

Sukces zawodowy w kontekście nabywania kompetencji przyszłości

Professional success in the context of acquiring competences of the future

DOI 10.25951/9568

Wprowadzenie

Problematyka sukcesu i sukcesu życiowego coraz częściej stanowi temat różnego rodzaju publikacji opracowanych przez badaczy z dziedziny nauk społecznych i humanistycznych. O sukcesie życiowym i jego interdyscyplinarnych wymiarach rozważają specjaliści z zakresu pedagogiki, socjologii, psychologii, filozofii, antropologii, ale również autorzy tekstów z obszaru marketingu, ekonomii czy finansów. Na rynku wydawniczym występują książki popularnonaukowe i popularyzatorskie, które opisują zalety osiągnięcia sukcesu życiowego, określają oraz analizują warunki, które są niezbędne w drodze do jego osiągnięcia. Jest to działanie naturalne, oczekiwane i zwykle niebudzące zastrzeżeń, bowiem tematyka sukcesu, uzyskania powodzenia w realizacji powziętych celów, stanowi dla znacznej części ludzkości ważny element egzystencji. Podejmując działanie, człowiek poprzedza je na ogół własnymi przemyśleniami. Zwykle analizuje prawdopodobieństwo osiągnięcia pozytywnego rezultatu tym dłużej i wnikliwiej, im ważniejszy i „wymagający” wydaje się zamierzony do zrealizowania cel. Nie bez znaczenia jest również nakład sił, potencjalne zaangażowanie osobistej energii czy stopień wykorzystania własnych zasobów. Oceniając w sposób jak najbardziej realny planowane przedsięwzięcie, w perspektywie czasowej dokonywana bywa często ocena własnych możliwości oraz możliwość uzyskania wsparcia czy wręcz wymiernej pomocy od innych osób lub instytucji. Wśród wielu analizowanych aspektów sukcesu bardzo ważnym elementem wydaje się racjonalna ocena potencjalnych korzyści, która poprzedza podjęcie decyzji o realizacji działań zmierzających do jego osiągnięcia. Zaangażowanie człowieka w projekt, który przyniesie znaczącą, trwałą poprawę jakości życia motywuje do zwiększenia wysiłku angażowanego w jego realizację. Możliwa jest wtedy większy zakres

akceptacji dla towarzyszących działalności różnego rodzaju niedogodności i poświęceń. W racjonalnie uzasadniony sposób zwiększa się próg wytrzymałości psychofizycznej, a wytrwale działanie kreatywnie omijające potencjalne trudności czy niespodziewane przeszkody jest realizowane z naturalnym zapałem i bywa, że z wykorzystaniem rzadko uruchamianego (nieodkrytego jeszcze?) zasobu własnych możliwości.

Tak, realizacja działania, o którym człowiek jest wewnętrznie przekonany, że przyniesie korzyść, wyzwala najczęściej wiele pozytywnych myśli, powodując w ten sposób pośrednio wzmocnienie potencjalnych sił, przejmowanie inicjatywy, wykorzystanie pomysłowości, wydajności i konsekwencji. Współcześnie ludzie osiągają sukcesy, ale również kolekcjonują je czy wręcz w swoisty sposób mentalnie magazynują (zdarza się też gromadzenie i publikowanie na własnej stronie internetowej, forach internetowych lub w mediach społecznościowych zdjęć, nagrań audio, krótkich filmów, relacjonowanie w prowadzonym przez siebie blogu, vlogu lub w formie zyskującego coraz więcej zwolenników streamingu). Związane jest to m.in. z teorią zachowania zasobów, której twórca, Stevan E. Hobfoll, jej główne założenie określił następująco: „Ludzie dążą do uzyskania, utrzymania i ochrony tego, co jest dla nich cenne. Zasadę tę uzupełniam obecnie tezą, że ludzie starają się także promować to, co cenią” (Hobfoll 2006, s. 71). Dotyczy to zarówno materialnego, jak i niematerialnego wymiaru konsumpcjonizmu czy – jak w tym przypadku – gromadzenia zrealizowanych dokonań.

Kwintesencją pierwszej części tej reguły jest proces przebiegający według schematu, który można określić jako „ZASADA TRZECH U”, tzn.: „UZYSKAĆ – UTRZYMAĆ – UCHRONIĆ”. Osiągnięcie sukcesu jest bowiem wartością, jest indywidualną, swoistą „nagrodą” za poniesiony nakład czasu i wysiłku. Dla wielu jednak cenniejsze jest delektowanie się jego następstwami, świadomość swoistego pielęgnowania wynikającej z jego osiągnięcia osobistej satysfakcji. Kolejny, czwarty człon łańcucha teorii zachowania zasobów, czyli PROMOWANIE związany jest z posiadaniem przeświadczenia, że to, co jest subiektywnie uznawaną wartością, równocześnie jest (lub z dużą dozą prawdopodobieństwa potencjalnie może być) wartością egzystującą obiektywnie, tzn. taką, która przez innych postrzegana jest również jako wartość. Propagowanie określonych wartości jest czasem niestety zawołowaną formą popularyzacji własnych osiągnięć, wyrafinowaną formą lansowania samego siebie czy specyficznie dozowaną innym i ze szczegółami realizowaną autoreklamą. Widoczne jest to szczególnie w systematycznych przejawach rozprzestrzeniania prowadzonego w mainstreamowych mediach „kultu sukcesu”, w których celebryci opowiadają o sobie, swoich dokonaniach, zdobyczach, sukcesach epatując widzów, słuchaczy, czy-

telników ilością – i niestety czasem mniej jakością – własnych, z trudem zdobytych osiągnięć. Szczególnie niebezpieczne jest promowanie tych form działania czy konkretnych rezultatów, które naruszają prawa innych. Grupą, która w bardzo wysokim stopniu narażona jest na tego typu zagrożenie, są dzieci i młodzież szkolna. Ich młody wiek, stosunkowo niewielkie doświadczenie życiowe czy też trudności w rozpoznaniu tego, co stanowi przekroczenie formalnie określonych granic (ale również tych nieformalnych, wynikających np. z obowiązującego, kulturowego kodu cywilizacyjnego) powinny być czynnikami implikującymi odpowiednie i adekwatne do sytuacji działania rodziców, wychowawców, nauczycieli i osób, którym bliskie są zagadnienia wychowania i edukacji.

Celem rozważań jest prezentacja wciąż niedostatecznie rozpoznanego zagadnienia, jakim jest „sukces zawodowy” wraz z przywołaniem wyjaśnień dotyczących podstawowej, występującej w tekście terminologii. W kontekście sukcesu zawodowego omówione zostały również kwestie związane z posiadaniem kompetencji emocjonalnych i kompetencji przyszłości.

Interdyscyplinarny wymiar sukcesu

Podejmowanie działań, które zakończone zostaną uzyskaniem pozytywnego rezultatu, należy do podstawowych aktywności każdej jednostki, która chce się rozwijać i pragnie samorealizacji. Sukcesy dotyczą wielu aspektów życia. Najczęściej realizowane są w sposób zamierzony.

Terminologicznie sukces oznacza: „osiągnięcie zamierzonego celu” (Bańko 2000, s. 717), „spełnione zamierzenie, pomyślny wynik jakiegoś przedsięwzięcia” (Grzenia 2009, s. 526). W szerszym wymiarze można stwierdzić, że „(...) sukcesem jest zwieńczenie wysiłku, działania – najczęściej mającego dla jego autora istotne znaczenie, którego wynik jest oceniany zarówno subiektywnie, jak i obiektywnie wysoko, czyli jest interpersonalnie weryfikowalny i powszechnie uznany za wyjątkowy i godny podziwu. Jednocześnie budzi radość i daje satysfakcję osobie, która go odnosi” (Boryszewska 2008, s. 106).

„Sukcesy” postrzegane i realizowane są najczęściej w trzech podstawowych wymiarach, które związane są z kolejnymi, następującymi po sobie etapami życia człowieka.

Dzieci, młodzież szkolna i młodzież akademicka najczęściej sukces umiejscawia w obszarze związanym bezpośrednio z edukacją. Nazywany jest on wtedy najczęściej „sukcesem edukacyjnym” (rzadziej sukcesem szkolnym, gdyż opcja ta dotyczy uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych,

a ponadto sukces szkolny zawęży niejako obszar oddziaływania innych czynników, które przecież mają swój udział w kreowaniu sukcesu związanego z edukacją czy samoedukacją). Obejmuje on ściśle związane z tą kategorią osiągnięcia, które możliwe są do uzyskania w procesie edukacji szkolnej i zwykle dotyczą uzyskania wysokich ocen szkolnych, zdania egzaminu maturalnego, ale również „(...) powinien być on budowany na obiektywnych przesłankach, które można interpersonalnie weryfikować, takich, które w procesie edukacji są powszechnie uznawane za cenne. Przede wszystkim jest to udział w olimpiadzie z wybranego przedmiotu lub innym konkursie i dobrze zaplanowana praca nad wybranymi przedmiotami, zadaniami” (Boryszewska 2008, s. 127).

Po zakończeniu etapu edukacji i podjęciu pracy zarobkowej (czasem przebiegają one jednocześnie, co jest szczególnie widoczne w przypadku osób studiujących na uczelni wyższej, gdzie studenci trybu niestacjonarnego – ale coraz częściej również studiujący stacjonarnie – równolegle uczą się i świadczą pracę) dla wielu osób lokowanie własnych osiągnięć następuje w sferze zawodowej. Znaczna część budżetu czasu człowieka dorosłego przeznaczona jest na wykonywanie pracy, która oprócz uzyskiwania z niej stanowiących źródło utrzymania wynagrodzenia stanowić powinna bazę do samorealizacji, satysfakcji osobistej i holistycznie ujmowanego rozwoju.

Jedna z definicji sukcesu zawodowego stanowi, że jest to „(...) rezultat skumulowanego, związanego z pracą zawodową dorobku jednostki w każdym momencie jej kariery, wyrażający się z jednej strony, w subiektywnej autoewaluacji jednostki oraz domniemanej, przez nią samą, oceny jej osiągnięć w oczach innych, zaś z drugiej strony, we wskaźnikach leżących poza jednostką, czyli w bezpośrednich wartościach materialnych i pozamaterialnych osiągniętych w wyniku pracy, a także w ocenie społecznej, faktycznie dokonywanej przez inne osoby” (Pietruszewski 2015, s. 172). Praca stanowi czynnik stymulujący jednostkę do pogłębiania wiedzy o samym sobie, ale również o otaczającym go środowisku. Rozwija zainteresowania, oddziałuje prospołecznie, pozwala dostrzec różnice interpersonalne w postrzeganiu świata, które przez pryzmat wykonywanej przez nich pracy reprezentują inni ludzie. Uzmysławia potrzebę samodoskonalenia zawodowego i sens osiągnięcia mistrzostwa w swoim zawodzie.

Jest wyjątkową wartością egzystencjalną, a jej wykonywanie jest jednym z bardzo ważnych czynników sprzyjających korzystnej ewolucji jakości życia i jakości świata w ogóle (Furmanek 2015, s. 38).

Kolejny, bardzo znaczący obszar w zagadnieniach związanych z sukcesem stanowi „sukces życiowy”. Oczywiście, może nim być indywidualnie określony „sukces edukacyjny” czy „sukces zawodowy”, ale ze względu na swój temporalny

wymiar zawierający w sobie dokonania z przeszłości, terażniejszości oraz – docelowo – mające ziścić się w przyszłości, ma on swoje szczególne znaczenie. Dążąc do realizowania własnego życia w sposób produktywny, kreatywny i prowadzący do samospelnienia, człowiek w naturalny sposób osiąga sukcesy (ale również ponosi porażki), a doświadczając w tym zakresie poczucia własnego sprawstwa, zaczyna planować i realizować kolejne osobiste cele i afirmacje. Sukces życiowy, podobnie jak sukces edukacyjny i sukces zawodowy, ma swój bardzo subiektywny wymiar. Oznacza to, że cel, zdarzenie, sytuacja, która dla jednej osoby będzie sukcesem życiowym, przez innych ludzi mogą być oceniane jako mało znaczące osiągnięcia. Dodatkowo sukces życiowy można osiągać wielokrotnie, bowiem wraz z upływem czasu może dochodzić do okresowych lub trwałych zmian w obszarze np. uznawanych wartości, poziomu samooceny, stanu zdrowia, okoliczności funkcjonowania w przestrzeni społecznej, itp. Zaistnienie tych czynników może na tyle znacząco oddziaływać na percepcję rzeczywistości czy ocenę własnych, dotychczasowych dokonań, że może dojść do spowodowania zmian w postrzeganiu tego, co jest aktualnie ważne lub najważniejsze.

Pomimo niejednoznaczności i czasem zmieniającego się bardzo dynamicznie postrzegania tej kategorii można stwierdzić, że „Sukces życiowy – to względnie stały, indywidualnie określony pozytywny rezultat podjętych przez człowieka działań dotyczących osiągnięcia materialnego bądź niematerialnego celu, który bezpośrednio związany jest z osiągnięciem czegoś, co subiektywnie stanowi najważniejsze dokonanie w dotychczasowym życiu jednostki lub też jest antycypowany, jako docelowo najważniejszy do osiągnięcia w życiu” (Łączek 2019, s. 30). Określenie własnego sukcesu życiowego, nazwanie go, a dodatkowo umiejscowienie momentu jego osiągnięcia w konkretnym okresie czasu i przestrzeni stanowić może pewien punkt, który pozwala na podtrzymanie własnej psychicznej stabilizacji. Mentalne „zakotwiczenie” we własnej świadomości tego, że osiągnięty został sukces, który można określić jako sukces życiowy, stanowić może bazę do budowania dalszych planów, które będą realizowane. Jest czymś stałym, co trwale, pozytywnie wpisuje się w biografię człowieka.

Oczywiście, oprócz trzech zaproponowanych powyżej obszarów sukcesu funkcjonują inne jego wymiary. Występują zatem: „sukcesy osobiste”, „sukcesy rodzinne”, „sukcesy wychowawcze”, „sukcesy sportowe”, „sukcesy finansowe”, „sukcesy kolekcjonerskie”, „sukcesy duchowe”, „sukcesy zdrowotne”, „sukcesy terapeutyczne”, „sukcesy miłosne”, „sukcesy towarzyskie”, „sukcesy muzyczne”, „sukcesy twórcze”, „sukcesy moralne” czy inne. Ich obszar tematyczny determinuje zwykle znaczenie przymiotnika określającego w sposób bardziej precyzyjny to, co stanowi dziedzinę działań uwieńczonych sukcesem.

Sukces zawodowy – jego znaczenie i indywidualna wartość

W literaturze dotyczącej problematyki sukcesu zawodowego badacze niejednokrotnie prezentują podejście uwzględniające szeroki zakres oddziaływania czynników, które sprzyjają jego osiągnięciu. Coraz częściej „Dotychczasowe stosunkowo proste miary obiektywnego sukcesu zawodowego są uzupełniane przez miary uwzględniające perspektywę jednostki (jej system wartości, cele, potrzeby) czy przyjmowane punkty odniesienia (znaczący inni) w perspektywie komparatystycznej” (Pilch 2020, s. 195).

W procesie dążenia do sukcesu zawodowego duże znaczenie odgrywa posiadanie kompetencji emocjonalnych, które zaobserwować można np. w odniesieniu do osób wykonujących zawody pomocowe czy związane z edukacją. Na ich doniosłość uwagę zwróciła Joanna Madalińska-Michalak, która stwierdziła, że „Badania dowodzą, że o sukcesach w pracy nauczycieli z pasją decydują nie tylko cechy osobowe, wartości, zaangażowanie, ale w równej mierze ich kompetencje, w tym jako niezmiernie ważne kompetencje emocjonalne” (2016, s. 31). W tak przedstawionej perspektywie osiągnięcie sukcesu zawodowego jawi się jako wynik, który można osiągnąć nie tylko pracując nad sobą w zakresie trudnych do „zmodyfikowania” (bo trwałych) cech osobowościowych, ale również cel, którego osiągnięcie można sprowokować lub przyspieszyć poprzez nakład pracy ukierunkowany na pogłębienie zasobów własnej wiedzy, umiejętności, a w przypadku wykonywania pracy charakteryzującej się intensywnym przebiegiem kontaktów społecznych – również działając nad udoskonaleniem rozpoznawania i okazywania własnych emocji oraz emocji innych.

Sukces zawodowy jest oczekiwany zarówno przez pracowników, jak i przez pracodawców. Teoretycznie występuje tutaj pewien rodzaj sprzężenia zwrotnego polegającego na tym, że sukces zawodowy pracownika jest sukcesem pracodawcy i odwrotnie. Taki układ powinien występować również w praktyce, choć niekiedy zauważalne są subiektywne i obiektywne od tego stanu rzeczy odstępstwa.

W celu uzmysłowienia sobie znaczenia sukcesu zawodowego w życiu człowieka, jak również w celu poznania czynników, które mają znaczenie w jego osiągnięciu (ze szczególnym uwzględnieniem posiadanych zasobów kompetencji), warto dokonać syntetycznej analizy treści zawartych w wybranych publikacjach naukowych, komunikatach i raportach¹.

¹ Treści dotyczące analizy raportów zamieszczone zostały z zamysłem według wynikającego z podejmowanych zagadnień klucza tematycznego, nie według klucza chronologicznego.

Wyniki badań wykonanych na reprezentatywnej próbie losowej dorosłych Polaków przez Centrum Badania Opinii Społecznej, a opublikowanych w komunikacie pt. *Jak osiągnąć sukces zawodowy?* pozwalają określić, które z czynników sprzyjających osiągnięciu sukcesu zawodowego wskazywane były przez respondentów najczęściej².

Jedyną kategorią, która została wskazana przez więcej niż połowę badanych, była „wiedza i umiejętności” (59%). Zasoby wiedzy zdobywa się przede wszystkim w trakcie systemowo przebiegającej w kolejnych latach życia edukacji szkolnej, różnych formach doskonalenia zawodowego (kursy, szkolenia, webinaria) oraz indywidualnie realizowanym samodoskonaleniu (internet, publikacje książkowe, czasopisma, konferencje). Ważne są również wnikliwe obserwacje otaczającej rzeczywistości, systematyczne kontakty interpersonalne, udział w bieżących wydarzeniach kulturalnych, rozmowy, itd. Osobiste zaangażowanie w zdobywanie wiedzy, którą można wykorzystać w profesjonalnie wykonywanym zawodzie sprzyja samorealizacji. Kolejną najczęściej wskazywaną kategorią była „solidna, rzetelna praca” (41%), a następnie „wykształcenie” (33%). Wszystkie z ww. czynników mogą być realizowane w toku własnej pracy, aktywnej eksploracji źródeł czy konsekwentnie podejmowanych inicjatyw. Osiągnięcie wysokiego poziomu: wiedzy, umiejętności, wykształcenia, jak również solidne i rzetelne wykonywanie pracy oraz powierzonych obowiązków pracowniczych jest w znacznym stopniu uzależnione od predyspozycji, osobistego zaangażowania i dynamiki działań jednostki. Zinternalizowanie tego rodzaju wiedzy jest u osób dorosłych bardzo ważne, bowiem w procesie wychowania rodzice współkreują z własnymi dziećmi sposób postrzegania przez nich świata, ich własny system wartości czy poziom aspiracji życiowych. Osoby pracujące, uznając prymat wysiłku wynikającego z indywidualnej pracy nad znajomościami, protekcją czy przypadkiem, mają pewien stały, głęboko „zakotwiczony” we własnej świadomości punkt odniesienia, który powinien umożliwić im dokonujące się z przekonaniem argumentowanie własnym dzieciom znaczenia tkwiących w nich potencjalnych, wręcz nieograniczonych możliwości czy talentów. Wiara, że odniesienie sukcesu w znacznym stopniu zależy od siebie samego, od własnej aktywności, kreatywności, a nie od czynników zewnętrznych, na które jednostka nie ma wpływu (jak np.: płeć, miejsce urodzenia), może okazać się w wielu przypadkach realnym, trwałym stymula-

² Głowacki A. (2017), *Jak osiągnąć sukces zawodowy? Komunikat z badań nr 70/2017*, Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej, s. 2, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2017/K_070_17.PDF (dostęp: 12.04.2022).

torem działań zwiększających poziom własnej skuteczności w realizacji podejmowanych zadań. Może wzbudzić przekonanie o wewnątrzsterowności i osobistej odpowiedzialności za osiągnięcie powodzenia w życiu. Szczegółowe dane zawarte są w tabeli 1.

Tabela 1. Czynniki sprzyjające osiągnięciu sukcesu życiowego w opinii badanych*

Lp.	Czynniki	Wskaźnik procentowy
1	wiedza i umiejętności	59%
2	solidna, rzetelna praca	41%
3	wykształcenie	33%
4	znajomości, protekcja	18%
5	inicjatywa i przedsiębiorczość	18%
6	szczęście, przypadek	11%
7	cwaniactwo, przebiegłość	6%
8	pochodzenie społeczne	2%
9	trudno powiedzieć	2%
10	coś innego	1%

*Odsetki nie sumują się do wartości 100%, ponieważ badani mieli możliwość wyboru więcej, niż 1 odpowiedzi.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Głowacki A. (2017)

Badania na temat sukcesu zawodowego uwzględniające opinie młodych osób rozpoczynających własną aktywność zawodową na rynku pracy przedstawione zostały w opublikowanym w maju 2021 r. raporcie „Młodzi Polacy na rynku pracy 2021”³. Respondentami było 2500 studentów i absolwentów uczelni wyższych (w większości równocześnie studiujących i pracujących).

³ Zespół (opracowanie: zespół) (2022), *Młodzi Polacy na rynku pracy 2021*, Raport PwC, Well.hr i Absolvent Consulting, <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/mlodzi-polacy-na-ryнку-pracy-2021.html> (dostęp: 12.04.2022).

Częściej niż co trzeci badany wskazywał, że sukcesem zawodowym jest wykonywanie pracy, która jest jego pasją (36% wskazań). Zaangażowanie zawodowe w czynności, które przynoszą satysfakcję, stanowi dobry prognostyk dla samorozwoju młodych osób podejmujących pracę zawodową. Świadomość, że wykonywanie pracy pozwalającej uzyskać zadowolenie, jest ważniejsze od wysokości gratyfikacji finansowej, jest ważne również dla pracodawców. W połączeniu z szeroką ofertą benefitów stanowić może lepszą zachętę do wykonywania efektywnej pracy niż zaproponowanie wysokiego poziomu wynagrodzenia finansowego, który pracownik otrzymywał będzie co miesiąc w ramach wypłacanej pensji. Również wykorzystanie w procesie rekrutacji specjalistów⁴ lub podmiotów samodzielnie weryfikujących pracowników sprzyja efektywności w realizacji założonych przez daną firmę celów. Wyspecjalizowane agencje wyszukujące potencjalnych kandydatów do obsadzenia konkretnych stanowisk od wielu lat cieszą się niesłabnącym zainteresowaniem firm prowadzących nowoczesną, dalekosiężną politykę zatrudnienia. Warto pamiętać, że nie każda osoba rozpoczynająca pracę od razu będzie traktowała ją jako pasję. Często zdarza się, że nie odnajduje jej w sobie nigdy. Niekiedy odkrycie w sobie szczególnego zamiłowania do wykonywanej pracy wymaga czasu, rozpoznania własnych uzdolnień, talentów czy zainteresowań. Sprzyjają temu realizowane przez zakłady pracy zajęcia integracyjne, które połączone są z ofertą zajęć prowadzonych np. przez psychologów, coachów, doradców kariery czy realizowane w trakcie kilkudniowych wyjazdów służbowych poprzez różnego rodzaju kursy i szkolenia. Określenie własnych „mocnych” i „słabych” stron, uzmysłowienie możliwości i zagrożeń w kreowaniu osobistej kariery zawodowej to czynniki, które sprzyjają podjęciu takiej pracy lub objęciu takiego stanowiska, które umożliwi odkrycie zasobów i „wyzwolenie” potencjału osobniczego, a w konsekwencji zawodową i osobistą samorealizację. Pasję – lub pasje – rozumiane tutaj jako zamiłowanie do czegoś można (i należy) w sobie odkrywać. Nie chodzi tu tylko o jednorazowy proces odkrycia ponadprzeciętnego entuzjazmu towarzyszącemu wykonywaniu czynności czy zadań, ale o przyjęcie pewnej trwałej postawy życiowej i autorealizację, która sprzyja procesowi trwającego przez całe życie samodoskonalenia.

Kategorią, która w opinii badanych uzyskała drugą w kolejności największą liczbę wskazań, były „wysokie zarobki” (17% wskazań). Wypłacane za pracę

⁴ *Headhunter* (j. ang.) – ‘łowca głów’, czyli pracownik zajmujący się poszukiwaniem osób, które firma chciałaby zatrudnić (głównie dotyczy pracowników mających podjąć pracę na stanowiskach wyższego szczebla np.: zarządzających, kierowniczych).

wynagrodzenie było, jest i chyba zawsze będzie dla pracownika istotnym czynnikiem pozwalającym na uzyskanie większej niezależności finansowej, dodatkowo zwiększającym poziom zadowolenia z własnej sytuacji materialnej czy potencjalnie umożliwiającym realizację mających materialny wymiar planów i marzeń.

Następny czynnik, który respondenci wskazywali najczęściej, związany był z przemieszczaniem się i poznawaniem świata. Kategoria „łączenie pracy z podróżowaniem” (12% wskazań) odnosi się do realizacji potrzeby poznawczej związanej nie tylko z poznawaniem nowych miejsc, ale poznawaniem nowych ludzi, kultur itd. Podróżowanie łączy ze sobą element wielopoziomowej eksploracji materialnej i niematerialnej. Po powrocie do miejsca zamieszkania pozostają wspomnienia, a nabyte doświadczenia pozwalają na wielokierunkowe spożytkowanie zdobytego potencjału w procesie własnego rozwoju (zawodowego, osobistego, lingwistycznego, itd.).

Kolejne dwie kategorie, tj. „stanowisko eksperta” i „prowadzenie własnej firmy” uzyskały *ex aequo* po 9% wskazań. Pierwsza z nich dotyczy kogoś, kto ze względu na duży zakres profesjonalnej, wyspecjalizowanej wiedzy potrafi ją w sposób użyteczny wykorzystać. Niewątpliwie z zatrudnieniem na stanowisku eksperta związane są: prestiż, wysokie wynagrodzenie oraz wykonywanie pracy, która teoretycznie nie jest związana z wysokim stopniem eksploatacji fizycznej czy umysłowej. Podobnie prowadzenie własnej firmy, bycie menedżerem. Wykonywanie zawodu przedsiębiorcy w rankingu prestiżu wykonywanych zawodów cieszy się od lat dużym poważaniem Polaków. W badaniach przeprowadzonych przez CBOS w 2019 r. zawód przedsiębiorcy uzyskał 65% wskazań, co pozwoliło na sklasyfikowanie tego zawodu na 14–17 miejscu w hierarchii zawodów według poważania społecznego (m.in. *ex aequo* z zawodem adwokata)⁵, a według wyników badań, które opublikowała pracownia „SW Research” w 2022 r., zawód ten uzyskał 50% wskazań i umiejscowiony został na 15–17 miejscu w rankingu najbardziej poważanych zawodów w Polsce (również m.in. *ex aequo* z zawodem adwokata)⁶.

⁵ Omyła-Rudzka M. (2019), *Które zawody poważamy?*, Komunikat z badań nr 157/2019, Warszawa: Centrum Badań Opinii Społecznej, <https://www.cbos.pl> (data dostępu: 12.04.2022). Komunikat z badań nr 157/2019, *Które zawody poważamy?*, Centrum Badań Opinii Społecznej, s.3, <https://www.cbos.pl> (dostęp: 12.04.2022).

⁶ Komunikat z badań 29/04/2022, *Ranking społecznie poważanych zawodów 2022*, s. 1, <https://swresearch.pl/news/ranking-spoecznie-powazanych-zawodow-2022> (dostęp: 12.04.2022).

Tabela 2. Rozumienie sukcesu zawodowego przez badanych

Lp.	Kategoria	Wskaźnik procentowy
1	praca, która jest pasją	36%
2	wysokie zarobki	17%
3	łączenie pracy z podróżowaniem	12%
4	stanowisko eksperta	9%
5	prowadzenie własnej firmy	9%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Młodzi Polacy na rynku pracy 2021*, (2022)

Z kolei Jolanta Lenart na podstawie przeprowadzonych przez siebie badań stwierdziła, że sukces zawodowy najczęściej rozumiany był przez badanych jako: „zadowolenie z pracy” (15%), „spełnienie marzeń zawodowych i osobistych” (10%), „realizacja celu” (8%) oraz „awans zawodowy” i „stabilizacja (ex aequo 7%)⁷. Natomiast czynnikami najbardziej sprzyjającymi osiągnięciu sukcesu zawodowego były: „pracowitość” i „kompetencje” (ex aequo 67%), „praca zgodna z zainteresowaniami” (61%), „kreatywność” i „przedsiębiorczość” (ex aequo 52%)⁸. Spośród wszystkich czynników tylko te uzyskały wskazania ponad połowy badanych. To właśnie postawa charakteryzująca się dużą ilością czasu poświęcanego na wykonywanie pracy oraz kompetencje rozumiane jako „zakres czyjejś wiedzy, umiejętności i doświadczenia pozwalający wypowiadać się na określony temat, należycie wypełniać obowiązki i podejmować właściwe decyzje” (Bańko 2005, s. 655) okazały się być ocenione jako najbardziej przydatne w osiągnięciu sukcesu zawodowego.

Nieodłącznym atrybutem każdego poszukiwanego na rynku pracy kandydata do pracy są jego zasoby. Uzyskanie zatrudnienia związane jest często z jakością i ilością (lub czasem odwrotnie, bo kolejność tych dwóch miar ma tutaj znaczenie) zasobów osobniczych i jest często pośrednio wynikiem posiadania adekwatnych do określonych wymogów odpowiednich cech związanych z udo-

⁷ J. Lenart, *Planowanie kariery jako jeden z wyznaczników sukcesu zawodowego*, „Edukacja Dorosłych” 2017, nr 2, s. 125. Próbę badawczą stanowiło 120 osób w wieku 21–64 lat. Badani mieli możliwość wskazania jednej odpowiedzi.

⁸ Tamże, s. 126. Badani mieli możliwość wskazania więcej aniżeli jednej odpowiedzi.

kumentowanymi kwalifikacjami, zasobami wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Zatrudnienie na określonym stanowisku niejednokrotnie jest wynikiem reprezentowania w ponadprzeciętnym zakresie tego, co określane jest mianem „kompetencji przyszłości”.

To właśnie ten złożony z wielu cech zbiór był przedmiotem analizy badaczy z University of Phoenix, którzy wyniki badań opublikowali w raporcie *Future Work Skills 2020*⁹. Określili oni dziesięć kluczowych umiejętności, które w perspektywie najbliższych lat będą czynnikami ułatwiającymi osiągnięcie sukcesu zawodowego. Ich zdobycie, posiadanie, utrzymanie i rozwój będą potrzebne, aby sprostać dynamicznie przebiegającym teraz – i w najbliższych latach – przeobrażeniom. Wyodrębnione w raporcie umiejętności nieodzowne do osiągnięcia sukcesu zawodowego to:

1. umiejętność odnajdywania głębszego sensu i znaczenia tego, co ważne w procesie podejmowania decyzji;
2. umiejętność współodczuwania z innymi pozwalająca na pogłębienie współpracy, budowanie właściwych relacji z innymi;
3. umiejętność kreatywnego myślenia i proponowania wykraczających poza rutynę rozwiązań wynikająca z przystosowania sytuacyjnego, tzn. zdolność właściwego reagowania w nieoczekiwanych sytuacjach;
4. umiejętność postępowania w różnych środowiskach (w tym odmiennych językowo) połączona ze zdolnością adaptacji do zmieniających się okoliczności;
5. umiejętność wykorzystania znacznej ilości danych w projektowanie spójnych baz danych, które będą mogły być wykorzystane do konkretnych obliczeń i działań;
6. umiejętność krytycznej oceny treści publikowanych z wykorzystaniem nowych form mediów wynikająca z osiągnięciem biegłości posługiwania się tymi mediami;
7. umiejętność interdyscyplinarnego odczytywania i rozumienia podawanych treści zmierzająca do wieloaspektowego rozwiązania problemu;
8. umiejętność definiowania zadań i procesów w sposób umożliwiający ich realizację i osiąganie pożądanych rezultatów;
9. umiejętność rozróżniania informacji uwzględniających poziom ich istotności, aby skupiać się na tym, co ważne i użyteczne;

⁹ Davies A., Fidler D., Gorbis M. (2011), *Future Work Skills 2020*, Palo Alto, California: Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute, <https://kometa.edu.pl/biblioteka-cyfrowa/publikacja,620,future-work-skills-2020> (dostęp: 12.04.2022).

10. umiejętność produktywnej pracy w wirtualnym zespole, która wynika z osobistego zaangażowania¹⁰.

Twórcy raportu podkreślają, że zalecenia wynikające z treści raportu mają szczególne znaczenie dla:

- a. poszczególnych jednostek, bowiem tylko systematycznie prowadzone formy doskonalenia oraz samodoskonalenie własnych umiejętności pozwolą skutecznie osiągać sukcesy zawodowe;
- b. instytucji edukacyjnych, które ze względu na zmieniające się trendy w technologii, infrastrukturze, a także zwiększające się tempo ewolucji uwarunkowań społecznych powinny zwrócić uwagę na:
 - położenie dodatkowego nacisku na rozwijanie krytycznego myślenia;
 - formalne włączenie umiejętności korzystania z nowych mediów do szkolnych programów edukacyjnych;
 - większe zaangażowanie w praktyczne doskonalenie umiejętności miękkich (np.: umiejętność pracy w grupie, zdolności adaptacyjne);
 - propagowanie idei uczenia się przez całe życie;
 - organizowanie specjalistycznych szkoleń umożliwiających pogłębianie wiedzy i umiejętności;
- c. przedsiębiorstw i biznesu, ponieważ firmy ze względu na dokonujące się zmiany rynkowe powinny dostosowywać swoje strategie planowania i rozwoju do prognozowanych przez badaczy i specjalistów przyszłych wymagań, które niebawem będą stawiane pracownikom;
- d. działań systemowych, które wynikać będą z priorytetowego traktowania edukacji jako tej dziedziny, która przygotowuje przyszłe aktywne zawodowo pokolenia do konkurencyjnego rynku działania firm, uwzględniającego pełen zakres potrzebnych i odnawianych stale umiejętności¹¹.

Szczegóły raportu są również bardzo ważne dla nauczycieli i rodziców, którzy jako osoby zajmujące się na co dzień wychowaniem, edukacją i opieką dzieci i młodzieży są szczególnie, w pierwszej kolejności predysponowane do podjęcia odpowiednich działań umożliwiających przyswojenie opisanych umiejętności.

Przedstawione powyżej informacje pochodziły z raportu wydanego w Stanach Zjednoczonych i choć nie występował w nim zapis, że wnioski i prognozy dotyczą tylko jakiegoś określonego terytorialnie kraju czy regionu, to jed-

¹⁰ Tamże, s. 8–12.

¹¹ Tamże, s. 13.

nak warto przywołać w tym miejscu zbliżony tematycznie raport opracowany w Polsce. Opublikowany przez Główny Urząd Statystyczny w maju 2022 r. na podstawie danych ogólnopolskich raport *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (maj 2022)* przygotowany został przez Instytut Analiz Rynku Pracy¹². W kontekście głównego zagadnienia niniejszego artykułu, którym jest sukces zawodowy, warto przytoczyć informacje dotyczące kompetencji zawodowych. Ich posiadanie przez pracowników wymiennie przyczynia się do rozwoju kariery zawodowej, osiągnięcia satysfakcji z wykonywanej pracy, a w konsekwencji do osiągania kolejnych sukcesów zawodowych.

Zidentyfikowanych zostało osiemnaście aktualnie deficytowych, a równocześnie najbardziej pożądanых w przyszłości przez przedsiębiorców kompetencji, które pogrupowano w pięć tematycznie zbliżonych sekcji:

- a. *kompetencje poznawcze* (nazywane również „kompetencjami myślenia”, związane z przeprowadzaniem intensywnych operacji rozumowych);
- b. *kompetencje społeczne* (wykorzystywane w prawidłowych kontaktach społecznych);
- c. *kompetencje cyfrowe i specjalistyczne* (nazywane inaczej „kompetencjami twardymi”, które umożliwiają swobodne wykorzystanie technologii informacyjnych w pracy);
- d. *kompetencje transformatywne* (wymagają empatii oraz dojrzałości intelektualnej i moralnej);
- e. *kompetencje adaptacyjne* (polegające na przystosowywaniu się do nowych sytuacji)¹³.

Osoby pracujące posiadają pewien zasób umiejętności, który kwalifikuje je do reprezentowania pewnego i czasem bardzo trudno mierzalnego poziomu. Pracodawcy za najbardziej deficytową grupę uznali kompetencje poznawcze. Wśród pojedynczych kompetencji ocenili, że najczęściej u pracowników brakuje następujących umiejętności: „kreatywności” (45%), „branżowych kompetencji specjalistycznych” (45%), „współpracy z innymi” (41%), „krytycznego myślenia” (36%), „rozwiązywania złożonych problemów” (33%). Posiadanie tych właśnie umiejętności sprzyja osiągnięciu sukcesu zawodo-

¹² *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (maj 2022)*, Raport, opr. zespół, Warszawa: Instytut Analiz Rynku Pracy, <https://kometa.edu.pl/biblioteka-cyfrowa/publikacja,1313,rynek-pracy-edukacja-kompetencje-aktualne-trendy-i-wyniki-bada-maj-2022> (dostęp: 18.08.2022).

¹³ Tamże, s. 16.

wego. Najmniej deficytowa okazała się grupa umiejętności adaptacyjnych, a wśród pojedynczych umiejętności pracodawcom najrzadziej u zatrudnionych brakowało umiejętności „działania w sytuacji niepewności” (10%), „godzenia napięć i rozwiązywanie problemów” (10%), „znajdowania i interpretowania sygnałów zmian w otoczeniu organizacji” (9%), „identyfikacji oznak wystąpienia mało prawdopodobnych zdarzeń, ale mogących istotnie wpłynąć na sytuację przedsiębiorstwa” (7%), „myślenia systemowego” (4%) (Dębowska, Kłosiewicz-Górecka, Szymańska, Ważniewski, Zybertowicz 2022, s. 22).

Można stwierdzić, że kreatywność, samodzielne lub grupowe tworzenie nowych rozwiązań jest umiejętnością, której deficyt jest największy. Niezależnie od branży czy charakteru pracy ta właśnie cecha jest najbardziej oczekiwana u pracowników i to właśnie jej posiadanie docelowo rozwijane powinno być u tych wszystkich, którzy chcieliby osiągnąć sukces zawodowy. Jest to również wyraźna wskazówka dla szkół, nauczyciel czy rodziców, aby w procesie wychowania i edukacji starali się poświęcać odpowiednią ilość czasu na doskonalenie tej właśnie cechy.

Okazuje się jednak, że pracodawcy w różnym stopniu oczekują okazywania kreatywności przez pracowników, bowiem „(...) współcześnie mamy do czynienia najczęściej z realizacją zadań na niższych szczeblach w strukturze zarządzania w poszczególnych sektorach gospodarki, a także w organizacjach sektora publicznego. Realizując zadania na stanowisku, tylko w niewielkim stopniu na osiągnięcie sukcesu ma wpływ postawa twórcza, bowiem pracownicy najczęściej wykonują polecenia przełożonych bez wkładu własnych pomysłów” (Nogalski, Kozłowski, Czaplicka-Kozłowska 2021, s. 28). Oznacza to, że np. w korporacjach pracownicy szczebla podstawowego mają do wykonania określony zakres obowiązków, których wykonanie związane jest ze szczegółowym przestrzeganiem procedur nie tyle wymagających ich twórczej inwencji, co receptywnego wykonywania powierzonych zadań. Powstaje tutaj zatem pewna sprzeczność. Czy kreatywność może być realizowana wybiórczo? Czy mało kreatywny pracownik po uzyskaniu awansu będzie charakteryzował się wysokim poziomem kreatywności? Wątpliwe.

W większości najbardziej deficytowych umiejętności należy wykonywać złożone operacje myślowe, uwzględniające proces analizy sytuacji (np.: powody, stan obecny, kontekst) i syntezy (np.: zestawienie możliwych rozwiązań, wybór optymalnego rozwiązania). Szczegółowe informacje dotyczące najbardziej pożądaných przez pracodawców kompetencji zawodowych przedstawione zostały w tabeli 3.

Tabela 3. Najbardziej pożądaną przez pracodawców kompetencje zawodowe

Lp.	Grupa kompetencji	Kompetencje	Wskaźnik procentowy
1	Kompetencje poznawcze	kreatywność	48%
		krytyczne myślenie	36%
		rozwiązywanie złożonych problemów	33%
		elastyczność poznawcza	32%
2	Kompetencje społeczne	współpraca z innymi	41%
		zdolności negocjacyjne	28%
		zarządzanie ludźmi	25%
		inteligencja emocjonalna	21%
3	Kompetencje cyfrowe i specjalistyczne	branżowe kompetencje specjalistyczne	45%
		kompetencje techniczne	27%
		podstawowe kompetencje cyfrowe	18%
		zaawansowane kompetencje cyfrowe	14%
4	Kompetencje transformatywne	kompetencje brania odpowiedzialności	19%
		kompetencje godzenia napięć i rozwiązywania dylematów	10%
5	Kompetencje adaptacyjne	umiejętność działania w sytuacji niepewności	10%
		zdolność do znajdowania oraz interpretowania sygnałów zmian w otoczeniu organizacji	9%
		zdolność do identyfikacji oznak wystąpienia mało prawdopodobnych zdarzeń, ale mogących istotnie wpłynąć na sytuację przedsiębiorstwa	7%
		zdolność do myślenia systemowego	4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (maj 2022)*, Raport (2022); Dębikowska i in. (2022).

Na zakończenie rozważań uwzględniających wyniki pochodzące z zaprezentowanych powyżej badań należy stwierdzić, że przedstawione treści są tylko pewnym wycinkiem dużo większej całości. Diagnozują one określony stan, wynikający z opinii respondentów dotyczący rozumienia sukcesu zawodowego, czynników sprzyjających jego osiągnięciu, jak również prezentują aktualne potrzeby pracodawców, które dotyczą oczekiwanych u pracowników kompetencji zawodowych. Prognozy dotyczące najbardziej deficytowych, pożądanых przez pracodawców u pracowników w przyszłości kompetencji, które określone zostały jako *kompetencje przyszłości* są informacjami, które przede wszystkim mają za zadanie zwrócić uwagę instytucji zajmujących się edukacją na indywidualne deficyty, które mogłyby być – choćby tylko do pewnego poziomu – wyrównane w procesie edukacji szkolnej i akademickiej.

Podsumowanie

Osiągnięcie sukcesu zawodowego niewątpliwie stanowi dla wielu osób ważny cel związany z wykonywaną przez siebie pracą. Jest potwierdzeniem umiejętnego wykorzystania w praktyce zawodowej zasobów osobistych – wysokiego poziomu własnej wiedzy i umiejętności, które są czynnikami jednoznacznie sprzyjającymi jego osiągnięciu. Bardzo ważne jest systematyczne rozwijanie w sobie kreatywności, rozumianej jako „(...) zdolność człowieka do w miarę częstego generowania nowych i wartościowych wytworów (rzeczy, idei, metod działania)” (Szmidt 2008, s. 22), które powinno dokonywać się przez całe życie.

Sytuacją optymalną byłaby ta, w której przez cały okres edukacji szkolnej i akademickiej rodzice, wychowawcy, nauczyciele, mentorzy i ci wszyscy, którzy postrzegani są jako autorytety, inspirowali młodych ludzi do poznawania samych siebie, do rozwijania własnych zainteresowań, do odkrywania osobistych pasji, do twórczego procesu samorealizacji i samodoskonalenia. Ważne jest również okazywanie wsparcia w dążeniu do rozwijania kompetencji, a szczególnie tych, które są istotne dla samych zainteresowanych, z jednoczesnym wskazywaniem tych kompetencji, które są przez pracodawców szczególnie oczekiwane na rynku pracy. Nie jest to zadanie łatwe, bowiem występujące aktualnie zagrożenia są obecne na bardzo wczesnym etapie rozwoju naszej kulturowo-cywilizacyjnej przestrzeni wychowawczej. Aby zrozumieć, kim jesteśmy, dokąd zmierzamy, co jest ważne, potrzeba pewnej dozy wysiłku inte-

lektualnego, czasu, zastanowienia, które wymaga racjonalnej oceny tego, co było, co jest i co będzie. W ten sposób osiągnięcie sukcesu zawodowego może dokonywać się w kontekście samodzielnie podjętego wyboru, a nie stanowić przymusu wynikającego z zewnętrznie narzuconego imperatywu.

BIBLIOGRAFIA

- Bańko M. (red.) (2000), *Inny słownik języka polskiego PWN*, Tom 2, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bańko M. (red.) (2005), *Wielki słownik wyrazów obcych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Boryszewska J.K. (2008), *Źródła sukcesu szkolnego młodzieży licealnej*, Kraków: Impuls.
- Davies A., Fidler D., Gorbis M. (2011), *Future Work Skills 2020*, Palo Alto, California: Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute, <https://kometa.edu.pl/biblioteka-cyfrowa/publikacja,620,future-work-skills-2020> (dostęp: 12.04.2022).
- Dębowska K., Kłosiewicz-Górecka U., Szymańska A., Ważniewski P., Zybortowicz K. (2022), *Kompetencje pracowników dziś i jutro*, Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny.
- Furmanek W. (2015), *Humanistyczna pedagogika pracy. Sytuacje trudne w pracy człowieka*, Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Głowacki A. (2017), *Jak osiągnąć sukces zawodowy? Komunikat z badań nr 70/2017*, Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej, https://www.cbos.pl/SPI-SKOM.POL/2017/K_070_17.PDF (dostęp: 12.04.2022).
- Grzenia J. (2009), *Uniwersalny słownik języka polskiego*, Katowice: Videograf Edukacja.
- Hobfoll S.E. (2006), *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Lenart J. (2017), *Planowanie kariery jako jeden z wyznaczników sukcesu zawodowego*, „Edukacja Dorosłych”, 2, s. 125; s. 126.
- Łączek T. (2019), *Determinanty sukcesu życiowego młodzieży*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Madalińska-Michalak J. (2016), *Pasja w pracy nauczycieli osiągających sukcesy zawodowe a potrzeba rozwijania ich kompetencji emocjonalnych*, „Studia z Teorii Wychowania”, 4, s. 31.
- Młodzi Polacy na rynku pracy 2021*, (2021), opr. zespół, Raport PwC, Well.hr i AbsoluteConsulting, <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/mlodzi-polacy-na-ryнку-pracy-2021.html> (dostęp: 12.04.2022).

- Nogalski B., Kozłowski A.J., Czaplicka-Kozłowska I.Z. (2021), *Czynniki kształtujące podmiotowość pracownika a osiągnięcie sukcesu zawodowego w optyce pracownika*, „Przegląd Organizacji”, 2, s. 28.
- Omyła-Rudzka M. (2019), *Które zawody považamy?*, Komunikat z badań nr 157/2019, Warszawa: Centrum Badań Opinii Społecznej, s. 3, <https://www.cbos.pl> (dostęp: 12.04.2022).
- Pietruszewski M. (2015), *Wskaźniki sukcesu zawodowego i ich operacjonalizacja w praktyce badawczej*, „Humanizacja Pracy”, 1, s. 172.
- Piłch P. (2020), *Problemy konceptualizacji i operacjonalizacji pojęcia sukcesu zawodowego*, w: M. Kołodziejczak, I. Bednarska-Wnuk, I. Świątek-Barylska (red.), *Metody i techniki zarządzania. Inspiracje dla teorii i praktyki*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 195.
- Ranking społecznie považanych zawodów 2022. Komunikat z badań 29/04/2022* (2022), opr. zespół, <https://swresearch.pl/news/ranking-spoecznie-powazanych-zawodow-2022> (dostęp: 12.04.2022).
- Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (maj 2022), Raport*, (2022), opr. zespół, Warszawa: Instytut Analiz Rynku Pracy, <https://kometa.edu.pl/biblioteka-cyfrowa/publikacja,1313,rynek-pracy-edukacja-kompetencje-aktualne-trendy-i-wyniki-bada-maj-2022> (dostęp: 18.08.2022).
- Szmidt K.J. (2008), *Trening kreatywności. Podręcznik dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych*, Gliwice: Helion.

STRESZCZENIE

W prezentowanym tekście podjęta została problematyka sukcesu zawodowego oraz kompetencji, kompetencji emocjonalnych i oczekiwanych przez pracodawców u pracowników tzw. kompetencji przyszłości. Na podstawie treści opublikowanych w wybranych tekstach naukowych, komunikatach i raportach stwierdzono, że badani sukces zawodowy najczęściej rozumieli w kategoriach: „wiedza i umiejętności”, „solidna, rzetelna praca”, „wykształcenie”, „praca, która jest pasją”, „wysokie zarobki”, „łączenie pracy z podróżowaniem”. Rozwój kompetencji, w tym kompetencji emocjonalnych jest jednym z czynników sprzyjających osiągnięciu sukcesu zawodowego, a posiadanie kompetencji przyszłości pozwoli zatrudniającym pracowników firmom na prawidłowy rozwój. Instytucje edukacyjne powinny w procesie wychowania i edukacji dbać o systematyczny rozwój kompetencji u uczniów i studentów.

SŁOWA KLUCZOWE: sukces, sukces zawodowy, kompetencje, kompetencje emocjonalne, kompetencje przyszłości

SUMMARY

The presented text deals with the issues of professional success, competences, emotional competences and the so-called competence of the future. On the basis of the content published in selected scientific texts, communications and reports, it was found that the respondents most often understood professional success in the following categories: “knowledge and skills”, “solid, reliable work”, “education”, “work that is passion”, “high earnings”, “combining work with traveling”. The development of competences, including emotional competences, is one of the factors contributing to the achievement of professional success, and having the competences of the future will allow companies employing employees to develop properly. Educational institutions should, in the process of upbringing and education, take care of the systematic development of competences of students and high school students.

KEYWORDS: success, professional success, competences, emotional competences, competences of the future