

Problemy edukacji dorosłych w Polsce i na świecie

Joanna Wierzejska

<https://orcid.org/0000-0002-6578-3339>

DOI: 10.34866/sjh9-pw98

Tomasz Lada

<https://orcid.org/0009-0001-5293-0854>

Perspektywy i trudności w budowaniu ścieżki zawodowej przez młodych Polaków i Ukraińców

Perspectives and Challenges in Building Career Paths among Young Poles and Ukrainians

Key words: career development, youth, Poland, Ukraine, labor market, education, war, competences, professional attitudes, socio-occupational integration.

Abstract: The article addresses the issue of shaping professional career paths among young Poles and Ukrainians in the context of dynamic transformations occurring in the contemporary labor market and growing socio-economic uncertainty, including the consequences of the war in Ukraine. The aim of the study was to identify the factors that, according to the respondents, determine the opportunities for creating their own professional careers. The research was conducted among 1,225 students from Poland and Ukraine using a diagnostic survey method with an original questionnaire. The analysis revealed that young people from both countries perceive the importance of objective factors (labor market conditions, legal regulations, employers' attitudes) and subjective ones (competences, attitudes, personality traits) differently when building their careers. Polish youth more often emphasize the role of individual competences, specialist knowledge, and personal engagement, whereas Ukrainian youth highlight the need for employment stability, the linkage between education and the labor market, and the importance of cooperation and community in professional environments. The findings indicate the necessity of systemic support for young people in career planning, developing soft and adaptive skills, and integrating educational and labor market initiatives, particularly in the context of migratory and social challenges resulting from the war.

Słowa kluczowe: kariera zawodowa, młodzież, Polska, Ukraina, rynek pracy, edukacja, wojna, kompetencje, postawy zawodowe, integracja społeczno-zawodowa.

Streszczenie: Artykuł podejmuje problematykę kształtowania ścieżek zawodowych młodych Polaków i Ukraińców w kontekście dynamicznych zmian zachodzących na współczesnym rynku pracy oraz w warunkach niepewności społeczno-ekonomicznej, w tym skutków wojny w Ukrainie. Celem badań było określenie czynników, które zdaniem badanej młodzieży decydują o możliwościach kreowania własnej kariery zawodowej. Badania przeprowadzono wśród

1225 studentów z Polski i Ukrainy metodą sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem autorskiego kwestionariusza ankiety. Analiza wyników wykazała, że młodzież obu krajów w odmienny sposób postrzega znaczenie czynników obiektywnych (rynek pracy, regulacje prawne, postawy pracodawców) oraz subiektywnych (kompetencje, postawy, cechy osobowości) w procesie budowania kariery. Młodzi Polacy częściej akcentują rolę indywidualnych kompetencji, wiedzy specjalistycznej i osobistego zaangażowania, natomiast młodzież ukraińska – potrzebę stabilności zatrudnienia, powiązania edukacji z rynkiem pracy oraz znaczenie współpracy i wspólnotowości w środowisku zawodowym. Wyniki wskazują na konieczność systemowego wsparcia młodych ludzi w planowaniu ścieżek kariery, rozwijaniu kompetencji miękkich i adaptacyjnych oraz integrowaniu działań edukacyjnych i rynkowych, zwłaszcza w kontekście wyzwań migracyjnych i społecznych spowodowanych wojną.

Wprowadzenie

Zagadnienie rozwoju zawodowego i karier jednostek, zarówno jako przedmiot rozważań teoretycznych, jak i badań empirycznych, w ostatnich latach ponownie zyskało na znaczeniu. Wzmożone zainteresowanie tą problematyką jest szczególnie widoczne w naukach społecznych. Wynika ono z dynamicznych przemian zachodzących na rynku pracy, redefinicji samego pojęcia pracy oraz rosnącej zmienności sposobów jej organizacji i wykonywania. Ważną rolę odgrywa również rosnące zróżnicowanie czasowe i przestrzenne pracy, które stanowi przejaw globalnych tendencji społeczno-ekonomicznych. Zmiany te są rezultatem procesów globalizacyjnych, szybkiego postępu technologicznego oraz towarzyszących im przemian w mentalności i postawach ludzi. W efekcie zachodzącej obecnie rewolucji cywilizacyjnej znacząco zmienił się sposób postrzegania, planowania i realizacji indywidualnych karier zawodowych (por. Cybał-Michalska, 2023; Bohdziewicz, 2006; Paszkowska-Rogacz, 2025).

Jak zauważa Bohdziewicz (2010, s. 39), tradycyjny model kariery zawodowej był ściśle związany z jedną, ewentualnie kilkoma organizacjami. Jego podstawą był model biurokratyczny, w którym rozwój zawodowy polegał na spełnianiu przez pracownika określonych formalnych kryteriów umożliwiających awans w ramach struktury organizacyjnej. Współcześnie obserwuje się jednak kształtowanie nowego typu kariery, którego cechą charakterystyczną jest większa dynamika i zróżnicowanie – obejmuje on liczne przejścia między różnymi organizacjami, zmianę specjalizacji czy form zatrudnienia.

Sidor-Rządkowska (2018, s. 26) posłużyła się trafną metaforą, aby ukazać, jak na przestrzeni ostatnich dekad zmienił się sposób rozumienia i realizowania kariery zawodowej. W latach 60. XX wieku przebieg kariery przypominał podróż pociągiem, w której wszyscy pasażerowie zmierzali w tym samym kierunku, po stałej, niezmienniej trasie, kończącej się symboliczną stacją „Emerytura”. W kolejnych dekadach (lata 70. i 80.) karierę można było porównać do podróży autobusem – bardziej elastycznej, z możliwością modyfikacji trasy i pominięcia niektórych przystanków, lecz nadal z kierowcą odpowiedzialnym za przebieg podróży. Od lat 90. natomiast kariera coraz bardziej przypomina samodzielne prowadzenie samochodu terenowego po trudnych, nieprzewidywalnych drogach. Kierowca – jednostka – sam

wyznacza cel, trasę i tempo podróży, dbając jednocześnie o sprawność „pojazdu” i zdolność reagowania na napotkane przeszkody.

Tradycyjna kariera zawodowa charakteryzowała się liniowym przebiegiem, stabilnością i długotrwałym związkiem z jednym miejscem pracy. Jej rozwój był w dużym stopniu uzależniony od procedur zarządzania personelem stosowanych w organizacjach, a pracownik odgrywał w tym procesie raczej bierną rolę. Zewnętrzne sterowanie karierą zwalniało jednostkę z odpowiedzialności za jej przebieg, ale jednocześnie ograniczało jej wpływ na własne życie zawodowe. Współcześnie natomiast kształtowanie indywidualnej ścieżki zawodowej stanowi znacznie większe wyzwanie. Wymaga bowiem od jednostki świadomości zmiennych uwarunkowań rynku pracy, umiejętności planowania i przewidywania, a także odpowiedzialności za podejmowane decyzje i działania. Choć taka autonomia wiąże się z koniecznością ponoszenia większego ryzyka, samodzielne zarządzanie karierą może stać się źródłem głębokiej satysfakcji zawodowej oraz poczucia samorealizacji (por. Super, Savickas, Super, 1996, s. 121–178; Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 108; Sarzyńska-Mazurek, 2013, s. 22–23; Piorunek, 2026, s. 86–87).

Trudności w realizacji kariery zawodowej młodych Polaków i Ukraińców w warunkach wojny

Współczesny rynek pracy w Polsce, podobnie jak w innych krajach, przechodzi dynamiczne zmiany, które mają znaczący wpływ na możliwości kariery zawodowej młodych ludzi. Młodzi Polacy, wchodząc na rynek pracy, stają przed szeregiem wyzwań, które mogą utrudniać im realizację swoich zawodowych aspiracji. Trudności te wynikają zarówno z czynników obiektywnych, jak i subiektywnych, a ich zrozumienie jest kluczowe dla stworzenia skutecznych strategii wsparcia. Sytuacja na rynku pracy jest jednym z głównych czynników wpływających na możliwości zatrudnienia młodych ludzi. Wysoki poziom bezrobocia wśród młodzieży, zwłaszcza w okresach kryzysów gospodarczych, stanowi istotną przeszkodę w realizacji kariery zawodowej. Młodzi ludzie często zmagają się z brakiem doświadczenia zawodowego, co dodatkowo utrudnia im zdobycie zatrudnienia. Konkurencja na rynku pracy staje się coraz bardziej zacięta, zmuszając młodych ludzi do ciągłego podnoszenia kwalifikacji i dostosowywania się do zmieniających się wymagań pracodawców (Szydlik-Leszczynska 2025, s. 133–134). Przepisy dotyczące zatrudnienia, takie jak minimalna płaca, umowy zlecenia czy umowy o pracę, mają bezpośredni wpływ na możliwości zatrudnienia młodych ludzi. W Polsce, mimo istniejących regulacji, wiele firm korzysta z elastycznych form zatrudnienia, co może prowadzić do niepewności zawodowej. Ograniczony dostęp do informacji na temat praw pracowniczych oraz możliwości rozwoju zawodowego wciąż stanowi wyzwanie dla młodych Polaków.

Oprócz czynników obiektywnych na trudności w realizacji kariery zawodowej wpływają również czynniki subiektywne. Postawy osobiste, ambicje oraz poczucie własnej wartości są kluczowe w procesie poszukiwania pracy. Młodzi Polacy często mają wysokie oczekiwania dotyczące swojej kariery, co może prowadzić do frustracji, gdy rzeczywistość rynku pracy nie spełnia ich aspiracji. Wysoki poziom ambicji

motywuje ich do poszukiwania alternatywnych ścieżek kariery, takich jak przedsiębiorczość. Poczucie własnej wartości i pewności siebie ma ogromne znaczenie, ponieważ młodzież, która ma niskie poczucie własnej wartości, może mieć trudności z aplikowaniem na atrakcyjne oferty, co ogranicza ich możliwości zawodowe. Współczesny rynek pracy wymaga od młodych ludzi nie tylko wiedzy teoretycznej, ale również umiejętności praktycznych. Młodzi Polacy, którzy nie są w stanie dostosować się do wymagań rynku, mogą napotkać trudności w znalezieniu zatrudnienia. Wartościowanie edukacji wyższej w Polsce wzrasta, jednak nie zawsze przekłada się to na realne umiejętności, co może prowadzić do rozczarowania zarówno wśród absolwentów, jak i pracodawców (por. Janowska, 2014, s. 227–229).

Młodzi Polacy stoją przed wieloma trudnościami w realizacji kariery zawodowej, wynikającymi zarówno z obiektywnych warunków rynkowych, jak i subiektywnych postaw i oczekiwań. Zrozumienie tych wyzwań jest kluczowe dla tworzenia skutecznych programów wsparcia, które mogą pomóc młodzieży w lepszym dostosowaniu się do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. W przyszłości ważne będzie również promowanie umiejętności miękkich, poczucia własnej wartości oraz świadomości prawnej, co może przyczynić się do zwiększenia szans młodych ludzi na sukces zawodowy.

W szczególnej sytuacji realizacji własnej kariery zawodowej znajdują się młodzi Ukraińcy. Wybuch wojny w Ukrainie w lutym 2022 roku doprowadził do głębokich zmian w strukturze społeczno-zawodowej tego kraju, znacząco wpływając na możliwości rozwoju i planowania karier zawodowych młodych ludzi. Sytuacja ta dotyczy zarówno osób pozostających w kraju, jak i tych, które zdecydowały się na emigrację zarobkową lub uchodźstwo. W obu przypadkach młodzi Ukraińcy napotykają szereg barier utrudniających im budowanie stabilnej i długofalowej ścieżki zawodowej, co znajduje odzwierciedlenie w badaniach nad skutkami wojny dla kapitału ludzkiego i rynku pracy w regionie Europy Środkowo-Wschodniej (ILO, 2023; OECD, 2023). Do najbardziej znaczących utrudnień zaliczyć można: 1) Utrata stabilności i niepewność ekonomiczna; 2) Bariera edukacyjna i utrudniony dostęp do kształcenia; 3) Bariery psychologiczne i społeczne; 4) Problemy integracji zawodowej w krajach przyjmujących; 5) Bariery strukturalne i genderowe; 6) Niedopasowanie kwalifikacji do nowych realiów rynku pracy.

Najbardziej oczywistą barierą w realizacji kariery zawodowej jest utrata stabilności ekonomicznej i społecznej. Wojna doprowadziła do zniszczenia infrastruktury przemysłowej, ograniczenia działalności wielu przedsiębiorstw oraz spadku inwestycji wewnętrznych i zagranicznych. Młodzi ludzie, którzy dopiero wchodzili na rynek pracy, często zostali pozbawieni możliwości zatrudnienia w swoim zawodzie, co skutkuje dekwalfikacją lub koniecznością podjęcia pracy poniżej swoich kwalifikacji (World Bank, 2023). Wysoki poziom niepewności ekonomicznej wpływa również na ograniczenie motywacji do długofalowego planowania kariery – dominuje orientacja na przetrwanie i zaspokojenie podstawowych potrzeb ekonomicznych.

Wojna spowodowała masowe przerwy w edukacji, zarówno w szkolnictwie średnim, jak i wyższym. Według danych UNICEF (2023) około 40% ukraińskich studen-

tów musiało przerwać lub zmodyfikować tok nauki z powodu działań wojennych. Zniszczenie infrastruktury edukacyjnej, przerwy w nauce stacjonarnej oraz migracje wewnętrzne i zewnętrzne doprowadziły do znacznego pogłębienia nierówności w dostępie do kształcenia. Dla młodych ludzi oznacza to trudności w uzyskaniu kwalifikacji potrzebnych na konkurencyjnym rynku pracy, co w dłuższej perspektywie ogranicza ich szanse na rozwój zawodowy i awans społeczny.

Nie można pominąć czynników psychologicznych, które w znacznym stopniu determinują zdolność jednostki do podejmowania decyzji zawodowych i planowania przyszłości. Trauma wojny, doświadczenie utraty bliskich czy konieczność ucieczki z kraju prowadzą do stanów lękowych, depresyjnych i poczucia bezsilności (WHO, 2023). Wśród młodych uchodźców często obserwuje się syndrom wyuczonej bezradności, utratę wiary we własne możliwości oraz trudności adaptacyjne w nowych środowiskach społecznych i zawodowych. Dodatkowym obciążeniem jest konieczność funkcjonowania w obcym systemie kulturowym i administracyjnym, co rodzi frustrację i poczucie marginalizacji.

Dla młodych Ukraińców, którzy znaleźli się poza granicami kraju, kluczową barierą pozostaje integracja zawodowa w nowych realiach rynku pracy. Choć wiele państw Unii Europejskiej, w tym Polska, wdrożyło ułatwienia w zatrudnianiu uchodźców, praktyka pokazuje, że wciąż istnieją znaczące przeszkody formalne i społeczne (OECD, 2023). Należą do nich m.in. nieuznawanie kwalifikacji zawodowych, bariery językowe, brak znajomości lokalnych przepisów prawa pracy oraz ograniczony dostęp do programów aktywizacyjnych i szkoleń. W efekcie wielu młodych Ukraińców pracuje poniżej swoich kwalifikacji lub w sektorach niskopłatnych, co hamuje ich rozwój zawodowy i utrwala asymetrię pozycji na rynku pracy.

Wojna pogłębiła również istniejące wcześniej nierówności społeczne, w tym różnice płciowe w dostępie do rynku pracy. Kobiety, które stanowią większość ukraińskich uchodźców, często zmuszone są łączyć obowiązki zawodowe z opieką nad dziećmi lub osobami starszymi, co ogranicza ich dyspozycyjność i mobilność zawodową (UN Women, 2023). Z kolei młodzi mężczyźni, pozostający w kraju, napotykają bariery w planowaniu kariery z powodu obowiązku mobilizacji wojskowej lub braku stabilnych warunków zatrudnienia. Obie grupy doświadczają więc odmiennych, lecz równie istotnych ograniczeń w rozwoju zawodowym.

Kolejnym wyzwaniem jest niedostosowanie kwalifikacji młodych Ukraińców do potrzeb dynamicznie zmieniających się rynków pracy w Europie. Uchodźcy często posiadają kompetencje zawodowe zdobyte w innym systemie edukacyjnym, które nie odpowiadają standardom lub zapotrzebowaniu gospodarek państw przyjmujących (ILO, 2023). Brak systemowych mechanizmów walidacji i uznawania kwalifikacji skutkuje marnotrawieniem potencjału ludzkiego, a także spowolnieniem procesu integracji zawodowej.

Sytuacja młodych Ukraińców na rynku pracy jest złożona i wielowymiarowa. Doświadczają oni jednocześnie barier ekonomicznych, edukacyjnych, psycholo-

gicznych i strukturalnych, które w sposób skumulowany ograniczają ich możliwości realizacji kariery zawodowej. W kontekście długofalowym kluczowe znaczenie będzie miało tworzenie systemowych rozwiązań sprzyjających ich aktywizacji zawodowej, uznawaniu kwalifikacji, wsparciu psychologicznemu oraz integracji społeczno-ekonomicznej w krajach przyjmujących. Tylko w ten sposób możliwe będzie pełne wykorzystanie potencjału młodego pokolenia Ukraińców, które w przyszłości odegra kluczową rolę w odbudowie kraju i stabilizacji regionu.

W kontekście powyższych rozważań można zauważyć, że planowanie oraz efektywna realizacja własnej ścieżki zawodowej stanowią proces złożony, aczkolwiek niezwykle istotny dla przebiegu oraz jakości życia jednostki. Kształtowanie kariery zawodowej wymaga zarówno od młodych Polaków, jak i Ukraińców świadomości dotyczącej cywilizacyjnych zmian zachodzących w obszarze rynku pracy, umiejętności adaptacyjnych w obliczu szybko zmieniającej się rzeczywistości, a także gotowości oraz zdolności do obiektywnego samopoznania i oceny posiadanego kapitału kariery.

Założenia metodologiczne prowadzonych badań

Zgodnie z przyjętymi założeniami zaprojektowano badania, w których dążono do odpowiedzi na następujące pytanie: **Jakie czynniki zdaniem badanej młodzieży polskiej i ukraińskiej decydują o możliwości kreowania własnej kariery zawodowej?**

Przeprowadzone badania są osadzone w paradygmacie badań ilościowych. Najbardziej odpowiednią metodą zbierania materiału empirycznego jest sondaż diagnostyczny, zrealizowany za pomocą techniki ankietowej. W tym celu zastosowano Autorski Kwestionariusz Ankiety (Wierzejska, Sanecki, Nowosad, 2019), który umożliwiły zebranie danych empirycznych w kontekście postawionego problemu badawczego.

Zebrany materiał empiryczny został poddany analizom statystycznym z wykorzystaniem elementów statystyki opisowej oraz korelacyjnej. Test istotności różnic t-Studenta dla grup niezależnych posłużył do analizy różnic w ocenie różnych zagrożeń w kreowaniu kariery zawodowej między młodzieżą polską a ukraińską.

Charakterystyka badanych osób

Badania objęły łącznie 1225 studentów z Polski i Ukrainy. W badaniach uczestniczyli studenci różnych kierunków studiów uniwersytetów polskich zlokalizowanych w centralnej i wschodniej części kraju: Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Uniwersytet w Siedlcach oraz Uniwersytet Radomski im. Kazimierza Pułaskiego. Natomiast młodzi Ukraińcy byli studentami: Państwowego Uniwersytetu Pedagogicznego im. Ivana Franki w Drohobyczu, Politechniki Lwowskiej oraz Prykarpackiego Uniwersytetu Narodowego im. Wasyla Stefanyka.

Wśród respondentów kobiety stanowiły blisko dwie trzecie (61,2%), podczas gdy mężczyźni stanowili wyraźnie mniejszą grupę (38,8%). Ponad połowa badanych (58,8%) mieszkała w miastach, przy czym blisko co trzeci respondent (30,5%) pochodził z dużego miasta. Co piąty badany (20,5%) zamieszkiwał miasto średniej wielkości, natomiast co czternasty (7,7%) mieszkał w małym mieście. Na wsi miesz-

kało 41,2% respondentów. Badana młodzież mieściła się w przedziale wiekowym od 19 do 25 lat, z nielicznymi uczestnikami powyżej tej granicy. Zarówno grupa młodzieży polskiej, jak i ukraińskiej była liczebnie zbliżona, wynosząc odpowiednio 49,2% oraz 50,8% badanych.

Analiza wyników badań

Z przeprowadzonej analizy literatury przedmiotu wynika, że na możliwość kreowania kariery zawodowej istotny wpływ mają zarówno czynniki obiektywne, takie jak regulacje prawa pracy oraz sytuacja na rynku pracy, jak i postawy pracodawców oraz cechy i postawy samych pracowników. Te czynniki często wzajemnie się przenikają, tworząc splot korzystnych lub niekorzystnych okoliczności. W związku z tym w niniejszym opracowaniu poddamy szczegółowej analizie te czynniki, aby uzyskać pełniejszy obraz szans, możliwości oraz barier, z jakimi boryka się badana młodzież akademicka w kontekście kreowania własnej kariery zawodowej. W rezultacie przedstawimy zarówno potencjał rozwoju zawodowego młodzieży, jak i zagrożenia, które mogą temu rozwojowi towarzyszyć.

W pierwszej kolejności poddano analizie dziesięć istotnych, jak się wydaje, czynników decydujących o możliwościach kreowania własnej kariery zawodowej przez badaną młodzież polską i ukraińską, związanych z funkcjonowaniem prawa pracy i rynku pracy.

Tabela 1. Czynniki związane z prawem i rynkiem pracy decydujące o możliwości kreowania własnej kariery zawodowej – porównanie grup (średnie wartości)

Czynniki związane z prawem i rynkiem pracy	Młodzież PL		Młodzież UA		Porównanie	
	M	SD	M	SD	t°	P
Konkurencja na rynku pracy	2,86	1,15	2,85	1,20	0,130	0,898
Stopień powiązania rynku edukacji z rynkiem pracy	3,40	0,96	3,55	0,89	-2,770	0,006
Wymagania stawiane w uzyskiwaniu kolejnych stopni awansu zawodowego	3,50	0,94	3,41	0,96	1,630	0,102
Ochrona prawna przed zjawiskami nepotyzmu i „kolesiostwa” (kumoterstwa) w pracy	3,52	1,13	3,43	1,16	1,250	0,213
Ochrona prawna przed zjawiskiem dyskryminacji w pracy ze względu na płeć, wiek, światopogląd	3,81	1,07	3,61	1,08	3,300	0,001
Możliwość podnoszenia kwalifikacji, umiejętności i kompetencji	4,20	0,86	4,25	0,81	-1,150	0,250
Wymagania stawiane pracodawcom w zakresie umożliwiania pracownikom rozwoju zawodowego	3,77	0,90	3,79	0,92	-0,320	0,750
Poziom płac na rynku	3,50	1,14	3,25	1,20	3,670	0,000
Elastyczne formy zatrudnienia (m.in. umowy zlecenia, o dzieło)	3,45	1,01	3,15	1,13	4,920	0,000
Praca w ramach stosunku pracy (głównie na umowę o pracę)	3,57	0,88	3,87	0,93	-5,720	0,000

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że młodzież polska i ukraińska mają odmienne zdanie w kwestii następujących czynników związanych z prawem i rynkiem pracy decydujących o możliwości kreowania własnej kariery zawodowej: stopień powiązania rynku edukacji z rynkiem pracy – wartość t empirycznego wynosi |2,770| przy $p=0,006$, ochrona prawna przed zjawiskiem dyskryminacji w pracy ze względu na płeć, wiek, światopogląd – wartość t empirycznego wynosi |3,300| przy $p=0,001$, poziom płac na rynku – wartość t empirycznego wynosi |3,670| przy $p=0,000$, elastyczne formy zatrudnienia – wartość t empirycznego wynosi |4,920| przy $p=0,000$ oraz praca w ramach stosunku pracy – wartość t empirycznego wynosi |5,720| przy $p=0,00$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960).

Na znaczenie stopnia powiązania rynku edukacji z rynkiem pracy w kreowaniu własnej kariery zawodowej zdecydowanie częściej wskazuje młodzież ukraińska (55,4%) niż młodzi Polacy (45,8%). Jako czynnik niesprzyjający kreowaniu kariery postrzega je co dziesiąty student ukraiński (10,4%) i co siódmy student polski (14,0%). Natomiast nie potrafi ocenić tej kwestii co trzeci Ukrainiec (34,1%) i czterech na dziesięciu Polaków (40,3%). Również studenci z Ukrainy (70,6%) większą rolę niż studenci z Polski (53,0%) nadają kształtowaniu własnej kariery wykonywanej pracy w ramach stosunku pracy (głównie na umowę o pracę). Za niesprzyjające oddziaływanie tego czynnika w kreowaniu kariery opowiada się 7,4% badanej młodzieży ukraińskiej i 8,8% badanej młodzieży polskiej. Pozostali (odpowiednio: 22,0% Ukraińców i 38,1% Polaków) nie wypowiedzieli się w sposób jednoznaczny na ten temat.

Z kolei młodzież uniwersytetów polskich (54,4%) częściej niż studenci z Ukrainy (50,0%) wskazuje na istotne znaczenie w kreowaniu własnej kariery ochrony prawnej przed zjawiskiem nepotyzmu i „kolesiostwa” (kumoterstwa) w pracy. Nie podziela tego przekonania, uznając, iż raczej są to czynniki niesprzyjające realizacji własnej kariery odpowiednio: 18,6% Polaków i 19,9% młodych Ukraińców. Nie ma zdania na ten temat 27,0% studentów z kraju i 30,1% studentów zza wschodniej granicy. Kolejnym czynnikiem mającym większe znaczenie w ocenie młodzieży polskiej (65,0%) niż ukraińskiej (56,1%) w kreowaniu własnej kariery ma ochrona prawna przed zjawiskiem dyskryminacji w pracy ze względu na płeć, wiek, światopogląd. Zdaniem co dziewiątego studenta uczelni polskich (11,1%) i co szóstego studenta ukraińskiego (15,8%) ta ochrona prawna raczej nie sprzyja kreowaniu kariery własnej. Neutralne stanowisko dotyczące tego problemu zajął co czwarty Polak (23,9%) i częściej niż co czwarty badany Ukrainiec (28,1%).

Badana młodzież rodzimego pochodzenia w większym także stopniu niż młodzi badani z Ukrainy dostrzega w kreowaniu własnej kariery znaczenie poziomu płac na rynku pracy (51,7%) i elastycznych form zatrudnienia (49,0%) (odpowiednio UA: 43,4% i 41,0%). Zdaniem badanych polskich studentów zarówno poziom płac na rynku (20,5%), jak i elastyczne formy zatrudnienia (16,9%) nie sprzyjają kreowaniu kariery zawodowej. Młodzież akademicka z Ukrainy jest tu bardziej radykalna i bardziej negatywnie ocenia rolę tych czynników (odpowiednio: 29,1% i 31,7% ne-

gatywnych odpowiedzi). Pozostali respondenci nie wypowiedzieli się na ten temat. W przypadku roli poziomu płac neutralne stanowisko zajęło po 27,7% respondentów z obu grup badanej młodzieży, a w przypadku znaczenia elastycznych form zatrudnienia co czwarty Polak (25,1%) i częściej niż co czwarty Ukraińiec (27,3%).

Cała grupa respondentów podobnie ocenia takie czynniki jak: konkurencja na rynku pracy – wartość t empirycznego wynosi $|0,130|$ przy $p=0,898$, wymagania stawiane w uzyskiwaniu kolejnych stopni awansu zawodowego – wartość t empirycznego wynosi $|1,630|$ przy $p=0,102$, ochrona prawna przed zjawiskiem nepotyzmu i „koleśnictwa” w pracy – wartość t empirycznego wynosi $|1,250|$ przy $p=0,213$, możliwość podnoszenia kwalifikacji, umiejętności i kompetencji – wartość t empirycznego wynosi $|1,150|$ przy $p=0,250$ oraz wymagania stawiane pracodawcom w zakresie umożliwiania pracownikom rozwoju zawodowego – wartość t empirycznego wynosi $|0,320|$ przy $p=0,750$. W tym przypadku wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Kolejnym krokiem, który miał na celu ukazanie możliwości realizacji kariery zawodowej przez badaną młodzież, było przedstawienie im ośmiu różnych czynników stojących po stronie samego pracodawcy.

Tabela 2. Czynniki związane z postawami pracodawców decydujące o kreowaniu własnej kariery w ocenie badanej młodzieży (średnie wartości)

Młodzież PL		Młodzież UA		Porównanie		Czynniki związane z postawami pracodawców
M	SD	M	SD	t°	p	
4,51	0,65	4,43	0,63	2,220	0,027	Poprawne relacje z podwładnymi
3,50	0,82	3,41	0,91	1,770	0,077	Wysokie wymagania wobec pracowników
4,02	0,91	3,95	0,90	1,380	0,169	Wysokość wynagrodzenia zależna od wyników pracy
3,92	0,89	3,87	0,91	0,990	0,324	Wysokość wynagrodzenia powiązana z zajmowanym stanowiskiem
4,19	0,87	4,24	0,80	-1,090	0,275	Jasne kryteria awansu zawodowego
4,03	0,89	3,96	0,85	1,340	0,180	Swoboda pracowników w doborze form i metod pracy
4,21	0,83	4,24	0,78	-0,630	0,529	Wspieranie przez przełożonych rozwoju zawodowego pracowników
4,24	0,94	4,22	0,92	0,470	0,637	Brak dyskryminacji pracowników ze względu na ich cechy osobowe

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t -Studenta dla par niezależnych wynika, że młodzież polska i ukraińska ma odmienne zdanie w przypadku jednego czynnika związanego z postawami pracodawców – poprawne relacje z podwładnymi – wartość t empirycznego wynosi $|2,220|$ przy $p=0,027$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960).

Okazuje się, że częściej polscy studenci (94,0%) niż młodzież akademicka z Ukrainy (92,6%) twierdzą, że czynnikiem decydującym o możliwości kreowania własnej kariery zawodowej związanej z postawami prezentowanymi przez pracodawców są poprawne relacje społeczne między przełożonym a pracownikami. Tak więc kluczową rolę pełni sytuacja społeczna w miejscu pracy.

Ostatnim elementem przeprowadzonych analiz jest identyfikacja czynników subiektywnych, które wpływają na możliwości realizacji własnej wizji kariery przez badanych studentów. Na podstawie przeglądu literatury przedmiotu wyróżniono te czynniki związane z postawami pracowników oraz cechami osobowości zawodowej, które mają kluczowe znaczenie w procesie kreowania własnej ścieżki rozwoju zawodowego. Czynniki te zostały poddane osobnej ocenie. W pierwszej kolejności skoncentrowano się na analizie dziewięciu różnych postaw, które mogą istotnie wpływać na kształtowanie kariery zawodowej badanej młodzieży.

Tabela 3. Czynniki związane z postawami zawodowymi pracowników decydujące o kreowaniu własnej kariery zawodowej – porównanie grup (średnie wartości)

Czynniki związane z postawami i cechami zawodowymi pracowników	Młodzież PL		Młodzież UA		Porównanie	
	M	SD	M	SD	t°	p
Wysoki poziom wiedzy i umiejętności specjalistycznych	4,57	0,66	4,49	0,67	2,070	0,039
Wysoki poziom wiedzy ogólnej, erudycja, szerokie horyzonty intelektualne	4,36	0,74	4,23	0,82	2,820	0,005
Gotowość do podejmowanie nowych wyzwań zawodowych	4,34	0,77	4,32	0,75	0,540	0,592
Angażowanie się w sprawy zakładu pracy nawet kosztem spraw osobistych	3,24	1,15	3,22	1,18	0,280	0,781
Wewnętrzna potrzeba podejmowania działań na rzecz rozwoju zawodowego	3,93	0,85	4,01	0,80	-1,590	0,113
Praca traktowana jako działanie wspólne wszystkich pracowników	3,72	0,93	3,85	0,89	-2,460	0,014
Praca traktowana jako obszar rywalizacji, konkurencji	3,05	1,18	3,12	1,16	-1,080	0,278
Precyzyjnie określone plany i cele kariery zawodowej	4,05	0,80	4,03	0,82	0,310	0,758
Posiadanie tzw. kompetencji „miękkich” (umiejętności interpersonalne, komunikacyjne, przywódcze, współpracy z grupą itp.)	4,27	0,77	4,23	0,77	0,850	0,396

Z danych empirycznych i testu istotności różnic t-Studenta dla par niezależnych wynika, że studenci polscy i ukraińscy mają odmienne zdanie w kwestii następujących czynników związanych z postawami i cechami zawodowymi pracowników: wysoki

poziom wiedzy i umiejętności specjalistycznych – wartość t empirycznego wynosi $|2,070|$ przy $p=0,039$, wysoki poziom wiedzy ogólnej, erudycja, szerokie horyzonty intelektualne – wartość t empirycznego wynosi $|2,820|$ przy $p=0,005$ oraz praca traktowana jako działanie wspólne wszystkich pracowników – wartość t empirycznego wynosi $|2,460|$ przy $p=0,014$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960).

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że częściej Polacy (93,7%), niż Ukraińcy (90,3%) wyrażają ocenę, iż czynnikiem decydującym o kreowaniu własnej kariery zawodowej są przede wszystkim kompetencje, a więc wysoki poziom wiedzy i umiejętności specjalistycznych. Również studenci polscy (88,0%) większe znaczenie niż studenci ukraińscy (81,8%) przypisują posiadanej przez pracowników wysokiej wiedzy ogólnej, erudycji i szerokim horyzontom intelektualnym jako determinantom ich kariery zawodowej. W dynamicznie zmieniającym się świecie, w kontekście przemian związanych z techniką i technologią, szybkość przyswajania nowych informacji, ogólna wiedza oraz horyzonty intelektualne stanowią zdaniem respondentów kluczowy kapitał pracownika. Umiejętności specjalistyczne mogą bowiem szybko tracić na aktualności. Natomiast młodzież akademicka z Ukrainy (65,9%) przywiązuje większe znaczenie niż młodzi Polacy (49,5%) do kreowania kariery zawodowej postrzeganej jako działania wspólne wszystkich pracowników.

Natomiast podobnie oceniają takie czynniki jak: gotowość do podejmowania nowych wyzwań zawodowych – wartość t empirycznego wynosi $|0,540|$ przy $p=0,592$, angażowanie się w sprawy zakładu pracy nawet kosztem spraw osobistych – wartość t empirycznego wynosi $|0,280|$ przy $p=0,781$, wewnętrzna potrzeba podejmowania działań na rzecz rozwoju zawodowego – wartość t empirycznego wynosi $|1,590|$ przy $p=0,113$, praca traktowana jako obszar współzawodnictwa, konkurencji – wartość t empirycznego wynosi $|1,080|$ przy $p=0,278$, precyzyjnie określone plany i cele kariery zawodowej – wartość t empirycznego wynosi $|0,310|$ przy $p=0,758$ oraz posiadanie tzw. kompetencji „miękkich” – wartość t empirycznego wynosi $|0,850|$ przy $p=0,396$. W tym przypadku wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Ostatnie analizy dotyczą określenia roli wybranych cech osobowości w kreowaniu kariery zawodowej w ocenie badanych. Przeprowadzone analizy statystyczne wykazały, że młodzież polska i ukraińska ma odmienne zdanie w kwestii następujących czynników związanych z osobowością pracowników: ambicja i motywacja osiągnięć – wartość t empirycznego wynosi $|3,980|$ przy $p=0,000$, odpowiedzialność – wartość t empirycznego wynosi $|2,120|$ przy $p=0,034$, zaangażowanie – wartość t empirycznego wynosi $|2,140|$ przy $p=0,032$ oraz rzetelność – wartość t empirycznego wynosi $|2,510|$ przy $p=0,012$. Wartość empiryczna jest większa od t krytycznego (1,960).

Tabela 4. Czynniki związane z osobowością pracowników decydujące o kreowaniu własnej kariery zawodowej – porównanie grup (średnie wartości)

Cechy osobowości	Młodzież PL		Młodzież UA		Porównanie	
	M	SD	M	SD	t°	p
Ambicja i motywacja osiągnięć	4,67	0,52	4,54	0,63	3,980	0,000
Odpowiedzialność	4,61	0,58	4,53	0,62	2,120	0,034
Zdyscyplinowanie	4,48	0,65	4,47	0,68	0,090	0,930
Sumienność	4,57	0,64	4,52	0,65	1,440	0,151
Zaangażowanie	4,63	0,60	4,55	0,65	2,140	0,032
Rzetelność	4,60	0,63	4,51	0,68	2,510	0,012

Okazuje się, że młodzież studiująca na polskich uniwersytetach (97,5%) większe znaczenie w kreowaniu własnej kariery zawodowej przypisuje posiadanym ambicjom i motywacji osiągnięć niż młodzież akademicka z Ukrainy (94,1%). Podobnie jak odpowiedzialności (odpowiednio: Polacy 96,5% i Ukraińcy 93,8%), zaangażowaniu (odpowiednio: Polacy 95,0% i Ukraińcy 92, 2%) i rzetelności (odpowiednio: Polacy 94,2% i Ukraińcy 93,0%). Tak więc studenci z Polski w nieco większym stopniu są przekonani niż młodzież akademicka z Ukrainy, że o sukcesie w kreowaniu własnej kariery zawodowej mogą przesądzić określone cechy osobowości.

Natomiast podobnie badana młodzież ocenia rolę takich czynników osobowościowych w kreowaniu własnej kariery jak: zdyscyplinowanie – wartość t empirycznego wynosi |0,090| przy p=0,930 oraz sumienność – wartość t empirycznego wynosi |1,440| przy p=0,151. W tym przypadku wartość empiryczna jest mniejsza od t krytycznego (1,960).

Podsumowanie i wnioski

Przeprowadzone badania miały na celu zidentyfikowanie czynników, które według polskiej i ukraińskiej młodzieży decydują o możliwości kreowania własnej kariery zawodowej. Na podstawie prowadzonych eksploracji można wysnuć kilka podstawowych wniosków.

Młodzież polska i ukraińska pod względem postrzegania czynników wpływających na kreowanie kariery zawodowej wykazuje istotne różnice, które można przypisać zarówno kontekstowi kulturowemu, jak i historycznemu. Te różnice mają swoje korzenie w odmiennych doświadczeniach życiowych oraz oczekiwaniach wobec rynku pracy. Młodzież z Ukrainy w obliczu trudnej sytuacji ekonomicznej i ciągłych zmian w strukturze rynku pracy często dostrzega konieczność bliskiego powiązania edukacji z rzeczywistymi potrzebami rynku. W kontekście reform szkolnictwa wyższego w Ukrainie studenci często podkreślają znaczenie praktycznych umiejętności oraz programów nauczania dostosowanych do wymagań pracodawców. Z tej perspektywy edukacja powinna nie tylko dostarczać teoretycznej wiedzy, ale także umożli-

liwiać zdobywanie praktycznych umiejętności, które są bezpośrednio aplikowalne w zawodach. Z kolei młodzież polska może mieć bardziej zróżnicowane podejście, uwzględniając stabilniejszy rynek pracy oraz silniejszą tradycję współpracy między uczelniami a pracodawcami. W Polsce edukacja wyższa często oferuje programy stażowe i praktyki, co sprawia, że studenci czują się bardziej przygotowani do wyzwań zawodowych. Mimo to istnieje również świadomość, że nie wszyscy pracodawcy są wystarczająco otwarci na młodych absolwentów, co prowadzi do frustracji wśród studentów.

Analiza ujawnia również, że na możliwość kreowania kariery wpływają zarówno czynniki obiektywne (np. regulacje prawne, sytuacja na rynku pracy), jak i subiektywne (np. postawy osobiste, ambicje). Młodzież polska bardziej docenia wiedzę i umiejętności specjalistyczne jako kluczowy element kariery, uważając je za główny kapitał w zmieniającym się świecie. Obie grupy studentów przywiązują dużą wagę do poprawnych relacji z pracodawcami, co podkreśla znaczenie sytuacji społecznej w miejscu pracy dla rozwoju kariery. Polacy częściej niż Ukraińcy wskazują na ten czynnik jako kluczowy. W zakresie cech osobowości studenci polscy w większym stopniu niż ukraińscy przywiązują wagę do ambicji, motywacji, odpowiedzialności oraz zaangażowania jako determinant sukcesu zawodowego. Różnice te mogą wynikać z odmiennych doświadczeń życiowych i kulturowych. Obie grupy studentów dostrzegają zagrożenia związane z poziomem płac i elastycznymi formami zatrudnienia, jednak Ukraińcy wyrażają bardziej krytyczne stanowisko wobec tych czynników.

Wyniki badań potwierdzają, że istnieją zarówno podobieństwa, jak i znaczące różnice w postrzeganiu kariery zawodowej przez młodzież polską i ukraińską. Wpływ na te różnice mają doświadczenie życiowe, edukacja oraz kontekst kulturowy. W związku z dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy kluczowe stają się rozwijanie umiejętności adaptacyjnych, a także świadomości prawnej wśród młodych ludzi, co może przyczynić się do lepszego kreowania ich ścieżek zawodowych. Zaleca się dalsze badania, które pozwolą na głębsze zrozumienie tych różnic oraz identyfikację skutecznych strategii wspierających młodzież w procesie wyboru kariery zawodowej.

Bibliografia

1. Bohdziewicz, P. (2010). Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 3–4, s. 39–56.
2. Bohdziewicz, P. (2006). Kariery zawodowe w optyce młodej generacji pracowników. W: B. Urbaniak, P. Bohdziewicz (red.), *Gospodarowanie kapitałem ludzkim. Wybrane problemy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
3. Cybal-Michalska, A. (2013). *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*. Kraków: Impuls.
4. Janowska, Z. (2014). Niepełnosprawni, osoby starsze i młodzież na rynku pracy. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 167, s. 221–230.
5. OECD (2023). *Working towards dual intent integration of Ukrainian refugees*. OECD Publishing.

6. Paszkowska-Rogacz, A. (2009). *Doradztwo zawodowe: wybrane metody badań*. Warszawa: Difin.
7. Paszkowska-Rogacz, A. (2025). Odwaga a konstruowanie kariery przez młodych dorosłych: mediacyjny efekt samoregulacji promocyjnej i prewencyjnej. *Przegląd Psychologiczny*, 68(1), 51–72, <https://doi.org/10.31648/przegldpsychologiczny.10903>
8. Piorunek, M. (2016). Kariera według młodych, czyli nowy paradygmat kariery na dysonansowym rynku pracy, *Studia Edukacyjne*, 38, s. 83–95.
9. Sarzyńska-Mazurek, E. (2013). *Perspektywa przypadkowych zdarzeń w karierach doradców zawodowych*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
10. Sidor-Rządkowska, M. (2018). *Coaching kariery. Doradztwo zawodowe w warunkach współczesnego rynku pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
11. Super, D.E., Savickas, M.L., Super, C.M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. W: Brown D., Brooks L. & Associates (Eds.), *Career Choice & Development*, (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
12. Szydlik-Leszczyńska, A. (2025). Polityka państwa wobec osób młodych na rynku pracy. *Res Policitaе*, 17, s. 125–152.
13. UN Women. (2023). *Global Gendered Impacts of the Ukraine Crisis*. New York: United Nations.
14. UNICEF (2023). *11 months of war in Ukraine have disrupted education for more than five million children*. New York: United Nations Children's Fund.
15. Wierzejska, J., Sanecki, G., Nowosad, K. (2019). Zagrożenia w kreowaniu własnej kariery zawodowej postrzegane przez młodzież. W: R. Bera, S. M. Kwiatkowski (red.), *Młodzież wobec współczesnych zagrożeń w życiu społecznym. Wyzwania dla pedagogiki bezpieczeństwa* (s. 542–625). Warszawa: APS.
16. World Bank (2023). *Ukraine economic update: Fall 2023*. Washington, DC: The World Bank.
17. World Health Organization (2025). *Three years of war: rising demand for mental health support, trauma care and rehabilitation*. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe.

dr hab. Joanna WIERZEJSKA, prof. UMCS

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

mgr inż. Tomasz LADA

18 Dywizja Zmechanizowana im. gen. broni Tadeusza Buka

– związek taktyczny Sił Zbrojnych RP