

## Od autora

---

Książka ta przedstawia, opartą na blisko dwudziestoletnich doświadczeniach praktycznych, a także na wynikach prowadzonych od 2005 roku badań empirycznych, autorską, zobiektywizowaną metodę analizy danych biograficznych. Można ją traktować jako podręcznik lub poradnik metodologiczny dla tych, którzy zajmują się oceną przydatności zawodowej kandydatów na różne stanowiska. Zawiera opis samej metody oraz praktyczne wskazówki dotyczące jej wykorzystania w rekrutacji, poradnictwie zawodowym i coachingu.

Moich Czytelników chciałbym jednak także zachęcić do wspólnej refleksji nad fenomenem „kariery zawodowej”, rozumianej jako sekwencja zdarzeń w życiu jednostki, wiążących się z jej aktywnością zawodową. Pytania, które stawiam w tej książce zarówno sobie, jak i Czytelnikom, dotyczą głównie trzech spraw.

Po pierwsze, czy na podstawie wcześniejszych doświadczeń zawodowych można przewidywać, jak będzie układała się kariera danej osoby w przyszłości?

Jestem przekonany, że w życiu zawodowym „przeszłość jest wstępem do przyszłości”. W poglądzie tym utwierdziła mnie wiedza zdobyta podczas tysięcy rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami na różne stanowiska. Pamiętajmy, że zawodowa sfera naszego życia jest – w odróżnieniu od innych jego obszarów – mocno ustrukturuowana. Zachowania z nią związane podlegają standaryzacji, ujęte są w reguły, przepisy. Praca zawodowa polega na odgrywaniu ról zawodowych, których scenariusze wynikają z logiki struktur organizacyjnych, w których działamy jako pracownicy. Role te określają wyjściowe wymagania wobec tych, którzy mają je pełnić, a także z różną szczegółowością definiują obowiązki, zakres odpowiedzialności i scenariusze zawodowych działań. Zawierają w sobie także przesłanki dotyczące trajektorii rozwoju zawodowego (pewne funkcje można pełnić pod warunkiem uprzedniego pełnienia innych funkcji, posiadania określonych doświadczeń lub kwalifikacji). W tym sensie mechanizmy rządzące rozwojem zawodowym są o wiele bardziej deterministyczne niż mechanizmy rządzące życiem jako takim. Łatwiej je definiować i opisywać, łatwiej też znaleźć rządzącą nimi logikę.

Rodzi się pytanie, czy oznacza to, że całe nasze życie jest zdeterminowane przez okoliczności zewnętrzne i że tylko w niewielkim stopniu możemy aktywnie wpływać na jego przebieg i dokonywać w nim zmian? Oczywiście nie, gdyż formułowane w tej książce poglądy odnoszą się wyłącznie do zawodowej sfery życia. Przeniesienie ich na inne jego obszary byłoby sprzeczne z intencjami autora.

Drugie stawiane przeze mnie pytanie dotyczy tego, czy w przebiegu kariery można zaobserwować jakieś ogólne prawidłowości, dzięki którym dałoby się zidentyfikować modele karier, według których układa się przebieg życia zawodowego poszczególnych osób. Koncepcja takiej typologii modeli kariery opartej na empirycznych przesłankach jest przedstawiona w drugiej części książki.

Trzecie pytanie, zarówno jako psycholog, jak i jako konsultant personalny, zadaję sobie w swej pracy niemal codziennie. Chodzi mianowicie o to, czy i na jakich zobiektywizowanych przesłankach, na podstawie przebiegu życia zawodowego, można wnioskować na temat cech psychologicznych danej osoby – jej charakteru, uzdolnień, predyspozycji, motywów, celów życiowych. Przedstawione w tej książce koncepcje ilościowych parametrów kariery oraz przytaczane wyniki analizy literatury naukowej, a także wyniki własnych badań empirycznych mają pokazać proponowaną metodologię takiego wnioskowania.

Wyniki badań referowane w tej książce były prezentowane i omawiane w latach 2005–2009 na wielu specjalistycznych konferencjach naukowych, w tym m.in. w roku 2007 na konferencji *Psychological Assessment in Personnel Selection* w New Delhi, w roku 2008 na 29 *Międzynarodowym Kongresie Psychologii* w Berlinie oraz w roku 2009 na 14 *Europejskim Kongresie Psychologii Pracy i Organizacji* w Santiago de Compostela. Informacja o naszych badaniach nad ilościowymi parametrami kariery została również opublikowana w „*International Journal of Psychology*” [2008, t. 43]. Prezentacja wyników prowadzonych przeze mnie badań w gronie zainteresowanych badaczy i specjalistów oraz towarzysząca temu dyskusja i uwagi z ich strony stanowiły źródło niezwykle cennych wskazówek i inspiracji oraz wpłynęły w znacznym stopniu na ostateczny kształt prezentowanych tu koncepcji.

Jak już wspominałem, książka ta jest efektem moich osobistych doświadczeń w zakresie rekrutacji i selekcji. Wiąże się z pracą w firmie doradztwa personalnego **IPK**. Praca ta miała zawsze charakter zespołowy, dlatego chciałbym w tym miejscu wyrazić podziękowania za współpracę i inspirację wszystkim obecnym i dawnym współpracownikom tej firmy. Szczególne podziękowania należą się osobom mającym bezpośredni udział w powstaniu tej książki: Monice Marcinkowskiej, odpowiedzialnej za organizację badań i analizę statystyczną, Szymonowi Sucharowi, który w latach 2006–2008 pomagał w gromadzeniu i analizie danych empirycznych, oraz mojej żonie Elżbiecie, której uwagom i pomocy redaktorskiej książka ta zawdzięcza swój ostateczny kształt.

Marek Suchar