

Jolanta Lenart

PLANOWANIE KARIERY JAKO JEDEN Z WYZNACZNIKÓW SUKCESU ZAWODOWEGO

Co umysł ludzki potrafi wymyślić i w co uwierzy, tego potrafi także dokonać.
N. Hill, *Mysł i bogać się*, 1937

Słowa kluczowe: sukces zawodowy, wyznaczniki sukcesu zawodowego, kompetencje kluczowe, poradnictwo kariery.

Streszczenie: Współczesny człowiek jest zainteresowany osiągnięciem sukcesów w różnych obszarach swojego życia. Większości zależy na sukcesie zawodowym, który w znacznym stopniu determinuje jakość życia jednostki i jej rodziny. Istnieje zatem duże zainteresowanie, zwłaszcza wśród ludzi młodych, problematyką sukcesu zawodowego i jego uwarunkowań.

Niniejszy artykuł ma na celu zaprezentowanie tych uwarunkowań, ze szczególną analizą jednego z nich, tj. planowania własnej kariery zawodowej. W tym celu autorka wykorzystuje wyniki własnych badań przeprowadzonych w grupie 120 osób już pracujących, aby uzyskać odpowiedź na pytanie: Co to jest sukces zawodowy oraz na ile planowanie własnej kariery zawodowej jest jego wyznacznikiem? Badania miały charakter ilościowy z zastosowaniem ankiety. Wyniki badań wskazują, że planowanie kariery zawodowej jest ważnym czynnikiem rozwoju zawodowego i sprzyja sukcesom zawodowym. Nie jest jednak bezwzględną determinantą w tym zakresie.

Wprowadzenie

Literatura dotycząca rynku pracy, jego przeobrażeń i wymogów jest bardzo bogata. Trudno jest więc napisać w tej sprawie coś zupełnie nowego, zaskakującego. Nie ulega jednak wątpliwości, że w związku z intensywnymi przeobrażeniami rynku pracy koniecznością staje się jego systematyczna diagnoza i prognoza. Wyniki w tym zakresie stanowią bowiem istotne źródło wiedzy zarówno dla gospodarki narodowej, jak i edukacji. Pozwalają określić potrzeby i wymogi ewoluującego rynku pracy, kierunki jego przeobrażeń czy też generowane przez ten rynek nowe zjawiska i procesy.

Celem niniejszego artykułu jest próba odpowiedzi na pytania, które obecnie zadaje sobie wiele osób, a mianowicie: czy w warunkach intensywnych zmian na

rynku pracy planowanie własnej kariery zawodowej ma sens? oraz: na ile planowanie kariery zawodowej jest wyznacznikiem sukcesu zawodowego?

Sukces zawodowy i jego wyznaczniki

Większość ludzi podświadomie dąży do sukcesu w różnych dziedzinach i zastanawia się, co decyduje o jego osiągnięciu. Osiąganie sukcesów daje człowiekowi poczucie szczęścia, wzbogaca jego życie i motywuje do dalszej pracy.

Jedna z definicji sukcesu wskazuje, że sukces zawodowy można rozumieć jako proces postrzegania i akceptacji własnej aktywności zawodowej. Wyznaczają go obiektywne i subiektywne determinanty, które powinny być spełnione, by jednostka mogła uznać siebie jako osobę, która sukces osiągnęła (Kupczyk 2009). Tak więc sukces jest pojęciem względnym i rzeczą wręcz niemożliwą jest stworzenie opisów sytuacji czy listy stanowisk, które z pewnością determinowałyby u jednostek ich doświadczających poczucie sprawstwa i przekonanie o odniesionym sukcesie zawodowym. Jednakże sukcesy małe i duże są siłą napędową naszej aktywności zawodowej i dalszych sukcesów. Warto więc zastanowić się nad uwarunkowaniami sukcesów zawodowych.

Na osiągnięcie sukcesu zawodowego wpływa wiele czynników zarówno zewnętrznych (środowisko), jak i wewnętrznych (emocje, motywacje, procesy mentalne itp.). Pierwszym i najważniejszym krokiem do sukcesu według amerykańskiego pisarza Napoleona Hilla¹ jest **precyzja celu** (Jóskowiak 2006). Autor uważa, że określenie celów jest istotne, aby dobrze obrać kierunek działań. Wiąże się to z umiejętnością dokonywania zmian, zmusza do lepszego poznania siebie i własnych słabości oraz zdolności. Umiejętność planowania pozwala lepiej zorganizować własne życie również w sferze zawodowej. Osoby planujące swoje życie mają lepszą samoocenę, odczuwają satysfakcję i zadowolenie, mają lepszą koncentrację, osiągają dobre wyniki w pracy (Antoń 2007). Jest to szczególnie ważne w obecnym świecie, świecie ciągłych zmian, na co uwagę zwraca Anthony Giddens, pisząc iż *nowoczesność stawia przed jednostką całą gamę rozmaitych możliwości, a równocześnie (...) nie udziela wskazówek, które z nich powinno się wybrać* (Giddens 2001, s. 112). Jego zdaniem, w świecie multiplikujących się możliwości planowanie życia nabiera specyficznego znaczenia, stanowi ono bowiem treść refleksyjnie tworzonej „trajektorii tożsamości”. Według autora dziś *planowanie życia to sposób, w jaki jednostka uczynnia, w kategoriach ciągłości swojej biografii, przebieg przyszłych działań* (Giddens 2001, s. 118).

¹ **Napoleon Hill** – ur. 26 października 1883, zm. 8 listopada 1970 – amerykański pisarz, prekursor nowoczesnego rodzaju pisarstwa znanego jako literatura osobistego sukcesu. Jego najsłynniejsze dzieło *Think and Grow Rich* (Myśl i bogać się) jest jednym z bestsellerów. Prace Hilla poświęcone były badaniu mocy własnych przekonań i ich roli w odniesieniu sukcesu w życiu. Jego słynne motto brzmi: Co umysł ludzi potrafi wymyślić i w co uwierzy, tego potrafi także dokonać. Hill koncentrował się na ukazywaniu jak powstają osiągnięcia i jaka jest formuła na to, aby sukces był w zasięgu przeciętnego człowieka.

Większość badaczy (np. K. Czarnecki, A. Paszkowska-Rogacz, K. Lelińska, G. Sołtysińska, E.L. Herr, S.H. Cramer) uważa, że jednak nie można wyznaczać celów bez wcześniejszego **poznania siebie**, a więc swoich mocnych i słabych stron. Amerykańscy badacze Herr i Cramer twierdzą, że zdobycie wiedzy o sobie, a następnie powiązanie jej z wiedzą o rzeczywistości świata pracy, edukacji i szkolenia to najważniejsze cele poradnictwa karierowego (Herr, Cramer 2001).

Innym istotnym wyznacznikiem sukcesu zawodowego są **kompetencje**. Bez nich niemożliwe jest podjęcie jakiegokolwiek pracy. Wyniki badań przeprowadzonych przez Budnikowskiego, Dąbrowską, Gąsior i Maciśla wskazują, że najistotniejszym kryterium, którym kierują się pracodawcy podczas zatrudniania, są kompetencje osobiste i interpersonalne kandydata (Budnikowski i in. 2012). Inna badaczka podkreśla znaczenie zarówno kompetencji twardych – merytorycznych potwierdzonych nabytymi świadectwami, dyplomami, certyfikatami, jak również miękkich wyrażających się m.in. w zdolności do pracy w stresujących warunkach, pod nieustającą presją czasu, w umiejętności kreatywnej współpracy w grupie i w rozwiązywaniu powstałych i „rodzących” się problemów (Dawid-Sawicka 2013).

Kolejnym czynnikiem, na który należy zwrócić uwagę w rankingu czynników warunkujących sukces zawodowy pracownika jest **talent**. Istnieje przekonanie, że każdy człowiek może przemienić swoją odmienną w talent, a posiadacz talentu będzie miał rynek pracy u swoich stóp (Albińska 2008). O rosnącej randze talentów pracowniczych we współczesnych organizacjach świadczą publikacje, w tym także polskich badaczy, w szczególności prace zespołów naukowych kierowanych przez Stanisławę Borkowską (Borkowska 2005) oraz Aleksego Pocztowskiego (Pocztowski 2008). Badacze ci przyjmują, że talenty pracownicze to kategoria zbiorcza obejmująca cechy członków organizacji gwarantujące osiągnięcie wyjątkowych rezultatów na stanowiskach pracy, zwłaszcza innowacyjnych i przełomowych odkryć będących pochodną: inicjatywy, intuicji, myśli twórczej, zaangażowania, ciekawości oraz pracowitości (Jabłoński 2015). Ważnym pytaniem, które stawiają sobie osoby zgłębiające zagadnienie talentu jest *Pytanie w jakim stopniu talent, a w jakim ćwiczenie i wiedza rozstrzygają o sukcesie w poszczególnych specjalnościach takich, jak pilot, szachista, programista, menedżer i nauczyciel* (Perleth i in. 2003, s. 26). W odpowiedzi coraz częściej spotyka się stanowisko wskazujące, że *dla różnych dziedzin ludzkiej aktywności obowiązuje reguła dziesięciu lat. Jej istota sprowadza się do stwierdzenia, że jeśli chcemy osiągnąć wysokie wyniki, to musimy się liczyć z koniecznością przeznaczenia na to dziesięciu lat ukierunkowanych ćwiczeń, treningu i niejednokrotnie ciężkiej pracy* (Piotrowski 2010, s. 216).

W ostatnich latach ciekawe wnioski dotyczące czynników sprawczych sukcesu przedstawił naukowiec Harvardu Daniel Goleman, który po wielu latach badań ostatecznie zakwestionował zasadność traktowania ilorazu inteligencji jako głównego czynnika wpływającego na sukces jednostki. Badania tysięcy przypadków (losy absolwentów renomowanych uczelni w powiązaniu z posiadanym przez nich ilorazem inteligencji IQ) wykazały, że wybitny iloraz inteligencji

nie przekłada się na życiowy sukces. Dlaczego tak jest? Otóż zdaniem Golemana o sukcesie bardziej decydują cechy osobowości, takie jak np. inicjatywa i umiejętność współdziałania, zdolność przystosowania się czy dar przekonywania niż wysoki wskaźnik inteligencji ogólnej. W praktyce wygląda to tak, że nasze emocje decydują o tym, jaki pożytek zrobimy ze swojego intelektu – twierdzi Goleman. Dlatego też, jego zdaniem, ważniejszym czynnikiem w osiągnięciu sukcesu jest inteligencja emocjonalna, a nie iloraz inteligencji IQ. Badania Golemana wykazały ponadto, że osoby z wysokim ilorazem inteligencji często kiepsko dawały sobie radę w pracy, a te z miernym – pracowały bardzo dobrze (Łukasik 2004).

Niemale znaczenie w osiągnięciu sukcesu ma umiejętność komunikowania się. W komunikacji ważne są: jasność wyrażania się, ton i natężenie głosu, szybkość wypowiedzi, wymowa i słuchanie (Kelly-Plate, Volz-Patton 1998). Proces komunikacji interpersonalnej ma duże znaczenie w tworzeniu relacji między ludźmi. Osoby, które łatwo nawiązują kontakty, umieją słuchać i z łatwością podejmują rozmowę, lepiej radzą sobie na rynku pracy i szybciej pną się po szczeblach kariery niż osoby zamknięte w sobie i niepewne. Zazwyczaj osoby, które opanowały sztukę komunikacji zarówno werbalnej, jak i niewerbalnej, potrafią też lepiej się zaprezentować.

W odnoszeniu sukcesów także autoprezentacja ma bardzo duże znaczenie. Wpływa ona na to, jak odbierają nas inni. W kontaktach w życiu zawodowym i osobistym duże znaczenie ma pierwsze wrażenie. Często właśnie ono decyduje czy dana osoba zostanie przyjęta do pracy lub czy dostanie jakiegoś ważnego zlecenia. Magdalena Jesień wskazuje na tzw. „zjawisko aureoli”, które związane jest z autoprezentacją. Polega ono na przypisywaniu danej osobie cech na podstawie jednej poznanej cechy (Jasień 2007).

Cechą bardzo cenioną na współczesnym rynku pracy jest kreatywność. Według Edwarda Nęcika *kreatywność przejawia się zwykle w jakiejś formie obserwowanego zachowania, polegającego na produkcji nowych i wartościowych wytworów, przy czym wytworem może być samo zachowanie* (Nęcicka 2001). Kreatywność to umiejętność twórczego rozwiązywania problemów, wyrażania myśli, przedstawiania nowych pomysłów. Osoby twórcze cechują się otwartością umysłu, mają wyobraźnię i odwagę (Nęcicka 2001). Taki zestaw cech determinuje do bycia liderem w grupie, prowadzenia grupy do działania, kierowania jej poczynąń na osiągnięcie celu. Zatem kreatywność można uznać za kolejny czynnik mający wpływ na sukces zawodowy jednostki.

Wielu badaczy zastanawia się nad odmiennym podejściem do sukcesu kobiet i mężczyzn. Niektórzy dostrzegają różnice w zakresie czynników sukcesu u obu płci. Teresa Kupczyk zwraca uwagę, że kobiety ukierunkowane są bardziej na rozwój i ciekawe wyzwania, mężczyźni zaś dążą do jak najwyższych wynagrodzeń, liczy się dla nich prestiż zawodowy i społeczny. Kobiety uważają, że sukcesy odnoszą dzięki wiedzy, wykształceniu, zdolnościom, otwarciu na

innych i ciężkiej pracy. Mężczyźni sądzą, że sukces zależy od skuteczności, motywacji, jasnego uświadamiania celów. *Kobiety w stosunku do mężczyzn mają większe umiejętności doprowadzania spraw do końca, bardziej się angażują, lepiej współpracują, są bardziej komunikatywne, preferują demokratyczny styl zarządzania i większą wytrwałość. Natomiast mężczyźni mają większą umiejętność podejmowania decyzji* – konkluduje autorka (Kupczyk 2009).

Sukces zawodowy zależy zatem od różnych czynników i trudno jest wyrokować, które z nich są najważniejsze. Z powyższego wynika, że aby osiągnąć sukces zawodowy, trzeba przede wszystkim: mieć cel, posiadać kompetencje zawodowe i społeczne, być atrakcyjnym, myśleć pozytywnie, kontrolować siebie, uczyć się na niepowodzeniach i wytworzyć odpowiednie nawyki zawodowe.

Planowanie kariery edukacyjno-zawodowej jako jedna z determinant sukcesu zawodowego – sprawozdanie z badań²

W artykule przyjęto, że główną determinantą sukcesu zawodowego jest planowanie kariery edukacyjno-zawodowej. W celu weryfikacji tej tezy zostały przeprowadzone stosowne badania. Badania te przeprowadzono w lutym 2012 i 2015 roku na terenie województwa podkarpackiego. Badaniami zostało objętych 120 osób w różnym wieku, pracujących w różnych branżach i na różnych stanowiskach.

Badania przeprowadzono za pomocą Internetu i poprzez bezpośredni kontakt z respondentami. Celem i jednocześnie problemem głównym podjętych badań było ustalenie, na ile planowanie kariery edukacyjno-zawodowej i realizacja tych planów wpływa na zadowolenie z pracy i sukces zawodowy jednostki? Problem główny posłużył nam do sformułowania kilku problemów szczegółowych, a mianowicie:

1. Jakie są oblicza sukcesu zawodowego według badanych oraz jaka jest samoocena ich osiągnięć zawodowych?
2. Jakie są uwarunkowania sukcesów zawodowych?
3. Jakie inne czynniki decydują o sukcesie zawodowym i poziomie jego odczuwania (płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania/pracy, rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko)?
4. Czy udział w zajęciach z poradnictwa zawodowego ma wpływ na przyszły sukces zawodowy jednostki?
5. Czy badani w dalszym ciągu planują swoją karierę zawodową?

Charakterystyka badanej próby

Badaniami zostały objęte osoby z terenu województwa podkarpackiego, z powiatów: rzeszowski, dębicki, jasielski, kolbuszowski, leżajski, łańcucki,

² Część badań została przeprowadzona w ramach seminarium licencjackiego. Ich współautorką jest studentka pedagogiki pracy i doradztwa zawodowego Anna Oleszko.

strzyżowski i stalowowolski. W badaniach uczestniczyło 120 osób (54 kobiety i 56 mężczyzn) w wieku od 21 do 64 lat. Najliczniejszą grupę (42 osoby, 35%) stanowiły osoby młode znajdujące się w przedziale wiekowym 25–30 lat (tab. 1).

Tabela 1. Badani według płci i wieku

Wiek badanych	Płeć badanych				Ogółem	
	Kobiety		Mężczyźni		Liczba	%
	Liczba	%	Liczba	%		
21–24	8	7	6	5	14	12
25–30	16	13	26	22	42	35
31–44	16	13	14	12	30	25
45–64	14	12	20	17	34	29
Ogółem	54	45	66	56	120	100

Źródło: opracowanie własne.

Grupa badanych charakteryzowała się zróżnicowanym wykształceniem. Najliczniej byli reprezentowani absolwenci różnych kierunków studiów wyższych – 45% i szkół ponadgimnazjalnych – 30% (tab. 2). Badana grupa była zróżnicowana nie tylko pod względem płci i wieku, ale także pod względem poziomu wykształcenia (tab. 2), miejsca zamieszkania (tab. 3), stażu pracy (tab. 4), miejsca pracy (tab. 5) oraz zajmowanego stanowiska (tab. 6).

Tabela 2. Poziom wykształcenia badanych

Wykształcenie	Liczba (L = 120)	%
Średnie	36	30
Średnie techniczne	6	5
Pomaturalne	6	5
Zawodowe	18	15
Wyższe	54	45
Ogółem	120	100

Źródło: opracowanie własne.

W badaniach uczestniczyły osoby mieszkające zarówno na wsi, jak i w mniejszych bądź większych miastach. Najwięcej – 35% – to mieszkańcy wsi. Z kolei jeśli chodzi o ośrodki miejskie, to najwięcej (30%) wskazało miasto średniej wielkości (25–100 tys. mieszk.) jako miejsce swojego zamieszkania.

Tabela 3. Miejsce zamieszkania badanych

Miejsce zamieszkania	Liczba (L = 120)	%
Wieś	42	35
Miasto do 25 tys.	22	18
Miasto 25-100 tys.	36	30
Miasto powyżej 100 tys.	20	17
Ogółem	120	100

Źródło: opracowanie własne.

Staż pracy respondentów jest zróżnicowany i w większości przypadków jest wprost proporcjonalny do ich wieku. Najwięcej osób (52) pracuje krócej niż 5 lat. Drugą dużą grupę stanowią osoby pracujące dłużej niż 10 lat – 38%. Najmniej liczna grupa posiada staż pracy 5÷10 lat.

Tabela 4. Staż pracy badanych

Staż pracy	Liczba (L=120)	%
Do 5 lat	52	43
5–10 lat	22	18
10 lat i więcej	46	38
Ogółem	120	100

Źródło: opracowanie własne.

Badani są zatrudnieni w różnych przedsiębiorstwach, instytucjach publicznych i prywatnych (tab. 5).

Tabela 5. Miejsce pracy badanych

Miejsce pracy	Liczba badanych	%
Usługi	34	28
Urzędy administracji państwowej i publicznej	20	17
Zakłady produkcyjne	20	17
Placówki oświatowe	18	15
Handel	16	13
Własna działalność gospodarcza	8	6
Służba zdrowia	2	2
Finanse i bankowość	2	2
Ogółem	120	100

Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej pracuje w usługach (28%), a następnie w urzędach administracji państwowej i publicznej (17%) oraz w zakładach produkcyjnych (17%). Respondenci zajmują różne stanowiska w swoich zakładach pracy. Połowa pracuje na stanowiskach specjalistycznych. Są to osoby, które ukończyły studia wyższe i posiadają co najmniej kilkuletnie doświadczenie zawodowe. Pracownicy z niższymi kwalifikacjami zajmują stanowiska szeregowo – 36%. Stanowiska kierownicze udało się objąć 12 badanym (tab. 6).

Tabela 6. Stanowiska pracy badanych

Stanowisko	Kobiety		Mężczyźni		Liczba badanych	%
	Liczba	%	Liczba	%		
Zarząd/dyrekcja	2	2	2	2	4	4
Kierownicze	4	3	8	7	12	10
Specjalistyczne	26	22	34	28	60	50
Szeregowo	22	18	22	18	44	36
Ogółem	54	45	66	55	120	100

Źródło: opracowanie własne.

Samoocena sukcesu zawodowego oraz różne oblicza sukcesu

Zapytani o swoje największe osiągnięcia zawodowe wskazywali różne ich rodzaje. Najwięcej osób jako swój sukces uznało podwyżkę (27%) i satysfakcję z dobrze wykonywanej pracy (26%). Duża grupa – 24 osoby – nie odniosła, w swojej opinii, osiągnięć w pracy (tab. 7).

Tabela 7. Osiągnięcia zawodowe badanych

Osiągnięcia	Liczba * (L=120)	%
Podwyżka	54	27
Satysfakcja z dobrze wykonywanej pracy	52	26
Awans	36	18
Zrealizowany projekt	20	10
Brak osiągnięć	24	12

* Badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne.

Osiągnięcia zawodowe to istotny czynnik sukcesu zawodowego pracownika. Warto jednak pamiętać, że sukces jest pojęciem, które może mieć wiele znaczeń

i jest różnie postrzegany i rozumiany przez poszczególnych pracowników. Potwierdziły to przeprowadzone badania, które wskazują, że pojęciu sukcesu respondenci przypisali różne skojarzenia, a mianowicie: sukces to zadowolenie z pracy (15%), sukces to spełnienie marzeń zawodowych i osobistych (10%), sukces to realizacja celu (8%), sukces to stabilizacja i awans zawodowy (7%) itd. Wszystkie odpowiedzi przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 8. Oblicza sukcesu zawodowego według badanych

Wskaźniki sukcesu	Liczba badanych	%
Zadowolenie z pracy	18	15
Spełnienie marzeń zawodowych i osobistych	12	10
Realizacja celu	10	8
Awans zawodowy	8	7
Stabilizacja	8	7
Udane życie rodzinne	6	5
Zapewnienie rodzinie wysokiego poziomu życia	6	5
Rozwój zawodowy i realizowanie siebie	6	5
Godne, szczęśliwe życie	4	3
Spokój i dobrobyt	4	3
Interesująca praca i dobre wynagrodzenie	4	3
Zaspokojenie potrzeb	4	3
Docenianie pracy przez przełożonych	2	2
Brak odpowiedzi	20	17
Ogółem	120	100

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane wyniki pozwalają wnioskować, że dla współczesnych młodych pracowników sukces zawodowy nie musi oznaczać awansu zawodowego, wysokich zarobków i wysokiego prestiżu społecznego. Sukces w odczuciu największej liczby badanych, to po prostu zadowolenie z wykonywanej pracy. Zatem można domniemywać, że wśród obecnych młodych pracowników rozwija się nowe pojęcie sukcesu, odbiegające znacznie od dotychczasowych opinii na ten temat, zgodnie z którymi sukces zawodowy kojarzył się z wysokimi osiągnięciami w pracy zawodowej, otwierającymi drogę do awansu pionowego i znacznych zarobków.

Cechy, umiejętności i czynniki sprzyjające sukcesom zawodowym

Sukces zawodowy, jak już we wstępie wspomniano, zależy od różnych czynników. Pomimo tego, że sukces może mieć różne oblicza (tab. 8), to nie ulega wątpliwości, że nie każdy pracownik posiada cechy i umiejętności sprzyjające w tym zakresie. W grupie badanych za ludzi sukcesu uznało się nieco powyżej 50% ankietowanych (64 osoby).

Z kolei zapytani o cechy, umiejętności i czynniki sprzyjające sukcesom zawodowym na pierwszym miejscu respondenci wskazali kompetencje i pracowitość (67%). Uznano także duże znaczenie takich cech, jak kreatywność i przedsiębiorczość (52%) oraz umiejętności komunikacyjne (48%). Bardzo istotnym czynnikiem w opinii badanych jest wykonywanie pracy zgodnej z własnymi zainteresowaniami (61%). Podkreślono również znaczenie planowania kariery zawodowej (35%), ale uzyskany wynik wskazuje, że badani traktują ten czynnik jako mniej istotny (tab. 9).

Tabela 9. Cechy, umiejętności i czynniki sprzyjające sukcesom zawodowym

Cechy i umiejętności	Liczba* (L = 120)	%
Kompetencje	80	67
Pracowitość	80	67
Praca zgodna z zainteresowaniami	74	61
Kreatywność	62	52
Przedsiębiorczość	62	52
Umiejętności komunikacyjne	58	48
Odporność na stres	44	37
Planowanie kariery	42	35
Autoprezentacja	30	25
Kontrolowanie emocji	28	23
Talent	20	17

* Badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne.

Sukces zawodowy jako kategoria obiektywna i subiektywna, poziom odczuwania sukcesu zawodowego

Analiza literatury przedmiotu, jak również powyższe analizy wykazały, że sukces zawodowy ma różne oblicza i różne uwarunkowania.

Mając na uwadze znaczenie odczuwania sukcesu zawodowego jako czynnika motywującego do lepszej pracy oraz jednego z ważniejszych czynników jakości życia, w badaniach określono również poziom tej zmiennej (zob. tab. 10). Poziom ten ujęty został w cztery kategorie: niski, przeciętny, wysoki i bardzo wysoki.

Tabela 10. Poziom samooceny sukcesu zawodowego badanych

Lp.	Poziom samooceny	Liczba	%
1	Niski	21	17,5
2	Przeciętny	48	40,0
3	Wysoki	34	28,3
4	Bardzo wysoki	17	14,2
Ogółem		120	100

Źródło: opracowanie własne.

Analiza zebranego materiału empirycznego wskazuje, że poziom odczuwania sukcesu zawodowego badanych jest wysoce zróżnicowany. Rozkład tej zmiennej zbliżony jest do rozkładu normalnego, niemniej jest to rozkład wyraźnie lewoskośny, co oznacza, że większość badanych stosunkowo nisko ocenia poziom własnego sukcesu zawodowego.

Otrzymane wyniki wskazują, że istnieje potrzeba wychowania do oceny i odczuwania sukcesu zawodowego. Miejscem takiego wychowania może być szkoła i zajęcia przygotowujące do podjęcia decyzji edukacyjno-zawodowej.

Udział w zajęciach przygotowujących do podjęcia decyzji edukacyjno-zawodowej

Młodzież podejmująca decyzje edukacyjno-zawodowe nie jest jeszcze emocjonalnie i społecznie dojrzała, aby podjąć je samodzielnie, bez wcześniejszego przygotowania. Stąd też podkreśla się duże znaczenie poradnictwa zawodowego. Jego właściwa realizacja powinna wyposażyć uczniów w wiedzę na temat swoich predyspozycji zawodowych, zawodów i rynku pracy, jak również rozwinąć umiejętności niezbędne na współczesnym rynku pracy.

Poniższa tabela wskazuje formy zajęć z poradnictwa zawodowego oferowane przez szkoły, do których uczęszczali badani. Najczęściej były to lekcje wychowawcze poświęcone problematyce zawodów i rynku pracy (18%), jak również wycieczki na targi edukacyjne i udział w dniach otwartych szkół wyższych (17%). Niestety aż 37% badanych szkoła nie stworzyła możliwości udziału w takich zajęciach.

Tabela 11. Formy zajęć z poradnictwa zawodowego oferowane przez szkołę

Rodzaj zajęć	Liczba* (L = 120)	%
Lekcje wychowawcze na temat zawodów i rynku pracy	22	18
Wycieczki na targi edukacyjne i dni otwarte szkół wyższych	20	17
Warsztaty z pedagogiem	14	12
Spotkania z doradcą zawodowym	12	10
Treningi umiejętności	10	8
Koła zainteresowań	6	5
Wycieczki na targi pracy	2	2
Brak takich zajęć	44	37

* Badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne.

Ważnymi umiejętnościami, które szkoła powinna rozwijać, są umiejętności planowania i podejmowania decyzji. Przydają się one w każdym okresie życia. Wyniki badań wskazują jednak, że udział w takich zajęciach nie należy do częstych. W naszym przypadku potwierdziło go jedynie 25% respondentów. Zdobyte umiejętności posłużyły 60% uczestników do zaplanowania własnej kariery edukacyjno-zawodowej. Zdecydowana większość, bo aż 75% nie uczestniczyło w zajęciach, na których mogliby się nauczyć planowania i podejmowania decyzji. Jednakże, pomimo braku odpowiedniej wiedzy i umiejętności w tym zakresie, 36% zdecydowało się zaplanować własną karierę. Można zatem wnioskować, że prowadzenie przez szkołę tego typu zajęć ma pozytywny wpływ na kształtowanie właściwych postaw młodzieży szkolnej wobec własnej kariery zawodowej i daje im podstawy do jej zaplanowania.

Tabela 12. Uczestnictwo w zajęciach rozwijających umiejętności planowania a planowanie własnej kariery edukacyjno-zawodowej

		Liczba (L = 120)			%
Uczestnictwo w zajęciach	Liczba	%	Osoby planujące własną karierę	18	60
	30	25	Osoby nieplanujące kariery	12	40
Brak uczestnictwa w zajęciach	Liczba	%	Osoby planujące własną karierę	32	36
	90	75	Osoby nieplanujące kariery	58	64
Ogółem	120	100	Ogółem	120	

Źródło: opracowanie własne.

Podjęte w szkole plany edukacyjno-zawodowe a praca w wymarzonym zawodzie i zadowolenie z rozwoju własnej kariery zawodowej

Wyniki badań prowadzonych w różnych krajach jednoznacznie wskazują, że planowanie zwiększa szansę na sukces zawodowy jednostki prawie o 90%. Czy w Polsce jest podobnie?

W grupie naszych badanych 50 osób (42%) zaplanowało jeszcze w szkole swoją przyszłość edukacyjno-zawodową, co należy uznać za efekt właściwie realizowanego przez placówkę poradnictwa zawodowego. Bardzo ważną kwestią staje się sprawdzenie, na ile te plany udało się zrealizować. Badani zostali poproszeni o odpowiedź na pytania: Czy pracują w wymarzonym zawodzie i czy są zadowoleni z dotychczasowego rozwoju swojej kariery zawodowej? Uzyskane wyniki prezentuje poniższa tabela.

Tabela 13. Zgodność wykonywanej pracy z wcześniejszymi planami oraz poziom zadowolenia z rozwoju własnej kariery zawodowej

	Praca w wymarzonym zawodzie		Zadowolenie z rozwoju kariery	
	Liczba (L= 50)	%	Liczba (L = 50)	%
Tak	41	82	30	60
Nie	9	18	20	40
Ogółem	50	100	50	100

Źródło: opracowanie własne.

Badania potwierdziły, że planowanie jest istotnym czynnikiem motywującym jednostkę do działania i nadającym temu działaniu jednoznaczny kierunek. W 50-osobowej grupie osób, które zaplanowały swoją przyszłość, prawie wszystkim (82%) udało się te plany zrealizować i podjąć pracę w wymarzonym zawodzie. Większość (60%) jest także zadowolona z dotychczasowego rozwoju własnej kariery zawodowej (tab. 14).

Tabela 14. Planowanie kariery a sukces zawodowy w opinii badanych

Planowanie a sukces zawodowy	Liczba (L = 120)	%
Osoby planujące karierę i uważające, że ma to wpływ na odnoszone sukcesy	52	43
Osoby planujące karierę i twierdzące, że nie ma to wpływu na odnoszenie sukcesów	12	10
Osoby nieplanujące kariery, ale twierdzące, że planowanie pomaga w osiągnięciu sukcesów	42	35
Osoby nieplanujące kariery i twierdzące, że nie ma to wpływu na odnoszone sukcesy	14	12

Źródło: opracowanie własne.

Wszystkie osoby, które w trakcie edukacji w szkole stworzyły plany rozwoju własnej kariery zawodowej (50 osób), robią to nadal. Grupa osób planujących poszerzyła się jeszcze o dodatkowych 14 osób, które dopiero w trakcie zatrudnienia zaczęły planować swój dalszy rozwój zawodowy. 43% osób planujących własną karierę zawodową i 35% osób nieplanujących (łącznie 78% badanych) uważa, że planowanie ma wpływ na odnoszone sukcesy zawodowe (porównaj tab. 9).

Uwarunkowania samooceny poziomu sukcesu zawodowego

Sukces zawodowy, szczególnie jego samoocena, którą można uznać za tożsamą z jego subiektywnym odczuciem, uwarunkowana jest wieloczynnikowo. Głównymi czynnikami warunkującymi poziom tej zmiennej są: płeć, wiek, wykształcenie, rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko oraz miejsce zamieszkania. Weryfikacji hipotezy o współzależności wyróżnionych zmiennych dokonano za pomocą testu niezależności Chi-kwadrat, natomiast siłę stwierdzonej zależności określono wielkością współczynnika C Pearsona.

Dane empiryczne odnośnie do zależności poziomu odczuwania sukcesu zawodowego i płci zawiera poniższa tabela.

Tabela 15. Płeć a poziom samooceny sukcesu zawodowego

Płeć	Poziom samooceny				Ogółem
	niski	przeciętny	wysoki	bardzo wysoki	
Kobieta	6	17	19	12	54
Mężczyzna	15	31	16	5	66
Ogółem	21	48	34	17	120

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie danych empirycznych zawartych w tabeli 11 po dokonaniu stosownych podstawień i obliczeń okazało się, że $\chi^2 = 11,145 > \chi_{\alpha}^2 = 9,348$ przy $\alpha = 0,025$ i $df = 3$. Oznacza to statystycznie istotny związek pomiędzy analizowanymi zmiennymi. Można zatem przyjąć, iż płeć badanych jest zmienną różnicującą i znacząco warunkującą poziom odczuwania sukcesu zawodowego. Kobietom łatwiej przychodzi dostrzec i docenić sukces zawodowy niż mężczyznom. Siła stwierdzonej zależności kształtuje się na poziomie przeciętnym, bowiem $C_{kor} = 0,371$.

Prawidłowość tę można wyjaśnić m.in. tym, że kobiety są bardziej emocjonalne, mężczyźni zaś z natury są bardziej racjonalni, preferują postawę stoicką i nie angażują emocji w swoje życie zawodowe. Pracę traktują w sposób zadaniowy i jedynie wyraźne efekty mogą przekonać ich o własnym sukcesie. Na nietypowe zjawisko związane z dążeniem do sukcesu i jego odczuwaniem przez kobiety wskazują wyniki badań prowadzonych przez Matinę Horner w latach 70. XX wieku. Wskazują one, że kobiety nastawione na osiągnięcia znajdują się w specyficznej konfliktowej sytuacji – z jednej strony są one wspólnie ze „społeczeństwem męskim” zachęcane do współzawodnictwa i sukcesów, ponieważ jednak osiągnięcie sukcesu przez kobietę często przynosi także ujemne następstwa – na przykład określana jest ona jako „mało kobieca” lub jest odrzucana społecznie – przeto

kobiety są także motywowane, by nie odnosić sukcesów. Wywołuje to u dużej grupy kobiet (ponad 65%) lęk przed większym sukcesem i zadowalanie się nawet niewielkim przejawem własnego sukcesu (Zimbardo 1997, s. 544).

Kolejną zmienną, którą uwzględniono w badaniach, był wiek badanych. Dane empiryczne odnośnie do współzależności wieku i poziomu samooceny sukcesu zawodowego zawiera poniższa tabela.

Tabela 16. Wiek a poziom samooceny sukcesu zawodowego

Wiek	Poziom samooceny				Ogółem
	niski	przeciętny	wysoki	Bardzo wysoki	
45–64	3	8	14	9	34
31–44	5	11	9	5	30
25–30	13	19	7	3	42
21–24	–	10	4	–	14
Ogółem	21	48	34	17	120

Źródło: opracowanie własne.

Analiza ilościowa i jakościowa zebranego materiału empirycznego wskazuje na wyraźną współzależność wyróżnionych zmiennych: $\chi^2 = 23,839 > \chi_{\alpha}^2 = 23,589$ przy $\alpha = 0,005$ i $df = 9$. Oznacza to, iż można przyjąć, że wiek badanych również jest zmienną różnicującą i znacząco warunkującą poziom odczuwania sukcesu zawodowego. Wraz z wiekiem rośnie poczucie sukcesu zawodowego. Siła stwierdzonej zależności kształtuje się na poziomie przeciętnym, bowiem $C_{kor} = 0,470$. Z kolei prawidłowość tę można wyjaśnić tym, że sukces jest następstwem umiejętności, wiedzy, włożonego wysiłku, doświadczenia, a także szczęścia (Kanarski 2002). Wraz z wiekiem ich zasoby powiększają się. Zwiększają się więc także potencjalne szanse na sukces zawodowy. Poziom jego odczuwania jest także większy niż na początku kariery zawodowej. Największe możliwości w tym zakresie, zgodnie z teorią D. Supera, mamy w wieku 25–45 lat.

Istnieją przesłanki, aby domniemywać, że wykształcenie jest także istotnym czynnikiem warunkującym poziom odczuwania sukcesu zawodowego (tab. 21).

Tabela 17. Wykształcenie a poziom samooceny sukcesu zawodowego

Wykształcenie	Poziom samooceny				Ogółem
	niski	przeciętny	wysoki	bardzo wysoki	
Wyższe	10	14	19	11	54
Pomaturalne		1	2	3	6
Średni. techn.		3	1	2	6
Średnie	7	21	7	1	36
Zasadnicze zawodowe	4	9	5	–	18
Ogółem	21	48	34	17	120

Źródło: opracowanie własne.

Analiza ilościowa i jakościowa uzyskanych w tym zakresie danych wskazuje na wyraźną współzależność wyróżnionych zmiennych. Okazało się bowiem, że $\chi^2 = 40,813 > \chi_{\alpha}^2 = 28,299$ przy $\alpha = 0,005$ i $df = 12$. Oznacza to, iż można przyjąć, że wykształcenie badanych również jest zmienną różnicującą i znacząco warunkującą poziom odczuwania sukcesu zawodowego. Należy stwierdzić, że wraz ze wzrostem wykształcenia rośnie poczucie sukcesu zawodowego. Siła stwierdzonej zależności kształtuje się na poziomie wysokim, bowiem $C_{kor} = 0,582$. Można to wyjaśnić między innymi tym, że osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym czy też średnim pracę zawodową traktują w sposób instrumentalny. Stanowi ona dla nich głównie sposób na zdobycie środków materialnych na utrzymanie. Osoby o wyższym wykształceniu z wykonywaniem pracy zawodowej wiążą jeszcze inne potrzeby, jak potrzeba afiliacji, aprobaty społecznej, potrzeba uznania. Zaspokajanie tych potrzeb na odpowiednim poziomie jest podstawą dobrej/bardzo dobrej samooceny w zakresie sukcesu zawodowego.

Wysokie kwalifikacje zawodowe wzbogacane, wraz z wiekiem, doświadczeniem zawodowym dają szansę na awans pionowy. Po dokonaniu obliczeń okazało się, że: $\chi^2 = 40,206 > \chi_{\alpha}^2 = 23,589$ przy $\alpha = 0,005$ i $df = 9$. Istnieje więc zależność istotna pomiędzy zmiennymi, wskazująca, że im wyższe stanowisko tym wyższe poczucie sukcesu. Dodatkowo, przy $C = 0,578$, jest to zależność wysoka. Zajmowanie wysokiego stanowiska w strukturze przedsiębiorstwa (np. prezesa, członka zarządu) powoduje wysoki poziom odczuwania sukcesu zawodowego (tab. 18).

Tabela 18. Zajmowane stanowisko a poziom samooceny sukcesu zawodowego

Stanowisko	Poziom samooceny				Ogółem
	niski	przeciętny	wysoki	bardzo wysoki	
Zarząd	-	-	2	2	4
Kierownicze	-	2	4	6	12
Zarząd Specjalistyczne	14	17	20	9	60
Szeregowie	7	29	8	-	44
Ogółem	21	48	34	17	120

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie dokonanych analiz można zatem stwierdzić, że postawiona hipoteza mówiąca o istniejących zależnościach pomiędzy poziomem samooceny sukcesu zawodowego a płcią, wiekiem, stażem pracy, wykształceniem, zajmowanym stanowiskiem i miejscem zamieszkania potwierdziła się częściowo. Wykazano istnienie zależności pomiędzy poziomem odczuwania sukcesu zawodowego a płcią, wiekiem, wykształceniem i zajmowanym stanowiskiem. Szczególnymi predyktorami w tym zakresie są wykształcenie i zajmowane stanowisko. Nie wykazano zaś istotnej zależności pomiędzy stażem i rodzajem wykonywanej pracy oraz miejscem zamieszkania a poziomem odczuwania (samooceny) sukcesu zawodowego.

Wnioski i dyskusja wyników

Podstawowym problemem badawczym, z którym były związane przeprowadzone badania, była odpowiedź na pytanie na ile planowanie kariery edukacyjno-zawodowej i realizacja tych planów wpływa na zadowolenie z pracy i sukces zawodowy jednostki? Uzyskane wyniki badań pozwoliły na stwierdzenie, że planowanie kariery zawodowej umożliwia podjęcie pracy w wymarzonym zawodzie i przyczynia się do osiągnięcia sukcesów zawodowych. Jednakże czynnik ten nie został uznany jako najważniejsza determinanta w tym zakresie. Pierwszeństwo bowiem przyznano takim cechom, umiejętnościom i czynnikom, jak: kompetencje, pracowitość, wykonywanie pracy zgodnej z zainteresowaniami, kreatywność, przedsiębiorczość, umiejętności komunikacyjne i odporność na stres.

Ważną informacją płynącą z badań jest również to, że młodzi ludzie różnie postrzegają sukces zawodowy. Dla większości z nich nie oznacza on awansu zawodowego, wysokich zarobków i wysokiego prestiżu społecznego, lecz po prostu zadowolenie z wykonywanej pracy. Stwierdzono także, że poziom odczuwania sukcesu zawodowego jest zależny od płci, wieku, wykształcenia i zajmowanego stanowiska.

Psychologiczne uwarunkowania sukcesów zawodowych stały się przedmiotem zainteresowań badawczych Małgorzaty Siekańskiej (Siekańska 2004)³. Badaczka doszła do cennych wniosków, które korespondują z naszymi wnioskami badawczymi. Według autorki osoby odnoszące sukcesy zawodowe są bardziej zadowolone z pracy niż osoby niemające osiągnięć. W przypadku osób z osiągnięciami duże znaczenie ma to, iż wykonywana przez nich praca jest zgodna z ich zainteresowaniami, a decyzja o wyborze zawodu podejmowana jest w sposób świadomy i przemyślany. Siekańska stwierdziła ponadto, że respondenci nie kojarzą sukcesu z gromadzeniem dóbr materialnych. Sukces definiowany jest przez nich bardzo subiektywnie, tzn. jako zadowolenie z tego, co się robi i co się robiło (Siekańska 2004).

Kolejnych, interesujących wniosków (zgodnych z naszymi) dotyczących tym razem sukcesu życiowego i jego determinant dostarczają badania przeprowadzone w 2013 roku przez pracowników Akademii Leona Koźmińskiego i Centrum Badania Opinii Społecznej⁴. Badacze poszukiwali odpowiedzi na pytanie: Czym według Polaków jest sukces?

Uzyskane przez zespół wyniki wskazują, że ponad połowa Polaków ma poczucie, że co najmniej w znacznej mierze osiągnęła życiowy sukces. Opinia na ten temat w dużym stopniu zależy od tego, jak definiowany jest „sukces życiowy”. Najczęściej osiągają sukces osoby, które uważają, że decyduje o nim udane życie

³ Przebadano 180 osób: 62 osoby z osiągnięciami naukowymi, 51 osób z osiągnięciami biznesowymi oraz 67 osób bez osiągnięć (grupa kontrolna). Średnia wieku wynosiła 30 lat. Badani mieli przynajmniej trzyletni staż pracy i wykształcenie co najmniej średnie ogólnokształcące.

⁴ Badania przeprowadzono na liczącej 1227 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

rodzinne i dobra praca. Stosunkowo rzadko osiągają w swym mniemaniu życiowy sukces ci, którzy za jego kryterium uważają dobre warunki materialne. Albo więc trudno jest w Polsce osiągnąć dobre warunki materialne, albo osoby traktujące te warunki jako miernik życiowego sukcesu mają pod tym względem wysokie i przez to trudne do zaspokojenia aspiracje.

Osiągnięcie życiowego sukcesu częściej deklarują kobiety niż mężczyźni oraz osoby starsze, które zakończyły działalność zawodową, odchowwały dzieci, oczekiwały się wnuków i na ogół mają już za sobą życiowe osiągnięcia, jakkolwiek byłyby one definiowane. Niebagatelny wpływ na poczucie sukcesu ma również wykształcenie. Mimo że samo wykształcenie zastanawiająco rzadko uważane jest za kryterium sukcesu życiowego, im jest ono wyższe, tym silniejsze poczucie sukcesu (Komunikat z badań 2013).

Można zatem stwierdzić, że zarówno o sukcesie zawodowym, jak i sukcesie życiowym decyduje wiele czynników. Należy do nich m.in. planowanie kariery zawodowej. Nie jest ono jednak najważniejszym czynnikiem determinującym sukces zawodowy, zwłaszcza w warunkach ciągłych zmian na rynku pracy.

Bibliografia

1. Albińska P. (2008), *Komu talent komu...? Talenty na rynku pracy – pilnie poszukiwane niejednoznacznie rozumiane*, [w:] R. Gerlach (red.), *Wybrane problemy pedagogiki pracy w aspekcie przygotowania do zatrudnienia*, Wyd. Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz.
2. Antoń R. (2007), *Planowanie celów*, [w:] Grądział E. (red.), *Jak odnieść sukces w kontaktach zawodowych*, Wyd. Polska Giełda Pracy, Rzeszów.
3. Budnikowski A., Dąbrowski D., Gašior U., Macioł S. (2012), *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „E-Mentor”, nr 4 (46).
4. Borkowska S. (red), (2005), *Zarządzanie talentami*, IPiSS, Warszawa.
5. Dawid-Sawicka M. (2013), *Czego pracodawcy oczekują od absolwentów*, „Dyrektor Szkoły. Miesięcznik kierowniczej kadry oświatowej”, nr 12 (240).
6. Figel J. (2007), *Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie*, Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, Luksemburg.
7. Giddens A. (2001), *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
8. Herr E.L., Cramer S.H. (2003), *Planowanie kariery zawodowej – część 2*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
9. Jabłoński M. (2015), *Istota, funkcje i praktyki zarządzania talentami pracowniczym*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu”, t. 60, nr 3.
10. Jesień M. (2007), *Pierwsze wrażenie i autoprezentacja*, [w:] E. Grądział (red.), *Jak odnieść sukces w kontaktach zawodowych*, Wyd. Polska Giełda Pracy, Rzeszów.
11. Jóskowiak, P. (2006), *8 sekretów sukcesu Napoleona Hilla*, Wyd. Złote Myśli, Gliwice.
12. Kanarski L. (red.), (2002), *Teoria i praktyka przywództwa wobec wyzwań edukacyjnych*, AON, Warszawa.
13. Kelly-Plate J., Volz-Patton R. (1998), *Zaplanuj karierę*, Wyd. Fundacja Gospodarcza NSZZ “Solidarność”, Gdańsk.

14. Kupczyk T. (2009), *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław.
15. Lenart J. (2011), *Talent nadal wartością do zagospodarowania w procesie budowania kariery*, [w:] Denek K., Kamińska K., Kojs W., Oleśniewicz P. (red.), *Edukacja jutra w kontekście wyzwań współczesności*, Oficyna Wydawnicza Humanista, Sosnowiec.
16. Komunikat z badań pt. *Sukces życiowy i jego determinanty*, https://www.kozminski.edu.pl/fileadmin/wspolne_elementy/Dokumenty/Raporty_ALK-CBOS/K089_13_sukces_zyciowy.pdf (dostęp 13. 01. 2018).
17. Nęcka E. (2001), *Psychologia twórczości*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
18. Perleth CH., Schatz T., Gast-Gampe M. (2003), *Jak odkrywać i rozwijać uzdolnienia u dzieci*, Wydawnictwo Lekarskie PZWL, Warszawa.
19. Piotrowski E. (2010), *Wczesne rozpoznawanie uzdolnień dzieci jako warunek ich właściwego rozwoju*, [w:] Denek K., Kamińska A., Kojs W., Oleśniewicz P. (red.), *Edukacja jutra. Proces kształcenia i jego uczestnicy*, Wyd. Wyższej Szkoły „Humanitas”, Sosnowiec.
20. Poczowski A. (red.), (2008), *Zarządzanie talentami w organizacji*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków.
21. Siekańska M. (2004), *Psychologiczne uwarunkowania sukcesów zawodowych*, „Przeгляд Psychologiczny”, Tom 47, nr 3.
22. „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu” (2015), t. 60, nr 3.
23. Zimbardo P.G., przy współdziałaniu Rucha F.L. (1997), *Psychologia i życie*, Wydawnictwo Naukowe PWN.

Career planning as one of the determinants of professional success

Key words: professional success, career success determinants, key competences, career counseling.

Abstract: The modern man strives to achieve success in various areas of their life. For majority it is professional success which counts most, since it largely determines the quality of life of an individual and their family. Therefore, the widespread interest concerning issues connected with professional success and its determinants, especially among the young.

This article aims to present these determinants, with a particular focus on the analysis of one of them, i.e. planning one's own career. For this purpose, the author uses the results of her own research conducted in a group of 120 professionals to find the answer to the following questions; What is professional success? To what extent planning one's career is its determinant? The research was quantitative in its character and was based on the results of a questionnaire. The outcome proves that career planning is a crucial factor in professional development and can facilitate professional success. However, it is not an absolute determinant.

Dane do korespondencji:

Dr hab. prof. UR Jolanta Lenart

Uniwersytet Rzeszowski

Wydział Pedagogiczny

Katedra Pedagogiki Pracy i Andragogiki

e-mail: jolalenart@gmail.com