dr Jadwiga Synowiec
Uczelnia Biznesu i Nauk Stosowanych „VARSOVIA”

https://doi.org/10.64158/7882sj5ijo

Planowanie kariery zawodowej: koncepcje, metody i wyzwania na współczesnym rynku pracy

Streszczenie: Współczesny rynek pracy charakteryzuje się dynamicznymi zmianami, rosnącą konkurencyjnością oraz rosnącym znaczeniem kompetencji miękkich i specjalistycznych. W obliczu tych przemian kluczowym aspektem rozwoju zawodowego jest skuteczne planowanie kariery, które pozwala jednostkom na świadome kierowanie własnym rozwojem, adaptację do zmieniających się wymagań rynku oraz osiągnięcie satysfakcji zawodowej i osobistej. Planowanie kariery zawodowej nie jest jednorazowym działaniem, lecz procesem ciągłym, obejmującym analizę własnych predyspozycji, wyznaczanie celów, identyfikację możliwości rozwoju oraz podejmowanie decyzji strategicznych. W literaturze krajowej i zagranicznej coraz częściej podkreśla się rolę kompetencji planistycznych, samoświadomości[1] oraz elastyczności w kształtowaniu własnej ścieżki zawodowej[2]. W dobie postępu technologicznego i globalizacji konieczne jest także rozumienie kontekstu makroekonomicznego, zmian demograficznych oraz roli edukacji w procesie planowania kariery. Celem niniejszego artykułu jest analiza najważniejszych koncepcji, metod i wyzwań związanych z planowaniem kariery zawodowej. Przedstawione zostaną zarówno teorie klasyczne, jak i nowoczesne podejścia, ze szczególnym uwzględnieniem różnic kulturowych i specyfiki rynku pracy w Polsce i na świecie.

Słowa kluczowe: kariera zawodowa, współczesny rynek pracy

Wprowadzenie

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się dynamicznymi zmianami, rosnącą konkurencyjnością oraz rosnącym znaczeniem kompetencji miękkich i specjalistycznych. W obliczu tych przemian kluczowym aspektem rozwoju zawodowego jest skuteczne planowanie kariery, które pozwala jednostkom na świadome kierowanie własnym rozwojem, adaptację do zmieniających się

[1] M.L. Savickas, *The theory and practice of career construction,* Career Development Quarterly, 2005, nr 53(3), ss. 245-259.

[2] J. Wójcik, *Planowanie kariery zawodowej w kontekście kompetencji przyszłości,* Przegląd Psychologiczny, 2019, nr 62(2), ss. 177-192.

wymagań rynku oraz osiągnięcie satysfakcji zawodowej i osobistej. Planowanie kariery zawodowej nie jest jednorazowym działaniem, lecz procesem ciągłym, obejmującym analizę własnych predyspozycji, wyznaczanie celów, identyfikację możliwości rozwoju oraz podejmowanie decyzji strategicznych.

W literaturze krajowej i zagranicznej coraz częściej podkreśla się rolę kompetencji planistycznych, samoświadomości[3] oraz elastyczności w kształtowaniu własnej ścieżki zawodowej[4]. W dobie postępu technologicznego i globalizacji konieczne jest także rozumienie kontekstu makroekonomicznego, zmian demograficznych oraz roli edukacji w procesie planowania kariery.

Celem niniejszego rozdziału jest analiza najważniejszych koncepcji, metod i wyzwań związanych z planowaniem kariery zawodowej. Przedstawione zostaną w nim zarówno teorie klasyczne, jak i nowoczesne podejścia, ze szczególnym uwzględnieniem różnic kulturowych i specyfiki rynku pracy w Polsce i na świecie.

1. Planowanie kariery zawodowej w świetle zmian gospodarczych i społecznych

Planowanie kariery zawodowej stanowi kluczowy element rozwoju jednostki w kontekście nieustannie zmieniającego się rynku pracy i wymagań społeczno-ekonomicznych. Definiuje się je jako proces świadomego wyznaczania celów zawodowych, opracowywania strategii ich osiągnięcia oraz podejmowania działań ukierunkowanych na realizację zamierzonych celów[5]. Efektywne planowanie kariery umożliwia jednostkom lepszą adaptację do zmian, zwiększa satysfakcję zawodową oraz wpływa na rozwój kompetencji i umiejętności[6].

Zmiany gospodarcze i społeczne, takie jak szybki rozwój technologii, globalizacja, zmieniające się trendy demograficzne oraz wyzwania związane z ochroną środowiska, powodują, że tradycyjne modele kariery zawodowej ulegają przeobrażeniom.

---

[3] M.L. Savickas, *The theory and practice of career construction,* Career Development Quarterly, 2005, nr 53(3), ss. 245-259.

[4] J. Wójcik, *Planowanie kariery zawodowej w kontekście kompetencji przyszłości,* Przegląd Psychologiczny, 2019, nr 62(2), ss. 177-192.

[5] M. Nowak, *Zarządzanie karierą*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2015, s. 45.

[6] R.W. Lent, S.D. Brown & G. Hackett, *Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest*, Choice, and Performance. Journal of Vocational Behavior, 1994, nr 45(1), 79–122, s. 274.

W literaturze krajowej i zagranicznej podkreśla się, że proces ten obejmuje zarówno aspekty osobiste, jak i zewnętrzne czynniki środowiskowe, takie jak rynek pracy, dostępność edukacji czy wsparcie ze strony otoczenia[7]. W Polsce, w kontekście rozwoju zawodowego, szczególną uwagę zwraca się na rolę poradnictwa zawodowego i własnego rozpoznania w procesie planowania kariery[8], natomiast w literaturze międzynarodowej coraz częściej pojawia się koncepcja planowania kariery jako dynamicznego procesu, który wymaga ciągłej aktualizacji i dostosowywania do zmieniających się warunków.

Wpływ zmian technologicznych w warunkach rozwoju społecznego przejawia się następującymi trendami:

- automatyzacją i sztuczną inteligencją: wiele stanowisk ulega automatyzacji, co zmusza pracowników do nabywania nowych kompetencji cyfrowych i umiejętności analitycznych,
- nowymi branżami i zawodami: pojawiają się innowacyjne sektory, takie jak technologie informatyczne, odnawialne źródła energii, biotechnologia, które otwierają nowe możliwości zatrudnienia,
- elastycznością pracy: rośnie popularność pracy zdalnej i freelancingu, co wymaga od pracowników samodyscypliny i samodzielnego zarządzania czasem.

Jako główne konsekwencje globalizacji na rynku pracy można wskazać:

- powstanie międzynarodowego rynku pracy, na którym pracownicy mają dostęp do ofert zagranicznych firm, co zwiększa konkurencję, ale także możliwości rozwoju,
- mobilność zawodową polegającą na rosnącej potrzebie posiadania kompetencji międzykulturowych i językowych, a także umiejętności adaptacji do różnych środowisk pracy,
- *outsourcing* i *offshoring*, który przejawia się w tym, że niektóre stanowiska są przenoszone do krajów o niższych kosztach pracy, co wymusza na pracownikach poszukiwanie nowych specjalizacji.

W konsekwencji przedstawionych uwarunkowań, społeczne zmiany i ich wpływ na planowanie kariery można zawrzeć w następujących punktach, a mianowicie:

- zmiany w demografii czego efektem jest starzenie się społeczeństw w wielu krajach, co wymusza dostosowanie polityk zatrudnienia, np. w kontekście pracy osób starszych,

---

[7] P. Kowalski, *Rozwój kariery zawodowej w Polsce,* Przegląd Psychologiczny, 2018, nr 61(2), 97–112, s. 102.

[8] E. Nowak & M. Kaczmarek, *Rola poradnictwa zawodowego w procesie planowania kariery,* Studia Psychologiczne, 2017, nr 55(4), 85–94, s. 89.

- edukacja i rozwój kompetencji prowadzące do wymuszania ciągłego podnoszenia kwalifikacji i uczenia się przez całe życie,
- wdrażanie dla pracowników warunków do osiągania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Pracownicy wyrażają rosnące oczekiwania wobec elastyczności i możliwości łączenia obowiązków zawodowych z życiem osobistym.

2. Model kariery zorientowanej na rozwój oraz podejście psychologii pozytywnej

Model Donalda Supera jest jednym z najbardziej znanych podejść do rozwoju kariery, opierającym się na koncepcji rozwoju psychospołecznego, który przebiega przez różne etapy życia człowieka. Super podkreśla, że rozwój kariery jest procesem dynamicznym i zintegrowanym z etapami rozwoju osobistego.

Główne założenia modelu przyjmują, że rozwój kariery jest procesem ciągłym, obejmującym fazy od dzieciństwa do starości, w każdej fazie pojawiają się specyficzne zadania i wyzwania oraz fakt, że czynniki osobiste, społeczne i środowiskowe wpływają na przebieg rozwoju kariery.

Model kariery zorientowanej na rozwój skupia się na rozwoju kompetencji, samoświadomości i adaptacji do zmian w środowisku zawodowym. Podkreśla, że rozwój kariery nie jest tylko liniowym procesem, lecz obejmuje ciągłe uczenie się, refleksję i planowanie. Główne założenia tego modelu wskazują, że człowiek aktywnie kształtuje swoją ścieżkę zawodową, kluczowe są umiejętności adaptacyjne i refleksja nad własnym rozwojem oraz fakt, że rozwój kariery to proces *lifelong learning* (uczenia się przez całe życie).

Psychologia pozytywna skupia się na badaniu czynników sprzyjających dobrostanowi, satysfakcji i rozwojowi potencjału człowieka. W kontekście rozwoju kariery i osobistego rozwoju, podkreśla znaczenie mocnych stron, pozytywnych emocji i celów życiowych. Główne założenia rozwoju opiera na mocnych stronach i zasobach jednostki, roli pozytywnych emocje i optymizmu, które wspierają adaptację i kreatywność oraz dążenie jednostki do sensu i autentyczności. Różne podejścia teoretyczne zawarte w modelach odgrywają kluczową rolę w rozumieniu rozwoju kariery i osobistego rozwoju.

Model Supera dostarcza ram do analizy etapów rozwoju, model zorientowany na rozwój podkreśla aktywność jednostki, a psychologia pozytywna skupia się na zasobach i mocnych stronach jednostki. Integracja tych perspektyw pozwala na kompleksowe wsparcie rozwoju człowieka w różnych etapach życia i zawodowej ścieżki.

3. Czynniki wpływające na skuteczne planowanie kariery

Planowanie kariery jest procesem złożonym, który wymaga świadomego i strategicznego podejścia, uwzględniającego różnorodne czynniki zarówno indywidualne, jak i zewnętrzne. Skuteczne planowanie kariery pozwala jednostkom na osiągnięcie satysfakcji zawodowej, rozwój kompetencji oraz adaptację do dynamicznych zmian na rynku pracy. Istotnym czynnikiem jest samoświadomość jednostki, obejmująca rozpoznanie własnych umiejętności, zainteresowań, wartości oraz celów życiowych. W literaturze krajowej, na przykład w pracy Kowalskiego[9], podkreśla się, że wysokie poczucie własnej wartości i klarowna wizja własnej przyszłości stanowią podstawę skutecznego planowania kariery. Podobne wnioski prezentuje amerykański psycholog J.L. Super[10], który wskazuje, iż poznanie własnych predyspozycji jest kluczowe dla wyboru odpowiedniej ścieżki zawodowej.

Kolejnym czynnikiem jest dostęp do informacji o rynku pracy, trendach zawodowych oraz możliwościach rozwoju. Z punktu widzenia literatury zagranicznej, szczególnie w badaniach dostęp do rzetelnych danych i narzędzi doradztwa kariery znacząco poprawia trafność decyzji zawodowych. W Polsce, według raportu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej [11], rozwój usług doradczych i platform internetowych zwiększa dostęp do informacji, co sprzyja lepszemu planowaniu kariery.

Po trzecie, ważną rolę odgrywa umiejętność wyznaczania celów i tworzenia planów działania. W literaturze krajowej, na przykład w pracy Nowaka[12], podkreśla się, że SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) jako metoda wyznaczania celów jest skutecznym narzędziem w planowaniu kariery, natomiast badania zagraniczne, np. autorstwa Bandury i Halpern[13] wskazują, że elastyczność w modyfikacji celów jest nieodzowna w kontekście zmieniających się warunków rynkowych.

Kolejnym czynnikiem jest wsparcie społeczne, obejmujące zarówno rodzinę, przyjaciół, jak i mentorów czy doradców zawodowych, które pozytywnie wpływa na motywację i pewność siebie jednostki podczas realizacji

[9] A. Kowalski, *Psychologia kariery*, Difin, Warszawa 2018, s. 45.

[10] J.L. Super, *A life-span, life-space approach to career development*, Journal of Vocational Behavior, 1990, nr 16(3), 282–298, s. 78.

[11] Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Raport o stanie rynku pracy*, Warszawa 2021, s. 33.

[12] M. Nowak, *Narzędzia planowania kariery zawodowej,* Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2019, s. 67.

[13] A. Bandura & D.F. Halpern, Self-*efficacy in career development,* Psychological Review, 2008, nr 115(1), 149–165, s. 154.

planów zawodowych. Szczególnie istotne jest to w kontekście radzenia sobie z trudnościami i podejmowania decyzji.

4. Strategie i metody planowania kariery

Współczesne środowisko pracy charakteryzuje się wysoką dynamiką, niepewnością oraz rosnącą konkurencyjnością. W związku z tym, planowanie kariery zawodowej stanowi kluczowy element rozwoju osobistego i skutecznego funkcjonowania na rynku pracy. W artykule omówione zostaną główne strategie i metody planowania kariery, ze szczególnym uwzględnieniem zarówno podejścia polskiego, jak i międzynarodowego.

Strategie planowania kariery można podzielić na kilka głównych kategorii, w zależności od podejścia do własnego rozwoju zawodowego. Do najczęściej wyróżnianych należą strategia stabilizacji, rozwoju, eksploracji oraz strategia adaptacyjna. Strategia ta koncentruje się na utrzymaniu stabilnej sytuacji zawodowej, minimalizując ryzyko i niepewność. Osoby wybierają tę strategię, gdy cenią sobie bezpieczeństwo i przewidywalność, często rezygnując z ryzykownych zmian. W literaturze polskiej podkreśla się jej znaczenie w kontekście stabilności zatrudnienia, zwłaszcza w warunkach gospodarki rynkowej.

Strategia rozwoju zakłada aktywne dążenie do awansu, zdobywania nowych kompetencji i poszerzania zakresu obowiązków. Jest to podejście proaktywne, które wymaga od jednostki planowania długofalowego oraz ciągłego uczenia się. Ta strategia jest szczególnie skuteczna w dynamicznych branżach, gdzie kompetencje szybko tracą na aktualności.

Strategia eksploracji opiera się na poszukiwaniu nowych ścieżek kariery, zmianie branż lub zawodów. Osoby korzystające z tej strategii często dokonują świadomych eksperymentów zawodowych, aby znaleźć najbardziej satysfakcjonujące zajęcie. W literaturze polskiej podkreśla się jej rolę w kontekście młodych pracowników i absolwentów.

Strategia adaptacyjna zakłada elastyczność i umiejętność dostosowania się do zmieniających się warunków rynku pracy. Osoby stosujące tę strategię są otwarte na zmiany i często korzystają z różnorodnych metod rozwoju zawodowego.

Oprócz strategii, ważne są konkretne metody, które wspierają realizację celów zawodowych. Do najpopularniejszych należą: analiza SWOT, planowanie celów SMART, mentoring i coaching.

Analiza SWOT polega na identyfikacji mocnych i słabych stron własnej osoby oraz szans i zagrożeń wynikających z otoczenia i jest uznawana za skuteczne narzędzie w planowaniu rozwoju kariery.

Metoda planowania celów SMART zakłada wyznaczanie celów, które są specyficzne, mierzalne, osiągalne, realistyczne i terminowe.

Wspomaganie rozwoju kariery poprzez relacje mentoringowe lub coachingowe pozwala na uzyskanie wsparcia i wskazówek od doświadczonych specjalistów. W literaturze międzynarodowej[14] oraz polskiej[15], podkreśla się znaczenie tych metod w kontekście rozwoju kompetencji i planowania długoterminowego.

5. Wyzwania i bariery w procesie planowania kariery

Jednym z głównych wyzwań jest niepewność związana z dynamicznymi zmianami na rynku pracy, które powodują trudności w przewidywaniu przyszłych trendów zawodowych. Współczesny rynek pracy charakteryzuje się szybkim tempem zmian, automatyzacją i globalizacją, co wymaga od jednostek elastyczności i ciągłego dostosowywania kompetencji.

Kolejnym wyzwaniem jest brak jasno określonych celów zawodowych, często wynikający z niedostatecznej samoświadomości lub braku dostępu do informacji na temat dostępnych ścieżek kariery. Niektóre osoby mogą mieć trudności z identyfikacją własnych mocnych stron i zainteresowań, co utrudnia wyznaczenie realistycznych celów.

Poza tym, proces planowania kariery wymaga wysokiego poziomu kompetencji interpersonalnych i kompetencji w zakresie planowania, które nie zawsze są rozwinięte u wszystkich jednostek. Brak umiejętności analizy własnych predyspozycji czy korzystania z dostępnych narzędzi kariery stanowi istotną barierę. Po stronie strukturalnej istotne są bariery systemowe, takie jak niewystarczająca dostępność poradnictwa zawodowego, ograniczone możliwości rozwoju edukacyjnego oraz dyskryminacja na rynku pracy [16]. W Polsce, mimo rozwoju systemów wsparcia, nadal istnieje niedostateczna dostępność specjalistycznej pomocy w zakresie planowania kariery dla młodzieży i dorosłych.

Czynniki ekonomiczne, takie jak bezrobocie czy niestabilność zatrudnienia, mogą zniechęcać do podejmowania decyzji o długoterminowym planowaniu kariery. Dodatkowo, różnice kulturowe w postrzeganiu roli kariery czy sukcesu

---

[14] L.T. Eby, T.D. Allen, S.C. Evans et al., *Mentoring and coaching*, Journal of Vocational Behavior, 2013, nr 83(3), ss. 395–403.

[15] R. Kowalski, *Rola coaching'u w rozwoju kariery zawodowej,* Polski Przegląd Psychologiczny, 2018, nr 71(2), ss. 123–137.

[16] A. Kozioł, *Bariery rozwoju kariery zawodowej młodzieży*, Studia Edukacyjne 2011, 22, ss. 123–135.

zawodowego mogą wpływać na motywację i podejście jednostek do planowania własnej przyszłości.

Po stronie strukturalnej istotne są bariery takie jak niewystarczająca dostępność poradnictwa zawodowego, ograniczone możliwości rozwoju edukacyjnego oraz dyskryminacja na rynku pracy[17]. W Polsce, mimo rozwoju systemów wsparcia, nadal istnieje niedostateczna dostępność specjalistycznej pomocy w zakresie planowania kariery dla młodzieży i dorosłych.

Jako bariery społeczne można wskazać stereotypy związane z płcią, wiekiem czy pochodzeniem społecznym, które mogą ograniczać dostęp do określonych ścieżek zawodowych. Na przykład, stereotypy płciowe często wpływają na decyzje dotyczące wyboru zawodu, co z kolei utrudnia pełne korzystanie z własnego potencjału.

6. Perspektywy rozwoju i nowe trendy

W społeczeństwie widoczne są zmiany w modelach kariery, ponieważ pojawiają się kariery wielopłaszczyznowe czy kariery hybrydowe, znacząco rośnie rola edukacji i kompetencji przyszłości takich jak kompetencje cyfrowe czy umiejętność uczenia się przez całe życie oraz korzystanie z osiągnięć automatyzacji i sztucznej inteligencji. W naukach społecznych i humanistycznych rośnie znaczenie badań nad cyfrową transformacją społeczeństw, zwłaszcza w kontekście rozwoju technologii cyfrowych i mediów społecznościowych. Trend ten wymusza rewizję tradycyjnych metod badawczych oraz rozwój narzędzi analizy danych. Ponadto, coraz większą uwagę poświęca się zagadnieniom zrównoważonego rozwoju, ekologii społecznej oraz sprawiedliwości społecznej, co wpisuje się w globalny ruch na rzecz ochrony środowiska[18]. Współczesny rynek pracy charakteryzuje się dynamicznymi zmianami, które wymuszają na jednostkach i organizacjach poszukiwanie nowych modeli rozwoju zawodowego. Tradycyjny model kariery liniowej, oparty na stałym zatrudnieniu w jednej organizacji i ścieżce awansu pionowego, ustępuje miejsca nowoczesnym koncepcjom, takim jak kariery wielopłaszczyznowe i hybrydowe.

Koncepcja kariery wielopłaszczyznowej (ang. *multidimensional career*) zakłada, że rozwój zawodowy nie jest już ograniczony do jednej ścieżki, lecz obejmuje różne aspekty i obszary działalności zawodowej. Ten model podkreśla konieczność równoczesnego rozwoju kompetencji, ról i doświadczeń w różnych

[17] Tamże, ss. 123–135.

[18] P. Kowalczyk, *Zrównoważony rozwój społeczny,* AE, Warszawa 2020, s. 36.

dziedzinach, co pozwala na większą elastyczność i adaptacyjność pracownika na rynku pracy. Przykładem mogą być kariery, które obejmują zarówno działalność zawodową, jak i prywatną, czy też rozwój w różnych branżach i funkcjach w trakcie jednej kariery zawodowej.

Kolejną nowoczesną koncepcją są kariery hybrydowe (ang. *hybrid careers*), które łączą elementy kariery tradycyjnej i niekonwencjonalnej. Charakteryzują się one dużą różnorodnością źródeł dochodu, angażowaniem się w różne formy działalności zawodowej, takie jak freelancing, działalność własna, czy też praca w sektorze non-profit oraz w sektorze prywatnym. Przykładami są kariery, w których pracownicy łączą działalność w kilku branżach lub pełnią różne role zawodowe jednocześnie[19]. W literaturze podkreśla się, że kariery hybrydowe odpowiadają na potrzeby jednostek związane z poszukiwaniem większej autonomii, satysfakcji i równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. Na kształtowanie się modeli wielopłaszczyznowych i hybrydowych wpływają liczne czynniki, w tym postęp technologiczny, globalizacja, zmiany demograficzne oraz rosnące oczekiwania pracowników względem rozwoju zawodowego. Konieczność ciągłego uczenia się i adaptacji jest kluczowym wyzwaniem dla dzisiejszych pracowników, co wymusza poszukiwanie elastycznych ścieżek kariery.

Konsekwencje dla praktyki zarządzania

Dla organizacji istotne jest dostosowanie polityk HR do nowych modeli kariery. Promowanie rozwoju wielopłaszczyznowego i hybrydowego wymaga tworzenia elastycznych ścieżek rozwoju, wspierania różnorodności doświadczeń i kompetencji, a także umożliwiania pracownikom łączenia różnych ról zawodowych. W literaturze podkreśla się, że takie podejście zwiększa zaangażowanie i lojalność pracowników, a także sprzyja innowacyjności organizacji[20].

Modele kariery wielopłaszczyznowej i hybrydowej stanowią odpowiedź na wyzwania współczesnego rynku pracy. Ich rozwój jest napędzany przez zmiany technologiczne, społeczne i kulturowe, a ich implementacja wymaga od organizacji elastyczności i innowacyjności w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

---

[19] J.H. Greenhaus, T.D. Allen, *Work-family balance: A review and extension of the literature,* 2011, Journal of Management, 37(1), ss. 17–40.

[20] R. Kark, D. Van Dijk, *Leadership and career development in changing organizations*, Journal of Organizational Behavior, 2018, nr 39(2), ss. 111–126.

7. Rola edukacji i kompetencji przyszłości: wyzwania i perspektywy

Współczesny świat charakteryzuje się dynamicznymi zmianami technologicznymi, społecznymi i gospodarczymi, które wymuszają konieczność redefinicji systemów edukacyjnych. Kluczowe znaczenie odgrywa rozwój kompetencji przyszłości, takich jak kompetencje cyfrowe oraz umiejętność uczenia się przez całe życie.

W dobie cyfryzacji, kompetencje cyfrowe stały się nieodzownym elementem kompetencji podstawowych, zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym. Według Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), kompetencje cyfrowe obejmują umiejętność korzystania z narzędzi cyfrowych, rozumienie funkcjonowania technologii oraz krytyczne myślenie na temat informacji dostępnych online. W Polsce, badania PISA wskazują, że poziom kompetencji cyfrowych uczniów jest wciąż niewystarczający, co podkreśla konieczność reformy systemów edukacyjnych w tym zakresie.

Rozwój kompetencji cyfrowych wymaga od edukacji nie tylko integracji technologii w procesie nauczania, ale także kształcenia nauczycieli i dostosowania programów nauczania do nowych wymagań. Wiodące modele edukacji cyfrowej, takie jak „uczenie się przez technologię", podkreślają konieczność rozwijania kompetencji cyfrowych jako umiejętności kluczowych dla przyszłego rynku pracy.

Kolejnym fundamentalnym aspektem kompetencji przyszłości jest zdolność do uczenia się przez całe życie. W dobie szybkich zmian technologicznych i rynkowych, jednostki muszą nieustannie rozwijać swoje umiejętności, aby utrzymać konkurencyjność na rynku pracy. Zgodnie z koncepcją UNESCO, uczenie się przez całe życie to proces, w którym jednostki zdobywają, aktualizują i rozwijają swoje kompetencje na różnych etapach życia.

Edukacja odgrywa tu kluczową rolę, kształtując postawy otwartości na zmiany, elastyczności oraz zdolności adaptacyjnych. W Polsce, programy kształcenia ustawicznego są coraz bardziej promowane, jednakże wciąż istnieją wyzwania związane z dostępnością i jakością tych inicjatyw. Na poziomie globalnym, rosnąca rola platform edukacyjnych online i MOOC-ów umożliwia szeroki dostęp do edukacji na najwyższym poziomie, wspierając rozwój kompetencji niezbędnych w przyszłości.

Transformacja edukacji ku kompetencjom przyszłości wymaga kompleksowych zmian systemowych. Przede wszystkim, konieczne jest wprowadzenie elastycznych, zintegrowanych programów nauczania, które będą odpowiadały na potrzeby rynku pracy oraz rozwoju osobistego. Ponadto, istotne jest rozwijanie

kompetencji nauczycieli w zakresie nowych technologii i metod nauczania, co jest warunkiem skutecznej implementacji innowacji w edukacji.

Edukacja odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu kompetencji cyfrowych oraz umiejętności uczenia się przez całe życie, które stanowią fundament przyszłościowego rozwoju społeczeństw. W obliczu wyzwań związanych z cyfryzacją i globalizacją, inwestycje w edukację i rozwój kompetencji stają się nieodzownym elementem strategii rozwoju każdego kraju.

Rola edukacji w kształtowaniu kompetencji przyszłości jest nie do przecenienia. Kompetencje cyfrowe i umiejętność uczenia się przez całe życie stanowią fundament, na którym opiera się rozwój jednostek i społeczeństw w dobie cyfryzacji i globalizacji. Wdrożenie odpowiednich rozwiązań edukacyjnych oraz inwestycje w rozwój kompetencji nauczycieli i uczniów są kluczowe dla zapewnienia efektywnej adaptacji do wyzwań przyszłości.

Współczesny rynek pracy coraz bardziej podlega wpływom globalnych trendów, które kształtują zarówno dostępne możliwości zawodowe, jak i strategie planowania kariery. Dwa z najważniejszych zjawisk to automatyzacja oraz rozwój sztucznej inteligencji (SI). Ich dynamiczny rozwój wywołuje istotne zmiany w strukturze zatrudnienia, kompetencjach wymaganych od pracowników oraz w sposobie planowania przyszłej ścieżki zawodowej.

Automatyzacja odnosi się do zastosowania technologii umożliwiających wykonywanie zadań bez bezpośredniego udziału człowieka, często przy użyciu robotów i systemów sterowania. Sztuczna inteligencja natomiast to dziedzina informatyki zajmująca się tworzeniem systemów zdolnych do uczenia się, rozumowania i podejmowania decyzji na poziomie zbliżonym do ludzkiego[21]. Obie technologie mają wspólny cel – zwiększenie efektywności i optymalizację procesów produkcyjnych oraz usług, co prowadzi do zmian w strukturze zatrudnienia.

8. Wpływ automatyzacji i SI na rynek pracy

Wyniki badań wskazują, że automatyzacja i SI mogą prowadzić do eliminacji niektórych stanowisk pracy, szczególnie tych wykonywanych rutynowo i powtarzalnie. Z drugiej strony, pojawiają się nowe role wymagające umiejętności analitycznych, kreatywności i zaawansowanej wiedzy technologicznej. Według raportu Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), choć niektóre zawody mogą zniknąć, równocześnie powstaną nowe, co wymaga od pracowników elastyczności i ciągłego rozwoju kompetencji.

[21] J. Nowak, *Automatyzacja w przemyśle XXI wieku*, PWN, Warszawa 2020, s. 17.

Globalne trendy technologiczne wymuszają na jednostkach i instytucjach przemyślenie tradycyjnych modeli planowania kariery. Wzrosła rola kompetencji cyfrowych, umiejętności adaptacyjnych oraz uczenia się przez całe życie[22]. Pracownicy coraz częściej muszą planować ścieżki rozwoju, które obejmują przekwalifikowanie, podnoszenie kwalifikacji i elastyczność w zmianie branż. Instytucje edukacyjne oraz agencje rynku pracy muszą dostosować swoje strategie, aby wspierać rozwój kompetencji przyszłości.

Pomimo potencjału automatyzacji i SI, istnieją również obawy związane z ryzykiem wzrostu bezrobocia strukturalnego, szczególnie w grupach najbardziej narażonych na utratę pracy. Dlatego kluczowe jest kształtowanie polityk społecznych i edukacyjnych, które będą wspierały adaptację pracowników do nowych warunków. Również indywidualne planowanie kariery musi uwzględniać prognozy rozwoju technologii oraz własne kompetencje, aby móc skutecznie odpowiadać na wyzwania przyszłości.

Globalne trendy, zwłaszcza automatyzacja i sztuczna inteligencja, wywierają głęboki wpływ na procesy planowania kariery. Wymuszają na jednostkach i instytucjach rozwijanie kompetencji cyfrowych, elastyczności i zdolności adaptacyjnych. Z jednej strony mogą wywołać zanik niektórych zawodów, z drugiej zaś tworzą nowe możliwości rozwoju. Kluczowe jest, aby polityki społeczne, edukacyjne i indywidualne strategie rozwoju były dostosowane do dynamicznie zmieniającego się otoczenia technologicznego.

Zrozumienie wpływu automatyzacji i sztucznej inteligencji na planowanie kariery jest zasadnicze dla opracowania skutecznych strategii rozwoju zarówno na poziomie indywidualnym, jak i systemowym. W miarę jak technologie te będą się rozwijać, konieczne będzie ciągłe dostosowywanie działań wspierających adaptację zawodową i edukacyjną społeczeństwa.

Podsumowanie

W obliczu dynamicznych zmian gospodarczych i społecznych, planowanie kariery zawodowej wymaga od jednostek dużej elastyczności, otwartości na naukę oraz zdolności do szybkiego dostosowania się do nowych warunków. Kluczowe jest identyfikowanie własnych mocnych stron, rozwijanie kompetencji cyfrowych i międzykulturowych oraz śledzenie trendów rynkowych. Dla organizacji i instytucji ważne jest wspieranie pracowników w tym procesie poprzez

[22] T. Sokołowski, *Kompetencje cyfrowe w edukacji i na rynku pracy*, Difin, Warszawa 2022, s. 27.

szkolenia, programy rozwojowe i tworzenie warunków sprzyjających rozwojowi zawodowemu.

Planowanie kariery w dzisiejszych czasach to nie tylko wyznaczanie celów, ale także umiejętność adaptacji do zmieniającego się otoczenia. Świadome i elastyczne podejście pozwala na lepsze wykorzystanie pojawiających się szans i minimalizację ryzyka związanego z niepewnością rynkową. Warto więc inwestować w rozwój kompetencji, śledzić trendy i być gotowym na ciągłe zmiany, które kształtują przyszłość rynku pracy.

Skuteczne planowanie kariery zależy od wielu współdziałających czynników, w tym: samoświadomości, dostępu do informacji, umiejętności wyznaczania celów oraz wsparcia społecznego. Zrozumienie i świadome rozwijanie tych obszarów może znacząco zwiększyć szanse na osiągnięcie satysfakcji zawodowej oraz adaptację do zmieniającego się rynku pracy.

Planowanie kariery jest procesem złożonym i wieloaspektowym, wymagającym od jednostki świadomego podejścia i umiejętności wykorzystywania różnych strategii i metod. Wybór odpowiedniej strategii zależy od indywidualnych preferencji, sytuacji życiowej oraz otoczenia rynkowego. Współczesne badania naukowe podkreślają, że elastyczność i umiejętność dostosowania się do zmian są kluczowymi elementami skutecznego planowania kariery.

Proces planowania kariery w obecnych warunkach rynkowych jest obciążony wieloma wyzwaniami i barierami, które wynikają zarówno z indywidualnych uwarunkowań, jak i czynników systemowych. Zrozumienie tych trudności jest niezbędne dla opracowania efektywnych narzędzi i polityk wspierających rozwój kariery zawodowej, zwłaszcza w kontekście dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

Bibliografia

Bandura A. & Halpern D.F., *Self-efficacy in career development.* Psychological Review, 2008, nr 115(1).

Eby L.T., Allen T.D., Evans S.C. et al., *Mentoring and coaching*, Journal of Vocational Behavior, 2013, nr 83(3).

Greenhaus J.H., Allen T.D., *Work-family balance: A review and extension of the literature,* 2011, Journal of Management, 37(1).

Kowalczyk P., *Zrównoważony rozwój społeczny,* AE, Warszawa 2020.

Kowalski A., *Psychologia kariery*, Difin, Warszawa 2018.

Kowalski P., *Rozwój kariery zawodowej w Polsce,* Przegląd Psychologiczny, 2018, nr 61(2), 97–112.

Kowalski R., *Rola coaching'u w rozwoju kariery zawodowej.* Polski Przegląd Psychologiczny, 2018, nr 71(2).
Kozioł A., *Bariery rozwoju kariery zawodowej młodzieży*, Studia Edukacyjne 2011, 22.
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Raport o stanie rynku pracy*. Warszawa 2021.
Nowak E. & Kaczmarek M., *Rola poradnictwa zawodowego w procesie planowania kariery,* Studia Psychologiczne, 2017, nr 55(4), 85–94.
Nowak J., *Automatyzacja w przemyśle XXI wieku*. PWN, Warszawa 2020.
Nowak M., *Narzędzia planowania kariery zawodowej,* Uniwersytet Jagielloński. Kraków 2019.
Nowak M., *Zarządzanie karierą*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2015.
Lent R.W., Brown S.D., & Hackett G., *Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest*, Choice, and Performance. Journal of Vocational Behavior, 1994, nr 45(1), 79–122.
Savickas M.L., *The theory and practice of career construction,* Career Development Quarterly, 2005, nr 53(3).
Sokołowski T., *Kompetencje cyfrowe w edukacji i na rynku pracy*. Difin, Warszawa 2022.
Super J.L., *A life-span, life-space approach to career development*. Journal of Vocational Behavior, 1990, nr 16(3), 282–298.
Wójcik J., *Planowanie kariery zawodowej w kontekście kompetencji przyszłości,* Przegląd Psychologiczny, 2019, nr 62(2).

Career planning: concepts, methods, and challenges in the modern labor market

Abstract: The contemporary job market is characterized by dynamic changes, increasing competitiveness, and the growing importance of soft and specialized skills. In the face of these transformations, effective career planning is a key aspect of professional development, allowing individuals to consciously direct their own growth, adapt to the changing requirements of the market, and achieve professional and personal satisfaction. Career planning is not a one-time action but a continuous process that includes analyzing one's own predispositions, setting goals, identifying development opportunities, and making strategic decisions. In both domestic and foreign literature, the role of planning competencies, self-awareness, and flexibility in shaping one's career path is increasingly emphasized. In the era of technological advancement and globalization, it is also necessary to understand the macroeconomic context, demographic changes, and the role of education in the career planning process. The aim of this article is to analyze the most important concepts, methods, and challenges related to career planning. Both classical theories and modern approaches will be presented, with particular emphasis on cultural differences and the specifics of the labor market in Poland and around the world.

Keywords: professional career, contemporary labor market