kolorów i cieniowania),
- styl tabeli – prosty (siatka),
- tytuł rysunku (pod rysunkiem) – Times New Roman 10 pkt., wyśrodkowany, (Rys. 1.),
- elementy graficzne – czarno-białe,
- źródło (pod tabelą – wyrównane do lewej; pod rysunkiem – wyśrodkowane) – Times New Roman 10 pkt.,
- poszczególne elementy artykułu oddzielone pustym wierszem.

2. Układ artykułu

- **Imię i nazwisko autora/autorów** – wyrównane do lewej;
- **Nazwa jednostki (afiliacja)** – wyrównana do lewej;

- **Dane kontaktowe** – adres do korespondencji, e-mail, nr telefonu – wyrównany do lewej;
- **Tytuł artykułu** – Times New Roman 12 pkt., pogrubiony, wyśrodkowany;
- **Streszczenie w języku polskim** – Times New Roman 10 pkt., odstęp między wierszami 1,0, wyjustowane;
- **Słowa kluczowe w języku polskim** – Times New Roman 10 pkt., odstęp między wierszami 1,0, wyjustowane;
- **Tytuł artykułu w języku angielskim** – Times New Roman 10 pkt., odstęp między wierszami 1,0, pogrubiony, wyrównany do lewej;
- **Streszczenie w języku angielskim (Abstract)** – Times New Roman 10 pkt., odstęp między wierszami 1,0, pogrubiony, wyjustowane;
- **Słowa kluczowe w języku angielskim (Key words)** – Times New Roman 10 pkt., odstęp między wierszami 1,0, wyjustowane;
- **Wstęp** – tekst wyjustowany;
- **Część główna z podziałem na sekcje** – tekst wyjustowany; tytuły sekcji/nazwy rozdziałów, pogrubione (w razie potrzeby ponumerowane);
- **Zakończenie** – tekst wyjustowany;
- **Bibliografia** – tekst wyrównany do lewej, wysunięcie 0,7 cm. Bibliografia powinna obejmować całość literatury uwzględnionej w przypisach i być zamieszczona na końcu artykułu. Bibliografia powinna być ułożona alfabetycznie według nazwisk autorów poszczególnych pozycji. Elementy zapisu należy oddzielić przecinkami. Każda pozycja powinna zawierać nazwisko i inicjał imienia autora, pełny tytuł dzieła, ewentualnie – inicjał imienia i nazwisko redaktora pracy zbiorowej, miejsce i rok wydania; w przypadku pracy będącej częścią większej całości (pracy zbiorowej) – również tytuł dzieła, z którego pochodzi; w przypadku pracy będącej artykułem zamieszczonym w czasopiśmie – tytuł czasopisma w cudzysłowach, rok jego wydania i kolejny numer.

Cytaty w tekście powinny być w cudzysłowach.

3. Zasady sporządzania przypisów

Przypisy powinny być umieszczone u dołu strony i ponumerowane w sposób ciągły w całym artykule. Należy je zapisać czcionką Times New Roman 10 pkt., wyrównać do lewej, zastosować interlinię 1,0. Pozycje cytowane w artykule należy zapisać w przypisach według następującego wzoru:

- przypis prosty¹
- przypis z artykułu w pracy zbiorowej pod redakcją²
- przypisy z czasopisma³
- łacińska nomenklatura powoływania się na tą samą, co wyżej pozycję⁴
- łacińska nomenklatura powoływania się na dzieło już wcześniej cytowane⁵
- dane ze stron internetowych⁶

1. A. Klementowska, *Poradnictwo zawodowe w gimnazjum wiejskim w wymiarze środowiskowym (studium przypadku)*, Wyd. PTP, IIBNP UZ, Zielona Góra 2014, s. 35.
2. E. Baron-Polańczyk, *Wspieranie nauczycieli w stosowaniu ICT wobec ich oczekiwań (raport z badań)*, [w:] B. Pietrulewicz, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (red.), *Problemy rozwoju człowieka. Teoria i praktyka edukacyjna*, Wyd. PTP, IIBNP UZ, Zielona Góra 2013, s. 85.
3. B. Pietrulewicz, Profesjologia w kontekście nauk o pracy. Problemy teorii i praktyki, „Problemy Profesjologii” 2013, nr 1, s. 13-16.
4. *Ibidem*, s. 66.
5. Z. Wołk, *op. cit.*, s. 270.
6. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, www.nauka.gov.pl [10.05.2014].
lub:
Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty (Dz. U. 1991, Nr 95, poz. 425). Tekst ujednolicony (z aktualnymi zmianami), [w:] *Internetowy System Aktów Prawnych*, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19910950425%20> [30.03.2014].
lub:
I. Greiner, *Priorytety poradnictwa zawodowego w krajach Unii Europejskiej*, [w:] *Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej*, <http://www.koweziu.edu.pl/edukator/> [10.02.2011].

POZOSTAŁE INFORMACJE DLA AUTORÓW

1. Do oceny każdej publikacji powołuje się co najmniej dwóch niezależnych recenzentów spoza ośrodka i jednostki wydającej czasopismo.
2. Nadesłany do redakcji tekst/artkuł jest wstępnie oceniany (pod względem formalnym) przez Komitet Redakcyjny czasopisma (w razie uwag odesłany jest do autora w celu poprawy), następnie kierowany do Redaktora Tematycznego i Rady Naukowej czasopisma, która podejmuje decyzję dotyczącą przesłania tekstu do dwóch niezależnych recenzentów (w razie uwag Redakcja odsyła artykuł do ewentualnej poprawy). Nadesłane do Redakcji recenzje stanowią podstawę do kwalifikowania tekstu do przygotowania redakcyjnego i druku. Zasady recenzowania prac zgłoszonych do opublikowania w czasopiśmie naukowym „Problemy Profesjologii” zostały opisane na stronie www.problemy-profesjologii.uz.zgora.pl.
3. Redakcja zastrzega sobie prawo:
 - dokonywania skrótów i zmian wskazanych w tekście przez recenzentów bez porozumienia z Autorem;
 - odsyłania do Autora artykułu nie spełniającego wskazanych przez Redakcję norm edytorskich;
 - nie dopuszczenia do druku artykułu w przypadku nie dostarczenia oświadczenia autora/współautorów.

4. Autorzy otrzymują egzemplarz autorski czasopisma.
5. Autorzy nie otrzymują wynagrodzenia za publikowane teksty.

PROCEDURY ZABEZPIECZAJĄCE ORYGINALNOŚĆ PUBLIKACJI NAUKOWYCH

Dowodem etycznej postawy pracownika naukowego oraz najwyższych standardów redakcyjnych powinna być jawność informacji o podmiotach przyczyniających się do powstania publikacji (wkład merytoryczny, rzeczowy, finansowy etc.), co jest przejawem nie tylko dobrych obyczajów, ale także społecznej odpowiedzialności.

Z „*ghostwriting*” mamy do czynienia wówczas, gdy ktoś wniósł istotny wkład w powstanie publikacji, bez ujawnienia swojego udziału jako jeden z autorów lub bez wymienienia jego roli w podziękowaniach zamieszczonych w publikacji.

Z „*guest authorship*” („*honorary authorship*”) mamy do czynienia wówczas, gdy udział autora jest znikomy lub w ogóle nie miał miejsca, a pomimo to jest autorem/współautorem publikacji.

Stąd też:

1. Redakcja wymaga od autorów publikacji ujawnienia wkładu poszczególnych autorów w powstanie publikacji (z podaniem ich afiliacji oraz kontrybucji, tj. informacji kto jest autorem koncepcji, założeń, metod, protokołu itp. wykorzystywanych przy przygotowaniu publikacji), przy czym główną odpowiedzialność ponosi autor zgłaszający manuskrypt.
2. Redakcja informuje, że wszelkie wykryte przejawy nierzetelności naukowej będą demaskowane, włącznie z powiadomieniem odpowiednich podmiotów (instytucje zatrudniające autorów, towarzystwa naukowe, stowarzyszenia edytorów naukowych itp.).
3. Redakcja dokumentuje wszelkie przejawy nierzetelności naukowej, zwłaszcza łamanie i naruszanie zasad etyki obowiązujących w nauce.
4. Autor jest zobowiązany do złożenia deklaracji dotyczącej oryginalności i rzetelności publikacji naukowej.