

NOVÉ PERSPEKTIVY KARIÉROVÉHO ROZVOJE V 21. STOLETÍ

Tomáš Chochole

Orientovat svoji profesní dráhu s dlouhodobou perspektivou se může v kontextu změn na globálním trhu práce jevit jako stále obtížnější, a to nejen pro budoucí absolventy středních a vysokých škol, ale i pro lidi, kteří již na trhu práce působí. Nemusí se v tomto případě jednat pouze o zaměstnance, ale i o malé a střední podnikatele. Ti totiž v rámci Evropské unie tvoří asi 99 % všech firem na celém unijním území (Farvaque, Voss, 2011, s. 9). Statistiky Eurostatu navíc uvádějí, že SMEs (*small and medium-sized enterprises*) je v eurozóně přibližně 23 milionů a na celkovém objemu pracovních sil se podílejí téměř 70 %. Jednoznačně tak vytvářejí největší pracovní příležitosti v rámci celé EU a podléhají také největším turbulencím, které pracovní trh pravidelně postihují.

Mezi několik klíčových faktorů, které trh pracovních sil svým působením výrazně ovlivňují, patří technologický vývoj společnosti. Ten již od sedmdesátých let minulého století souvisí především s rozvojem informačních a komunikačních technologií (ICT). Celková digitalizace společnosti v posledních letech dospěla do fáze tzv. čtvrté průmyslové revoluce, v současné době celosvětově označovanou jako Průmysl 4.0 (*Industry 4.0*). V ní ovšem nepůjde pouze o proměnu průmyslové výroby, ale o širší celospolečenskou změnu. Ovlivní se tím struktura stávajících i tvorba nových pracovních míst, proces organizace práce, změní se požadavky na kvalifikaci pracovníků včetně jejich odborných znalostí a kompetencí, což bude mít také vliv na celkovou politiku práce i vzdělávání (Mařík et al., 2015, s. 20). S rostoucí mírou automatizace a robotizace se do popředí budou stále více dostávat dovednosti jako například sociální inteligence, kreativní přístupy k řešení problémů nebo kritické myšlení, které nelze zatím jednoduše nahrazovat počítačovými systémy. Poptávka po těchto kognitivních a nekognitivních dovednostech je již v současné době velká a předpokládá se, že se bude v příštích letech ještě zvyšovat (The Future. . ., 2016, s. 24).

Pokud nové technologické podmínky budou vyžadovat větší míru samostatnosti, flexibilitnosti a tvůrčích přístupů k práci, pak je zároveň nezbytné v rámci systému celoživotního učení tyto dovednosti posilovat vzdělávací i poradenskou formou nejen u absolventů škol, ale i u dospělé populace. Podle Maříka et al. (2015, s. 9) bude totiž tvůrčí činnost intenzivně na-

hrazovat fyzicky náročnou nebo rutinní práci napříč všemi obory. S tím počítá také dlouhodobá národní vzdělávací strategie, jejímž cílem je připravovat absolventy škol s výbornými teoretickými znalostmi a praktickými dovednostmi, aby dokázali být tvořiví a přizpůsobiví pracovním podmínkám i úkolům (Strategie. . ., 2008, s. 68). Podobně se na tento problém dívá i Rýdl (2003, s. 26) a zdůrazňuje, že se změnami ve struktuře světa práce je důležité modifikovat vzdělávací systém, aby budoucí absolventi nacházeli ve svém dospělém životě správné uplatnění.

Tento text se zaměřuje na nové perspektivy kariérového rozvoje v souvislosti s inovacemi, které jsou potřebné pro dlouhodobý společenský rozvoj a které definují nové nároky na zaměstnance, stejně jako na řídicí pracovníky podniků. Dále dává do souvislosti tyto aktuální potřeby se strategií celoživotního učení a s kariérovým rozvojem, které mohou kooperativně posilovat postavení člověka na trhu práce.

1 Nové perspektivy kariérového rozvoje

Základní pojetí celoživotního učení, které umožňuje člověku soustavnou přípravu na změny v pracovním i osobním životě, nabývá s naznačenými souvislostmi větší důležitosti, než jak tomu bylo v předchozích dekadách. Celoživotní učení chápeme jako „veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů“ (Průcha, Veteška, 2014, s. 34).

Principy celoživotního učení staví před každého člověka mimořádně obtížný úkol – být osobně zodpovědný za zkvalitňování svých znalostí a dovedností v průběhu svého života. Průcha a Veteška (2014, s. 34) k tomu uvádějí, že takové učení by mělo v ideálním případě probíhat kontinuálně.

Roste také význam poradenských služeb, neboť rychlé změny činí situaci na trhu práce i na trhu vzdělávání čím dál méně přehlednou. Odborní (kariéroví) poradci mohou lidem pomáhat s orientací na pracovním trhu, s volbou vhodné přípravy a s celkovým zvyšováním jejich konkurenceschopnosti. Člověk svoji vzdělávací i profesní dráhu během života často několikrát mění a v těchto důležitých kariérních situacích může poradenství poskytovat potřebnou podporu (Strategie. . ., 2008, s. 62).

Kariérové poradenství můžeme popsat jako soubor aktivit, jejichž smyslem je umožnit člověku během jeho života rozpoznat své vědomosti, dovednosti, schopnosti, ale také postoje, hodnoty a zájmy, aby mohl činit adekvátní rozhodnutí ohledně svého vzdělávání a práce (Posilování. . ., 2004, s. 1).

Takové pojetí kariérového poradenství je v souladu s definicí OECD¹ (Career. ., 2004, s. 19), která navíc zdůrazňuje, že k těmto procesům může docházet v jakékoli životní etapě člověka. Cîmpan (2013, s. 228) dodává, že se jedná o rozhodování každého jednotlivce, na němž také záleží, jak svoji příležitost dokáže využít. Proces rozhodování Cîmpan vnímá jako neustálý souboj o možnost dosáhnout svých cílů a o splnění některých snů, v nichž se zohledňují jak rodinné, tak i osobní potřeby.

K poradenské činnosti dochází v interakci klienta a poradce, který takovou službu poskytuje, zprostředkovává a využívá k ní relevantní informační bázi (Maříková, Petrušek, Vodáková, 1996). Forma poradenství může být různá – individuální (osobní konzultace), skupinová (workshop), distanční (on-line). Cílovou skupinou, která je příjemcem poradenských služeb, může být kdokoli – budoucí absolventi škol, stejně jako dospělí lidé z řad uchazečů o práci, zaměstnanců či zájemců, kteří chtějí změnit své stávající postavení na trhu práce.

Z pohledu vzdělávacích a pracovních politik na regionální, národní i evropské úrovni pak má kariérové poradenství potenciál, jímž lze prohlubovat vazbu mezi systémem vzdělávání a dlouhodobými potřebami pracovního trhu, a to s celoživotním dopadem. Bylo by velmi obtížné budovat jakýkoliv vzdělávací systém bez adekvátních informací, jež pomohou identifikovat účel, obsah a strukturu vzdělávání. Takové informace musí být veřejně dostupné a také interpretovatelné pro různé skupiny obyvatel, například prostřednictvím poradenských služeb (Career. ., 2004, s. 22). Význam kariérového poradenství v tomto kontextu proto chápeme jako soubor služeb, které člověka provázejí po celou dobu jeho života, obdobně jako je tomu v případě učení a vzdělávání.

2 Být „fit“ pro 21. století

Požadavky na nové znalosti a dovednosti související s přechodem tradičních výrobních odvětví a služeb ve strategii Průmysl 4.0 zrychlují pohyb pracovních sil na trhu práce. V důsledku toho již v současné době nestačí jedno jediné rozhodnutí k volbě profesní dráhy v průběhu studia, ale i dospělý člověk je nucen aktuálně reagovat na situace vzniklé na pracovním trhu s co největším možným úspěchem. Podle Scherrerové (2003, s. 7) musí být jedinec velmi kompetentní, aby se dokázal přizpůsobovat měnícím se pracovním příležitostem.

¹ Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development).

Zkušenosti z podnikové praxe tento trend potvrzují. Se zaváděním nových technologií se objevuje potřeba nových odborných znalostí a dovedností, jimž se lidé musí průběžně učit. Dobrým příkladem je zavádění ICT do oborů, kde ještě před několika lety nebylo vůbec nutné s počítačově řízenými stroji pracovat (Farvaque, Voss, 2011, s. 15).

Když britský premiér Tony Blair před několika lety v rozhovoru pro televizní stanici NTV prohlásil, že úkolem dnešních politiků není zajišťovat nebo vytvářet lidem pracovní místa, ale připravit člověka tak, aby byl „fit“ pro 21. století, tj. aby byl schopný kdykoliv si sám práci obstarat, jako by predikoval, že rozhodujícím faktorem v budování profesní dráhy každého člověka bude jeho individuální postoj jako základní element vedoucí k modelaci vlastní kariéry. Ta se podle Goulda a Kolba (1964, s. 72) úzce propojuje s dosaženým vzděláním a s výkonem konkrétní práce nebo zaměstnání. Maříková, Petrušek a Vodáková (1996, s. 476) doplňují, že kariéra je určitou formou „sociální mobility v profesi“, směřující vždy k lepšímu pracovnímu postavení.

Ekonomická úspěšnost malých i nadnárodních podniků, států a dalších politicko-ekonomických uskupení (např. Evropské unie) je často spojována s úspěšností jednotlivce na pracovním trhu. Podle strategie Evropy 2020 Flagship Initiative Innovation Union (Evrop. . . , 2010, s. 2) závisí rostoucí životní úroveň obyvatel v Evropě na inovačních procesech, které souvisejí s tvorbou nových pracovních míst, s produkcí zboží, s posilováním obchodu, služeb a také s rozvojem vědy a výzkumu.

Existuje velké množství vysvětlení pojmu „inovace“. Východiskem se nám v tomto případě stala definice z Národní inovační politiky ČR, v níž se za inovaci považuje tvorba nových procesů, postupů, výrobků a služeb či změny v řízení a organizaci práce (Národní. . . , 2005). Jejich prosazení do reálné praxe nebývá ovšem úplně jednoduché.

Prezident Evropské centrální banky Mario Draghi v této souvislosti na Bruselském ekonomickém fóru začátkem června 2016 prohlásil, že slabý ekonomický výkon EU je významně ovlivněn zaváděním malého množství inovací, a to nejen ve výzkumu, ale i v sektoru služeb (Draghi, 2016). Tím přímo odkázal k myšlence „kreativní destrukce“ harvardského profesora Josefa A. Schumpetera, podle něhož jsou inovace klíčovým prvkem k ekonomickému růstu. S jejich realizací však současně dochází ke zničení předchozích hodnot, procesů a struktur, aby uvolnily prostor hodnotám novým, kvalitnějším a trvalejším (Schumpeter, 2004, s. 101).

V podstatě se jedná o kontinuální cyklus, v němž je člověk nositelem inovačních změn, dotýkajících se všech oblastí života. Vzdělávací systémy by proto měly být schopny zajistit, aby lidé byli na takové změny připraveni a aby je dokázali díky svým odborným znalostem a dovednostem také iniciovat

a přizpůsobit jim svůj kariérní rozvoj. Vedlo by to například ke snadnější mezioborové i mezinárodní mobilitě pracovních sil (Europe..., 2011, s. 9). Bez moderních výukových forem, které budou rozvíjet potřebné dovednosti, nebude totiž na trhu práce dostatek lidí profesně flexibilních, schopných kriticky přemýšlet, rozhodovat se a nacházet efektivní řešení pracovních problémů (Mařík et al., 2015, s. 23). Národní inovační politika ČR (2011, s. 36) podporu inovací ještě více konkretizuje a upozorňuje, že s pomocí kariérového poradenství by nemuselo docházet k příliš velkému rozdílu mezi trhem práce poptávanými profesními potřebami a znalostmi na jedné straně a dovednostmi zaměstnanců získanými v sekundárním a terciárním školství na straně druhé.

Pro zaměstnavatele i pro osoby, které aktivně hledají pracovní uplatnění, bude za těchto okolností podpora kariérového poradenství výhodná, a bude prospěšná dokonce i celé společnosti, která příležitosti na trhu práce vytváří (Kariérový..., 2009, s. 11).

3 Vybrané aspekty ovlivňující transformaci trhu práce

Bylo již řečeno, že naše globalizovaná společnost prochází v posledních desetiletích radikálními změnami, které se netýkají pouze samotného hospodářství, ale projevují se i v dalších oblastech fungování společnosti (sociální, kulturní, vzdělávací apod.). Podíváme-li se na některé dílčí aspekty ovlivňující tyto transformace, pak jedním z nich je přístup k lidské práci (např. z hlediska formy, místa výkonu, času, genderu), jenž se v mnoha ohledech mezigeneračně mění (EU High..., 2012, s. 23).

Ještě v první polovině minulého století bylo v Evropě zcela běžné, že práci vykonávali spíše muži a ženy se staraly především o rodinu a domácnost. Tento tradiční model byl po druhé světové válce v rámci širších společenských a politických změn překonán a dnes je zcela běžné, že ženy mají v práci stejné postavení jako muži. Obsazují místa, která byla dříve výlučně mužskou doménou, jako je například práce v ozbrojených složkách, v dopravních službách, ve vysokých manažerských pozicích, případně v politice.

Obdobně se v posledních letech přizpůsobuje délka pracovní doby nebo počet pracovních dnů v týdnu. Podniky vycházejí vstříc zákazníkům a zároveň vytvářejí různé typy pracovních příležitostí pro své zaměstnance a spolupracovníky. Žádnou abnormalitou není ani souběžná práce pro několik zaměstnavatelů současně na zkrácené pracovní úvazky či fakturace prováděných služeb. Ve Spojených státech amerických pracuje „na volné noze“ (jako osoby samostatně výdělečně činné) již 34 % z celkového počtu

pracovních sil a předpokládá se, že do roku 2020 vzroste toto číslo na více než 40 % (Rinne, 2015).

Formování těchto nových pracovních příležitostí umožňuje lidem být méně závislí na zaměstnavateli nebo na jedné profesní dovednosti, což dříve nebylo možné. Zároveň jim takové pracovní prostředí dovoluje vybudovat si profesionální portfolio služeb složených ze znalostí a dovedností, které vyhovují jejich aktuálnímu životnímu stylu, a dává jim větší šanci plynule se adaptovat na nové podmínky a přestát nečekané změny na trhu práce. Sociální sítě jako Facebook a LinkedIn, na nichž lidé mohou zveřejňovat a sdílet své pracovní profily či kompetenční portfolia, proto v současnosti fungují jako celosvětová virtuální pracovní tržiště. Stovky milionů lidí do svých profilů uvádějí informace o svém vzdělání, odborných znalostech, profesních zkušenostech a dovednostech, čímž umožňují zaměstnavatelům a klientům vybírat si spolupracovníky podle aktuálních potřeb a formovat týmovou práci zcela jiným způsobem, než bylo dosud běžné (The Future. ..., 2016, s. 24).

S rozvojem komunikačních technologií přestávají být také některé typy práce závislé na místě, kde se člověk přímo fyzicky vyskytuje a lze je uskutečnit na dálku on-line. Tak je tomu především v IT oborech, v některých typech výzkumu, ale prakticky v celém spektru služeb, které jsou zákazníkům zprostředkovány prostřednictvím internetu. Tato situace najednou otevírá pracovní možnosti lidem, pro něž v minulosti byla nedostupnost místa výkonu práce nepřekonatelnou překážkou.

Díky vyšší pracovní flexibilitě (sami si můžeme určit dobu a rozsah své práce) dochází k prolínání volného a pracovního času člověka, což ovlivňuje například i naši vzájemnou sociální komunikaci (EU High. ..., 2012, s. 23). Mařík et al. (2016, s. 107) uvádí, že tímto způsobem budou vznikat virtuální pracovní týmy, které spolu budou spolupracovat nejen v rámci jedné firmy, ale i napříč podniky z různých oborů. Schopnost týmové práce v kombinaci se znalostmi cizích jazyků, projektového myšlení, interdisciplinárního přístupu a multikulturnosti budou stále vyhledávanějšími dovednostmi na pracovním trhu.

Požadavky restrukturovaného pracovního trhu ve své podstatě upozadují standardizované zvyky a obvyklé postupy a vyžadují všudypřítomnou akceschopnost. Člověk má být schopen a ochoten reagovat situačně, pružně a mobilně. To vyžaduje zcela odlišný přístup k budování vlastního profesního rozvoje – společenský systém se mění a do popředí se najednou dostává změna jako inovační procesní prvek. Valentová (2013, s. 160) k tomu však podotýká, že adaptace na tyto požadavky vytváří na pracující lidi obrovský tlak, který nejsou schopni všichni stejně dobře zvládnout, což s sebou nese

také řadu negativních důsledků – ztrátu zaměstnání, rozpad sociálních a rodinných vazeb i případné zdravotní problémy. Rýdl (2003, s. 261) doplňuje, že lidé začínají žít v izolovaných mikrosvětích, jimž najednou chybějí shodné znaky. Jako příklad uvádí změnu ve fungování rodiny, která se ve 21. století stala zcela individualizovanou jednotkou, a zdůrazňuje, že se tak zásadním způsobem ovlivňuje vývoj a dospívání dětí a mládeže. Mnohem větší důraz se klade na samostatnost a individuální osobní rozvoj „ve společnosti, která z úspěchu učinila měřítko uznání a příčiny neúspěchu vidí jen v nedostatcích a chybách jednotlivce“ (Rýdl, 2003, s. 261). S tím souhlasí i Brezinka (1996, s. 113), jenž se domnívá, že k psychologickým poruchám lidí často přispívají společenské a kulturní změny, nestabilita institucí a sociálních vztahů. Hlavními rizikovými faktory jsou „*overstimulation* a *overchoice*“ (Brezinka, 1996, s. 113), tedy situace, v nichž člověk podléhá příliš velkému množství vjemů a jeho rozhodovací schopnosti jsou ovlivněny příliš velkým množstvím informací, na které nedokáže správně reagovat.

Ze sociologického pohledu můžeme na pracovním trhu v současné době klasifikovat tři ekonomicky aktivní generace, které jsou ovlivněny obdobím, v němž se narodily, vyrůstaly a které formovaly také jejich postoj k učení i k práci: babyboomers (lidé narození v letech 1943–1960), generace X (narozená mezi roky 1961–1981) a generace Y (narozená v rozmezí 1982 až 1994). V tomto textu nechceme podrobně charakterizovat specifické rozdíly mezi příslušníky vyjmenovaných generací, ale domníváme se, že bude užitečné upozornit na to, že celkové změny, které ve společnosti v posledních sedmdesáti letech probíhají, průběžně ovlivňují společenské hodnoty, normy, postoje a chování těchto lidí, stejně jako třeba způsob jejich sociální interakce.

Nejmladší generace Y vstoupila na trh práce teprve nedávno a podle Kubátové a Kukulkové (2013, s. 42) s sebou na rozdíl od babyboomers a generace X přináší mnoho nových prvků. Je flexibilnější, preferuje volnou pracovní dobu s možností práce mimo kancelář, vyznává progresi, upřednostňuje nové výzvy a úkoly, v nichž může prokázat své schopnosti a talent, ráda se vzdělává a výborně pracuje s moderními technologiemi. Karsh a Templin (2013, s. 17) však upozorňují na určité riziko generačního střetu, vyplývajícího z uvedeného charakterového výčtu. V okamžiku, kdy se lidé z generace Y dostávají do řídicích pozic ve firmách, zavádějí často výrazné organizační změny, které nemusí být pro starší generace pracujících zcela akceptovatelné.

Jako velmi problematickou přípravu na budoucnost lidí z generace Y hodnotí současnou situaci také Bauman (2010, s. 76), který tvrdí, že prioritním úkolem mladých lidí je osvojit si flexibilitu „(bezpáteřnost) – schopnost rychle zapomínat a promptně se zbavovat minulých aktiv, která se proměnila

v pasiva, stejně jako schopnost takřka na povel a bez lítosti měnit způsoby a směr“ (Bauman, 2010, s. 76).

Ukazuje se, že s technologickým vývojem společnosti se souběžně vyvíjí také generace lidí, která bude umět s novými pracovními podmínkami dobře zacházet a využívat tyto nové možnosti. Pro starší generace nemusí být tyto podmínky vždy ideální, navíc v situaci, kdy jejich postavení na trhu práce může být ohroženo se vzrůstajícím věkem a blížící se senioritou. Zároveň je nutné připomenout, že individualizace světa práce, stejně jako osobního či rodinného života může přinášet kromě pozitivních prvků i mnoho komplikací, které se lidé budou muset naučit úspěšně řešit.

4 Aplikace kreativního přístupu v kariérovém poradenství

Je zřejmé, že situace na trhu práce je stále složitější a ovlivňuje ji řada faktorů, které na jedné straně mají přímý vliv na vzdělávací přípravu současných studentů, stejně jako na pracující dospělou populaci, a na straně druhé vycházejí ze socio-kulturních aspektů, v jejichž rámci se společnost dlouhodobě formuje a vyvíjí. Je proto nezbytné, aby se s těmito prvky také pracovalo v rámci poradenských služeb, neboť mohou být pro klienty přínosné.

V předchozích kapitolách jsme uvedli, že průmyslová revoluce, která ve společnosti aktuálně probíhá, se neobejde bez inovativních procesů, protože jsou hnacím motorem potřebných změn. Aby mohly vznikat nové nápady a aby mohly být realizovány, je zapotřebí určitá dávka kreativity (tvořivosti) napříč všemi obory. Maříková, Petrušek a Vodáková (1996, s. 538) definují kreativitu jako „schopnost vytvářet, nacházet nová neobvyklá řešení starých i nově vznikajících problémů“. Miklošiková (2015, s. 25) dodává, že se při takovém řešení jedná o nalezení cesty, která nebyla dosud známá, a podle Hlavsy (1985, s. 40) jde u kreativity o vývojový vztah člověka k okolí s cílem dosáhnout nového výsledku. Průcha, Walterová, Mareš (2013, s. 318) k tomu doplňují, že při hledání těchto mimořádných objevů se obvykle využívá „inspirace, fantazie a intuice“. Erazím (1984, s. 15) komplexně shrnuje, že v souvislosti s hledáním definic kreativity se dostáváme vždy k termínu „novost“, a upozorňuje na mezioborový rys „teorie tvořivosti“ jako vědní disciplíny (Erazím, 1984, s. 16).

Průmysl 4.0 s vysokou mírou tvořivosti lidí počítá, protože ji vnímá jako dosud málo využívaný potenciál – zdroj pro zlepšování služeb a zvyšování kvality produktů. Takové domněnky potvrzuje i nedávný průzkum společnosti PricewaterhouseCoopers mezi 246 vrcholovými manažery firem z celého světa – 31 % z nich považovalo kreativitu za nezbytnou součást úspěšného

zavádění inovací do firemního prostředí (Percival, Shelton, Andrews, 2013). Dacey a Lennon (2000, s. 11) navíc predikují, že jestliže byly ve 20. století na člověku nejcennější jeho znalosti, pak ve 21. století to bude právě kreativita a „schopnost vytvářet vědomosti nové“. Hlavsa (1986, s. 13) ale upozorňuje, že k aplikaci „metod tvůrčí činnosti“ docházelo ve společnosti odjakživa napříč různými obory.

Spíše než jako tvorbu jedinečného uměleckého díla vnímáme kreativitu jako způsob tvořivého myšlení (*design thinking*), jehož výsledkem bývá nalezení nového produktu nebo způsobu, jak ho vytvořit. Mezinárodní konsorcium Assessment and Teaching of 21st Century Skills řadí *design thinking* mezi dovednosti 21. století, protože přináší efektivní řešení nejen ve spojení s novými technologiemi, ale nachází své uplatnění v tradičních službách, stejně jako ve výrobě. Neodmyslitelně patří také ke vzdělávání. Jeho nutným předpokladem je vytvoření adekvátního prostředí, v němž mohou vznikat nové nápady a myšlenky, které lze pak jednoduchým způsobem přenášet do praxe (Turnali, 2015). Erazím (1984, s. 16) navíc doplňuje, že právě „schopnost tvořit lze rozvíjet (kultivovat) a podněcovat“, což je v souladu i s přístupem Guilforda (2016), který uvádí, že každý jedinec má přirozené předpoklady k tvořivosti.

Mají-li se na trhu práce potkávat podniky s kreativními (tvořivými) lidmi, je důležité podporovat uplatnění kreativních postupů a procesů ve vzdělávacím procesu. Logicky by se takové principy měly objevovat i v poradenských službách. Aplikace kreativních technik v kariérovém poradenství tak vlastně může reagovat na aktuální společenské potřeby, pomáhat stírat mezigenerační rozdíly a posilovat postavení klientů na pracovním trhu. Dochází tím k podpoře potřebných inovačních dovedností u lidí, kteří chtějí zlepšit svoji pracovní pozici a získat možnou konkurenční výhodu ve srovnání s ostatními (Europe. . ., 2011, s. 34).

Z historického hlediska existuje v kariérovém poradenství mnoho různých přístupů, jak s klienty pracovat. Jejich tvůrci měli většinou ve svých teoriích odlišná východiska:

- orientace na lidský potenciál, který lze změřit a přiřadit k povolání (Parsons),
- typologie povolání (Holland),
- teorie dynamického procesu, interakce a životní změny (Super),
- zdůraznění vývojového vztahu mezi rodiči a dětmi a uspokojování vlastních potřeb (Roeová),
- psychodynamický model kariérové volby (Bordin),

- teorie hodnot (Brown),
- sociodynamický přístup (Peavy),
- narativní přístup (White a Epston).

Podíváme-li se na příklady uvedených poradenských přístupů optikou současných a budoucích podnikových potřeb, pouze některé z nich mohou posilovat přenositelnost kompetencí, které Průmysl 4.0 považuje za klíčové. Nebylo naším cílem hluboce analyzovat jednotlivé poradenské přístupy s jejich následnou komparací. Snažíme se zdůraznit, že má-li poradce s klientem pracovat v souladu se společenskou objednávkou, pak může v praxi kombinovat několik různých metod a klientovi tak poskytnout komplexnější pohled na problém, který řeší, nebo pracovat s postupy, v jejichž rámci klient bude nacházet svoji vlastní cestu k úspěšnému výsledku. Kreativní principy jsou totiž obecně platné v každém oboru lidské činnosti, takže nacházejí uplatnění i v poradenských službách. Adaptace na změny a takzvané proaktivní chování mohou člověka snáze přenést přes problematické situace, do nichž se v rámci studijního i pracovního života bude dostávat.

V rámci kreativního poradenského přístupu se klientovi nepředkládají hotová řešení či doporučení. Poradce klienta „zmocňuje“ k tomu, aby si pomohl sám, motivuje ho nad svou situací aktivně přemýšlet, rozkrývat jednotlivé vrstvy problému a plánovat postupné kroky vedoucí k řešení. V rámci poradenské zakázky je dobré ke klientovi přistupovat individuálním způsobem. Každý klient je jiný, má specifické potřeby, zkušenosti, znalosti, postoje, cíle i tužby. Každý člověk má svůj vlastní příběh s jedinečnou životní cestou, takže aplikace obecně platných teorémů nemůže být v poradenství dostatečně funkční. Klient často „vězí v problému“ a při hledání řešení postrádá dostatečný nadhled. Poradce mu vhodně zvoleným přístupem může pomoci uvědomit si širší situační kontext.

Jednou z vhodných technik sociodynamického přístupu, která může pomoci lépe analyzovat aktuální situaci klienta, získat určitý nadhled a ujasnit si kontext, je tzv. mapování životního prostoru. Klient si při ní často uvědomí souvislosti, které do té doby nevnímal a nepracoval s nimi. Změna náhledu na situaci mu proto může dopomoci k dosažení pozitivních výsledků a nalezení funkčního řešení. Překonává se tak napětí mezi minulými zkušenostmi a budoucími možnostmi (Cybal-Michalska, 2015, s. 3649).

Stanovování dílčích cílů, které jsou pro klienta aktuálně dosažitelné, pomáhá motivovat k aktivitě i eliminovat strach ze selhání při zvládnutí situace, která se klientovi může na začátku jevit jako příliš obtížná a vlastně neřešitelná. Takové postupy jsou pro člověka cenné při vytváření tzv. životního projektu, v němž je práce stěžejním prvkem (Rozvoj. . . , 2015, s. 19), odkazují

totiž na kompetence, jejichž prostřednictvím se mohou lidé systematickým způsobem o sobě více dozvídat, stejně jako získávat ucelené informace o nabídce pracovních míst, o možnostech vzdělávání a o rozvoji své profesní dráhy.

Plánování kariéry je celoživotním procesem, který od všech zúčastněných vyžaduje vysokou míru flexibility, aby se dokázali přizpůsobit interním změnám, stejně jako proměnám vnějšího okolí (Reddy et al., 2015, s. 17). Tento přístup pozitivně hodnotí i Cybal-Michalska (2015, s. 3648), neboť člověk je za svá vlastní rozhodnutí plně odpovědný a porozumění sama sobě ve vztahu s okolním světem je pozitivním prostředkem k tomu, jak být v životě úspěšný.

5 Diskuse a závěr

Dokázat efektivně přizpůsobit svůj kariérový rozvoj aktuálním potřebám a možnostem pracovního trhu by mělo být cílem každého člověka, pokud chce být v práci úspěšný. To vyžaduje umění flexibilně reagovat na náhlé a neočekávané změny, stejně jako schopnost jisté predikce změn, které mohou v dohledné době nastat. Globální společnost se v důsledku probíhající průmyslové revoluce transformuje a v této souvislosti jsme se zabývali nejen vazbou kariérového poradenství na strategii celoživotního učení, ale zmínili jsme i několik vybraných aspektů, které mají výrazný vliv na proměnu stávajících pracovních potřeb. Do popředí zájmu podniků se stále častěji dostávají znalosti a dovednosti, které jsou snadno aplikovatelné na různé problémové situace, a také kreativní myšlení jako podpora inovačních procesů. Je logické, že pokud se tyto dovednosti mají objevovat u budoucích absolventů škol nebo i v případě již dospělých pracujících, je potřebné je rozvíjet v rámci celého systému celoživotního učení, kam patří i poradenské služby. Plánování profesní kariéry sice závisí na zodpovědnosti každého jednotlivce, ale vzhledem k nepřehledné situaci na trhu práce, kdy na jedné straně profese nečekaně zanikají a současně vznikají zcela nové, je důležité pomoci aktivním přístupem lidem s volbou jejich profesní dráhy. Aktivní posilování zmíněných dovedností jim pomůže nejen při řešení pracovních situací, ale i v běžném životě.

Literatura

- BAUMAN, Z. 2010. *Umění života*. Praha: Academia. 149 s. ISBN 978-80-200-1869-4.
- BREZINKA, W. 1996. *Filozofické základy výchovy*. Praha: Zvon. 213 s. ISBN 80-7113-169-5.
- Career Guidance and Public Policy: Bridging The Gap*. 2004. OECD Publications, Paris. 171 s. ISBN 92-64-10564-6.

- CÍMPAN, B. I. 2013. European Career Development a Challenge for European Human Resource Management. *Procedia Economics and Finance*, vol. 6, pp. 224–231. ISSN 2212-5671. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671\(13\)00135-4](http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(13)00135-4).
- CYBAL-MICHALSKA, A. 2015. Proactivity in a Career as a Strategy of the Intentional Construction of an Individual Future in the World Oriented Toward a Global Change. *Procedia Manufacturing*, vol. 3, pp. 3644–3650. ISSN 2351-9789. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.754>.
- DACEY, J. S., LENNON, K. H. 2000. *Kreativita*. Praha: Grada Publishing. 250 s. ISBN 80-7169-903-9.
- DRAGHI, M. 2016. *On The Importance of Policy Alignment to Fulfil Our Economic Potential* [online]. c2016, poslední revize 9. 6. 2016 [cit. 2016-06-12]. Dostupné z: <https://www.ecb.europa>.
- ERAZÍM, P. 1984. *Kapitoly o tvůrčím myšlení*. Praha: Dům techniky ČSTV Praha. 54 s.
- EU High Level Group of Experts on Literacy: Final Report, September 2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. 120 p. ISBN 978-92-79-25498-7. DOI: <http://dx.doi.org/http://dx.doi.org/10.2766/34382>.
- Europe 2020 Flagship Initiative Innovation Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2011. 43 s. ISBN 978-92-79-17688-3.
- FARVAQUE, N., VOSS, E. 2011. *Průvodce školením v malých a středních podnicích (MSP)*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. 84. s. ISBN 978-92-79-20302-2. DOI: <http://dx.doi.org/10.2767/34169>.
- GOULD, J., KOLB, W. L. 1964. *A Dictionary of The Social Science*. London: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization Publications.
- GUILFORD, J. P. 2016. *Past, Present and Future* [online]. c2016, poslední revize 3. 10. 2016 [cit. 2016-10-03]. Dostupné z: <http://www.nasonline.org/publications/biographical-memoirs/memoir-pdfs/guilford-joy-paul.pdf>.
- HLAVSA, J. 1985. *Psychologické základy teorie tvorby*. Praha: Academia. 356 s.
- HLAVSA, J. 1986. *Psychologické metody výchovy k tvořivosti*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství Praha. 192 s.
- Kariérový rozvoj na pracovišti: průzkum služeb kariérového poradenství pro zaměstnané osoby*. Praha. Dům zahraničních služeb MŠMT pro centrum Euroguidance. 2009. 67 s. ISBN 978-80-87335-06-2.
- KARSH, B., TEMPLIN, C. 2013. *Manager 3.0: A Millennial's Guide to Rewriting the Rules of Management*. San Francisco: Amazon. 235 p. ISBN 0814432891.
- KUBÁTOVÁ, J., KUKELKOVÁ, A. 2013. *Interkulturní rozdíly v pracovní motivaci generace Y: Příklad České republiky a Francie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 129 s. ISBN 978-80-244-3961-7.
- MAŘÍK, V. et al. 2015. *Průmysl 4.0* [online]. c2015, poslední revize 23. 9. 2015 [cit. 2016-06-12]. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument176055.html>.

- MAŘÍK, V. et al. 2016. *Národní iniciativa průmysl 4.0* [online]. c2016, poslední revize 3. 2. 2016 [cit. 2016-06-12]. Dostupné z: kzps.cz/wp-content/uploads/2016/02/kzps-cr.pdf.
- MAŘÍKOVÁ, H., PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ, A. 1996. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum. 747 s. ISBN 80-7184-311-3.
- MIKLOŠKOVÁ, M. 2015. *Tvořivost a didaktická kompetence vysokoškolských učitelů technických předmětů*. Žatec: Ohře Media. 163 s. ISBN 978-80-905122-9-0.
- Národní inovační politika České republiky na léta 2005–2010* [online]. c2005, poslední revize 29. 6. 2005 [cit. 2016-06-18]. Dostupné z: <http://www.vyzkum.cz/Priloha.aspx?idpriloha=25767>.
- PERCIVAL, D., SHELTON, R. D., ANDREWS, H. 2013. *Unleashing the Power of Innovation* [online]. c2015, poslední revize neuvedena [cit. 2016-06-16]. Dostupné z: <http://www.pwc.com/gx/en/services/advisory/consulting/unleashing-the-power-of-innovation.html>.
- Posilování politik, systémů a praxe na poli celoživotního poradenství v Evropě* [online]. c2004, poslední revize 18. 5. 2004 [cit. 2016-06-18]. Dostupné z: http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/navrh_rezoluce.pdf.
- PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. 2014. *Andragogický slovník*. 2. aktualizované a rozšířené vyd. Praha: Grada Publishing. 320 s. ISBN 978-80-247-4748-4.
- PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. 2013. *Pedagogický slovník*. 7. vyd. Praha: Portál. 400 s. ISBN 978-80-262-0403-9.
- REDDY, L. et al. 2015. *Transforming Career Counseling: Bridging School to Career in the Workforce of the Future* [online]. c2015, poslední revize 23. 7. 2016 [cit. 2016-06-18]. Dostupné z: https://www.sme.org/.../Career_Counseling_White_Paper.pdf.
- RINNE, A. 2015. *What is the Future of Work, Travel and Mobility?* [online]. c2015, poslední revize 4. 8. 2016 [cit. 2016-06-18]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/agenda/2015/05/what-is-the-future-of-work-travel-mobility>.
- Rozvoj politik celoživotního poradenství: Evropský nástroj pro tvůrce politik*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2015. 104 s. ISBN 978-80-87335-82-6.
- RÝDL, K. 2003. *Inovace školských systémů*. Praha: ISV nakladatelství. 282 s. ISBN 80-86642-17-8.
- SCHERREROVÁ, D. 2003. *Vybrané kapitoly z kariérového poradenství*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné. 166 s. ISBN 80-7248-179-7.
- SCHUMPETER, J. A. 2004. *Kapitalismus, socialismus a demokracie*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury. 470 s. ISBN 80-7325-044-6.
- Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, 2008. 89 s. ISBN 978-80-254-2218-2.
- The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* [online]. c2016, poslední revize 15. 1. 2016 [cit. 2016-06-18]. Dostupné z: www3.weforum.org.

TURNALI, K. 2015. *How Can Design Thinking Help your Business?* [online]. c2015, poslední revize 12. 5. 2015 [cit. 2016-06-16]. Dostupné z: <http://www.weforum.org/agenda/2015/05/how-can-design-thinking-help-your-business>.

VALENTOVÁ, P. 2013. K výzvám společnosti věděni adresovaným škole. *Pedagogická orientace*, roč. 23, č. 2, s. 153–173. ISSN 1805-9511.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5817/PedOr2013-2-153>.

Autor

Mgr. Tomáš Chochole, Ph.D., Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta designu a umění Ladislava Sutnara, Univerzitní 28, 306 14 Plzeň,
e-mail: chochole@fdu.zcu.cz

PSYCHOLOGIE NEZAMĚSTNANOSTI A JEJÍ VÝZNAM PRO PROFESIONALIZACI KARIÉRNÍHO PORADENSTVÍ

Božena Šmajsová Buchtová, Josef Šmajš

Úbytek živé lidské práce se dnes stává hlavním antropologickým i sociálním problémem. V letech 1990–1991 ztratilo práci ve střední a východní Evropě v průmyslových, zemědělských a stavebních oborech 3,7 milionu lidí. V období hospodářské krize v letech 2008–2010 bylo v EU celkem 23 milionů nezaměstnaných. V současné době je v EU více než 20 milionu lidí bez práce (Unemployment. . ., 2016), z toho 4,7 milionu lidí mladších dvaceti pěti let. V České republice je nyní 415 000 nezaměstnaných, z toho 54 000 do věku 24 let a 85 000 lidí ve věku 55 let a více (Statistika. . ., 2016).

Ztráta práce je v našich poměrech pro mnohé jedince traumatizujícím existenciálním zážitkem. Je tomu tak i přesto, že žijeme v demokratickém sociálním státě, který umožňuje relativně slušný život i bez dočasné finanční odměny za práci. Stane-li se člověk nedobrovolně dlouhodobě nezaměstnaným, ztratí nejsilnější objektivní pojítko s realitou, zmocní se ho pochybnosti o vlastních schopnostech, nejistota a strach z budoucnosti. Práce je totiž pro člověka důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální zajištění, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013). Zdá se, že potřeba užitečné fyzické a psychické zátěže, podobně jako potřeba jazykové komunikace, je u lidského druhu biologicky zakotvená (Šmajš, 2016). Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby námahy, ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.

Z hlediska životní dráhy práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity lidí. Práce ukazuje obecně platné hodnoty nejen těm, kteří pracují, ale i těm, které teprve vychováváme – dětem. Jde o vliv ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu. I když děti dnes obvykle nevidí rodiče pracovat, prožívají jejich pracovní vzestup i traumata.

Násilné vyřazení práce z osobního života člověka má průkazné negativní následky – ekonomické, sociální a samozřejmě i psychologické a zdravotní. Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, absentuje možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Bez práce se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kon-

taktů a nastává postupný rozpad integrity osobnosti. Atrofují totiž činnosti, které byly součástí denního pracovního rytmu člověka (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013).

1 Definice ztráty zaměstnání

Ztráta zaměstnání¹ je životní událostí (viz Holmes, Rahe, 1967), která člověku nedobrovolně odebírá placenou práci. Důležitou roli tu hraje doba trvání, která odlišuje ztrátu práce jako události od nezaměstnanosti jako stavu. Pokud tedy jedinec nezíská nové zaměstnání, vede ztráta práce k nezaměstnanosti (krátkodobé nebo chronické, dlouhodobé).

Model teorie životních událostí ukazuje, že sociální interakce mohou mít pro vznik stresu rozhodující význam. Nedobrovolný odchod ze zaměstnání zaujímá v seznamu životních událostí vysokou hodnotu závažnosti a potvrzuje, že ztráta práce je pro mnoho lidí velkou psychosociální zátěží.²

Dlouhodobě nezaměstnaný člověk opakovaně hodnotí závažnost ztráty zaměstnání nyní i v budoucnu a také, jak je sám psychicky vybaven k tomu, aby čelil ztrátě práce (tj. nalezením jiného zaměstnání). Jedinec může několikrát přehodnocovat situaci v závislosti na nových informacích ze svého životního prostředí a podle vlastních reakcí na stresující událost. Některé typy přehodnocení mohou být svou povahou defenzivní, dané spíše osobními ambicemi člověka než samotnými tlaky změněného životního prostředí. Lidé se mohou také různit co do své zranitelnosti stresem (Buchtová, 2016).

Kognitivní hodnotící procesy (viz Lazarus, Folkman, 1984) lidí se ztrátou práce tedy zahrnují jak osobní, tak i okolní situační faktory. Mezi osobní proměnné ovlivňující hodnocení patří dominantní motivy, cíle a hodnoty jedince i jeho osobní strategie. Patří mezi ně též síla jeho vnitřního přesvědčení (mravní étos člověka). K situačním proměnným náleží neurčitost situace, její nepředvídatelnost, proměny v čase. Více stresující bude ztráta zaměstnání pro člověka s vysokým zaujetím pro práci, který nabyl přesvědčení, že situaci nemůže sám změnit, a dále pro jedince, který si neumí situaci vysvětlit, je nejistý a domnívá se, že může trvat značně dlouho, než získá jinou práci (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 56).

¹ Termín „ztráta zaměstnání“ používáme v této studii pro zachování souladu s literaturou zabývající se životními událostmi. Ta zdůrazňuje, že po určité prožité události dochází k přizpůsobení se této životní události.

² Psychosociální zátěže byly zařazeny do oficiálních psychiatrických klasifikací v podobě tzv. IV. diagnostické osy klasifikace DSM-III-R (Diagnostický a statistický manuál ve třetí revizi z roku 1987). Tato klasifikace hodnotí nezaměstnanost čtvrtým stupněm závažnosti na šestistupňové škále.

Zvládání situace dlouhodobé ztráty práce je dramatický proměnlivý proces, který se liší od běžného adaptivního chování. Mezi zdroje, které mohou tlumit účinky stresu a pomoci člověku vyrovnat se s danou situací, patří jeho zdraví a životní energie, již zmíněné motivy, cíle a hodnoty, ale i obratnost při řešení problémů. Patří sem i společenská přizpůsobivost jedince, způsob a míra jeho společenské opory i jeho finanční zdroje. Také profesionálně vedené kariérní poradenství může nezaměstnanému pomoci v těžké životní situaci.

2 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Nedobrovolný odchod ze zaměstnání prožívá mnoho lidí jako extrémní psychickou zátěž. Závěry výzkumů nezaměstnanosti ze zemí s rozvinutou ekonomikou opakovaně ukazují, že ztráta zaměstnání anebo samotný strach z této ztráty (Stuckler, Basu, 2014; Buchtová, 2010; Burgard, Brand, House, 2009) jsou zdrojem frustrací s vážným dopadem na duševní a tělesné zdraví člověka (Bambra, 2010; Paul, Moser, 2006; Kebza, 2005; Buchtová, 2000; Murphy, Athanasou, 1999 a další). Výše uvedené poznatky se plně potvrdily i ve výzkumu nezaměstnaných v českém prostředí.

Více než polovina nezaměstnaných v našich výzkumech (Buchtová, 2002, 2000) uváděla *zhoršení zdravotního stavu*. Jednalo se zejména o subjektivní příznaky neurotických potíží projevující se úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi. Častěji se neurotické příznaky vyskytovaly u žen. U mužů a žen, kteří měli zdravotní potíže již před ztrátou práce, došlo následkem nezaměstnanosti ke zhoršení jejich zdravotního stavu (hypertenze, diabetes mellitus, astma, žaludeční vředy, onemocnění srdce, problémy s páteří atp.). U dlouhodobě nezaměstnaných jedinců se projevila silná závislost výskytu neurotických příznaků na věku. Tyto potíže se ve skupině nad 40 let vyskytovaly častěji u mužů než u žen.

Ukazuje se také, že stres dokáže měnit řadu funkcí lidského organismu, o nichž se to dříve nepředpokládalo. Stresu se dříve nepřiznával tak zásadní vliv. Vlivem stresu dochází například ke snížení imunity protiinfekční a protinádorové, ke snížení odolnosti buněčných membrán proti poškození, ke změnám metabolismu řady látek s dopadem na zvýšený výskyt alergií, diabetu, astmatu a dalších onemocnění.

I když jsou pracovníci o propuštění předem informováni, nejčastější příčinou jejich duševního strádání je strach z toho, „co bude dál“. Ten pak provokuje stálou sebeanalýzu a úzkostné stavy. Týká se to i případů, kdy jsou s pracovníky uzavírány smlouvy na dobu určitou. Těsně před vypršením

termínu smlouvy totiž často neznají svoji pracovní perspektivu. Dlouhodobá ztráta zaměstnání (více než jeden rok bez práce, u absolventů škol po půl roce) postihuje ve svých důsledcích celou psychiku člověka, a to jak jeho intelektovou a citovou oblast, tak i oblast vůle. Chování lidí je často provázeno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontaktů. Zjistili jsme, že již šest měsíců po ztrátě práce se lidem stále obtížněji daří uspokojovat psychické potřeby: udržování sociálních kontaktů, získávání nových zkušeností, udržování aktivity a výkonu. Poznatky z dalších výzkumů dlouhodobě nezaměstnaných uvádějí ztrátu dlouhodobých cílů a stavy deprese, poruchy sebeřízení spolu s pasivitou, která jim brání uspět na pracovním trhu.

Zvládnání ztráty práce je vysoce individuální a je podmíněno odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži vůbec. Konstruktivní adaptivní strategii zaujímají obvykle lidé, kteří jsou již v průběhu života predisponováni svými osobnostními vlastnostmi nebo způsobem práce, sportem atp. Dále je tato schopnost podmíněna věkem (rozdílností v pocítované odpovědnosti vůči nejbližšímu okolí, která koreluje s fázemi životního cyklu), pohlavím (ženy jsou znevýhodněny starostí o děti a o domácnost), dosaženou kvalifikací (nekvalifikovaní lidé snadněji přijdou o práci a obtížně ji znovu najdou), zkušenostmi jedince (větší stresovou zátěž prožívají jedinci se silnou pracovní motivací a úspěšností v minulém zaměstnání), dále i předchozí profesní rigiditou či pružností. Do hry pochopitelně vstupují i finanční možnosti nezaměstnaného, sociální opora (ztráta práce „prověřuje“ pevnost vztahů mezi životními partnery i přáteli; platí tu známé „v nouzi poznáš přítele“) a další faktory.

Většina nezaměstnaných ve svých výpovědích uvádí, že *rodinné zázemí je pro ně hlavní životní oporou*, která jim významně pomáhá překonávat obtížnou životní situaci. Vliv sociální opory však podstatně ovlivňovala také délka nezaměstnanosti. U dlouhodobě nezaměstnaných byli nejdůležitější zejména životní partner a děti, tedy lidé žijící v bezprostřední blízkosti nezaměstnaného člověka. U jedinců s kratší dobou ztráty práce to byli především příbuzní, přátelé a kamarádi. Sociální opora ze strany rodiny, zejména životního partnera, patří mezi důležité faktory, které pomáhají zvládnout tuto zátěžovou situaci. Dlouhodobě nezaměstnaný člen rodiny ovlivní rodinné soužití. Tato situace tedy prověřuje kvalitu rodinných vztahů a – jak jsme se již zmínili – lépe ji zvládají lidé, kteří se mají o koho opřít, kteří mají možnost otevřeně o své situaci hovořit s rodinou, a to s předpokladem pochopení a bez zbytečného litování.

V současné době přibývá v České republice nesezdaných párů a vzrůstá podíl domácností jednotlivců. Ten se dokonce blíží jedné třetině. Singlovství

jako životní styl je tak vystaveno novým zátěžím, zbavené ochrany jedince rodinou.

Nezaměstnaný jedinec má často negativní vliv na kvalitu života rodiny. V rodině dochází v souvislosti se ztrátou zaměstnání především k různě dlouhému stavu finanční nouze. Ta je způsobena snížením příjmu nezaměstnaného, a tím i celé rodiny, a dále odebráním poskytovaných benefitů. Finanční nouze může být prohloubena i dřívější zadlužeností. Tyto negativní skutečnosti vedou ve svých důsledcích k dalšímu působení stresů, např. z důvodu neschopnosti plnit své závazky, ke změnám sociálních a materiálních podmínek rodiny, ke změně životního stylu členů rodiny, tj. v mnoha případech k proměnám socioekonomického statusu rodiny (Wadsworth, Montgomery, Bartley, 1999).

V oblasti partnerských vztahů často dochází k jejich kvalitativní proměně – mnohdy se zvyšuje rodinné napětí a narůstají interpersonální konflikty, klesá zájem o partnera např. v oblasti sexuálních aktivit apod. Jednotlivé konflikty, jejichž spouštěčem ztráta zaměstnání může být, pak kumulativně vedou v krajních případech až k rozpadu partnerského vztahu, manželství nebo rodiny (Siegel et al., 2003). Kromě materiálního strádání se mohou ve větší míře objevovat i jevy jako týrání manželek a dětí (Hammarström, 1994). Ztráta zaměstnání také ovlivňuje kvalitu vztahu k dětem. Může dojít k přenesení stresu na děti, což bývá doprovázeno nezájmem o dítě nebo naopak zvýšenou starostlivostí, častějšími konflikty apod. (Buchtová, 2002).

Studie Truhlíkové, Úlovcové a Vojtěcha z roku 2006 potvrdila negativní vliv problematického rodinného zázemí na vzdělávání dětí. Nízká úroveň vzdělání rodičů, dlouhodobá nezaměstnanost a vůbec nízké vzdělanostní aspirace jsou příčinami nedostatečné aktivní podpory a minimálního zájmu o vzdělávání dítěte. Všechny tyto průvodní jevy ovlivňují selhávání dětí na jejich vzdělávací cestě a bývají často skrytým zdrojem potenciální dlouhodobé nezaměstnanosti. Problémy mladistvých se střední úrovní vzdělání a následným pracovním uplatněním jsou tedy podmíněny nejen jejich mentálními schopnostmi a psychologickými vlastnostmi, ale i specifickou socializací, hrozbou mezigeneračního přenosu nízkých životních a vzdělávacích aspirací z rodičů na děti. Vznikají skupiny mladistvých s nebezpečím sociálního vyloučení (Buchtová, 2009).

Na podkladě dat mezinárodního projektu *European Longitudinal Study of Parenthood and Childhood* (ELSPAC)³ jsme v retrospektivním šetření srovnávali skupinu zaměstnaných a nezaměstnaných mužů a zkoumali jsme: 1.

³ ELSPAC je epidemiologická prospektivní studie realizovaná pod záštitou WHO, jíž se účastní několik evropských zemí (Rusko, Ukrajina, Slovensko, Velká Británie, Česká republika). Zabývá se dlouhodobým sledováním rizikových a protektivních faktorů biopsychosociálního

v čem se lišilo jejich dětství; 2. v jakém rozsahu se přenášejí výchovné přístupy z rodičů na děti; 3. jaký vliv mají negativní důsledky prožitého dětství na budoucí uplatnění mužů na trhu práce. Výzkumný soubor v letech 1991 až 1992 tvořilo 3 141 (88,7 %) zaměstnaných mužů a 399 (11,3 %) mužů bez práce.

Náš výzkum (Buchtová et al., 2014) prokázal, že nezaměstnaní otcové ve srovnání se zaměstnanými žili v rodině, kde rodiče měli vážnější rozpory, popřípadě od sebe odešli nebo se rozvedli. V době jejich rozvodu bylo našim respondentům – nezaměstnaným otcům – v průměru 9,69 let. Své dětství častěji prožili nezaměstnaní otcové ve srovnání se zaměstnanými (jak jsme již uvedli) v péči dětského domova, dětské vesničky, v pěstounské péči nebo v náhradní rodině.

Zjistili jsme, že *prožívání rodinných konfliktů v dětství se u zkoumaných nezaměstnaných negativně projevilo v jejich dospělosti*. Ukazuje se, že náš vzorek respondentů – nezaměstnaní otcové – jako by „kopíroval“ své rodiče. Nezaměstnaní otcové ve srovnání se zaměstnanými měli častěji spory s partnerkami, častěji se rozešli s partnerkou, častěji jsou svobodní a opakovaně ženatí. Z celkového počtu 396 nezaměstnaných otců mělo ve srovnání se zaměstnanými 75,5 % úplnou rodinu a 24,5 % rodinu neúplnou. Přitom se jedná o nezaměstnané muže, nastávající otce zkoumaných dětí, z nichž mnozí měli negativní zkušenosti s kvalitou soužití vlastních rodičů. I když rodiče ovlivňují zdravotní stav a úspěšnost svých dětí nejen svým chováním a výchovou, ale i geneticky předávanými dispozicemi, dospíváme k závěru, že patologii duševního zdraví a poruchy adaptace jako důsledek negativně prožitého dětství je možné v dospělosti předpokládat.

Domníváme se, že *harmonická rodina je sociálně nezávislým předpokladem pozdějšího uplatnění dospělých dětí ve společenské dělbě práce*. Nezávisle negativně prožité dětství má proto vliv na budoucí uplatnění na trhu práce. Také sociální role mladých mužů (otců) může být deformována už prvním formativním obdobím raného dětství. Spolu s rozpadem rodiny se proto sociální integrace a sociální úspěšnost u skupiny mužů bez práce vyvíjejí nepříznivým směrem (Buchtová et al., 2014).

Nezaměstnanost je pro mnohé jedince zraňující zkušeností. Nedobrovolná ztráta práce je pro postiženého bolestná a často po ní zůstávají trvalé psychologické rány nebo jizvy. Prozrazují to výpovědi znovu zaměstnaných, a to nezávisle na kvalitě nalezených zaměstnání. Někteří mluví o trvalých následcích – stigmattech, která jsou hluboce vryta do jejich vědomí. Pocit osobního neúspěchu přetrvává, vracejí se pochybnosti o vlastních schopnos-

tech. Někteří popisují změny svého chování v důsledku přímé zkušenosti s nezaměstnaností. Přiznávají například mnohem menší odevzdanost sebe sama organizaci, značnou pozornost věnují tomu, aby nebyli „zviditelňováni“ např. tím, že kritizují jiné či firmu. Prostě se snaží, aby zapadli do průměru. Hodnoty přežití a bezpečí u nich dominují nad jejich zájmy, úspěchy a postavením. Cítí daleko větší odpovědnost za rodinu, která jim vytvořila v době ztráty práce sociální oporu. Ve vzácných případech měla nezaměstnanost také pozitivní dopad na toho, kdo cítil potřebu se osvobodit ze stresového nebo svazujícího prostředí svého předcházejícího zaměstnání. Dědictví nezaměstnanosti tedy může být výjimečně i pozitivní.

Vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti má nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, nýbrž i na celou společnost. Takto postiženou společnost provází zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, které se projevují spíše nepřímou: zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog (zejména u mladých lidí), vyšší nemocností a rostoucí spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražděných pokusů. Zákeřnost této věci spočívá v tom, že zpočátku může být i nezaměstnanost prožívána jako určitá forma „dovolené“, kdy má člověk příležitost zamyslet se nad svým dosavadním životem. Později, při opakovaném neúspěchu najít si práci, narůstá vědomí nemožnosti ovlivňovat svoji osobní situaci, vzniká pesimistický postoj s pocity nepotřebnosti, marnosti a beznaděje. Průvodními jevy vysoké dlouhodobé nezaměstnanosti jsou i zvýšená míra kriminality a násilí, rasových a meziskupinových konfliktů, krizí v rodině a v sociálních institucích. Nezaměstnanost provází také ztráta úcty k politickým stranám a autoritám, vznik tzv. třídy deklasovaných, tj. lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor.

3 Podstata, obsah a smysl lidské práce

Práce, která po staletí určovala obsah i strukturu lidského života, dávala obyčejnému životu širší nadosobní smysl, étos a transcendenci, je dnes sama pod vlivem samovolně se proměňující kultury, kterou pomohla vytvořit. V našem přístupu pojmáme práci jako způsob, jímž člověk – prvek přírodního systému, ale i jediný tvůrce kultury – vnucuje svou vůli (individuální či kolektivní) části okolní přírody, tj. původně přírodním strukturám a procesům. Vlastní pracovní proces, řečeno opět jen schematicky, probíhá tak, že člověk svou vůli ovládne nejprve sám sebe, tj. své vlastní bytostné síly. Ovládne přírodní síly uvnitř svého organismu, a to nejen síly mentální, nýbrž i síly fyzické,

a teprve s jejich pomocí přinutí okolní fyzické struktury a aktivity přijmout požadovanou formu či směr působení.

3.1 *Biologická podmíněnost práce*

Souvislost práce s konzervativní lidskou přirozeností je zřejmě hluboká. Bytostná potřeba práce souvisí už s tím, že naši hominidní předkové kdysi ztratili svou niku (přirozený domov) v korunách stromů afrických deštných pralesů. V důsledku náhlého vzniku velké příkopové propadliny se postupně ocitli v křovinaté savaně. Pod hrozbou úplného vyhynutí se museli relativně rychle přizpůsobit novým podmínkám. *Život na stromech byl spíše „zábavou než prací“*. Poskytoval dostatek rostlinné potravy ve formě plodů, hmyzu a jedlých výhonků, byl přirozeným úkrytem před pozemními šelmami a hady, zajišťoval nerušenou možnost nočního odpočinku atp. (Šmajš, Binka, Rolný, 2012, s. 56–57).

Život v savaně naopak připomínal vyhánění z ráje, vyžadoval obtížnější způsoby získávání obživy. Bylo nezbytné v krátké době zvládnout rychlý a dlouhý pohyb po zemi bez pomoci předních končetin, nové způsoby obstarávání potravy, zajišťování bezpečí celé tlupy před predátory i přesnější komunikaci. Získávání potravy živočišného původu se neobešlo bez vzniku zcela nové lovecké strategie včetně používání ohně, lsti a vhodných nástrojů. Zdá se, že *většina populací našich vzdálených předků v této době vyhynula*. Populace, které se dokázaly přizpůsobit, vytvářely základ nových druhů *Homo*. Do jejich genomu se postupně prosazovala *útočná adaptivní strategie* včetně vlohy k fyzické námaze a jazykové komunikaci. I když v této dlouhé etapě sběračství a lovectví, která trvala většinu historie anatomicky moderního člověka (100–200 000 let), nemůžeme ještě mluvit o práci v dnešním slova smyslu, v navazující neolitické společnosti se již objevuje *práce jako fenomén utvářející člověka i kulturu*.

Ve srovnání se sběrem a lovem, jejichž rámcové předpoklady byly zakódovány v lidském genomu už z období stromového způsobu života našich předků, byla zemědělská práce pro člověka patrně *intelektuálně náročnější aktivitou*: nepředpokládala pouze vrozený důvtip, obratnost a fyzickou sílu, nýbrž také *jistou úroveň pochopení vnitřní jednoty přírody*. Protože byla dostatečně transparentní, mohla pomalu rozvíjet lidské intelektuální schopnosti. Téměř nezatelný biologický vývoj člověka, probíhající desítky tisíc let v přirozených ekosystémech, se podařilo „obohatit“ mnohem rychlejším kulturním vzestupem.

3.2 Nejdůležitější bylo zemědělství

Od počátku neolitu bylo získávání životních prostředků prací charakteristickou formou kulturní sebezáchovné aktivity člověka. Už téměř deset tisíc let, tj. asi desetinu doby existence našeho druhu, získávají lidé potraviny a další pro život nezbytné látky (odhlédneme-li od sběru plodů, lovu ryb a volně žijících zvířat) *pastevectvím a zemědělstvím*.

Pro klasickou zemědělskou technologii, jejíž význam se bohužel nepřipomíná, ale která dodnes v technicky rozvinutých zemích poskytuje obživu i všem bezprostředně zemědělsky neproduktivním lidem, jsou důležité dvě okolnosti: 1. Biologické předpoklady pro tuto práci má bez zvláštní přípravy ve svém organismu většina zdravé lidské populace. 2. Už na úrovni obyčejného lidského rozumu v ní spolu s člověkem může *společně působit aktivita živé přírody*. I když podíl přírody na tvorbě společenského bohatství je nezastupitelný i v oblasti práce abiotické (řemeslné a průmyslové), v ekonomických vědách zvítězilo falešné přesvědčení, že *hlavním zdrojem bohatství je pouze lidská práce*. Ale toto zdánlivé opomenutí bylo patrně účelové: zakrylo jak *bořivý účinek abiotické práce na přírodu*, tak také fakt, že se pracovního procesu nutně účastní spektrum různých přírodních sil a procesů: gravitace, chemické slučování, jevy tepelné, magnetické, elektrické atp. (Šmajš, 2013, s. 185).

3.3 Automatizace

Současná automatizace je zatím málo objasněným jevem. *Formulováno s ohledem na ekonomiku*, je zřejmé, že věda technicky aplikovaná ve výrobě pronikavě zvyšuje produktivitu práce a poprvé zbavuje výrobní proces omezení, která vyplývala z předchozí přítomnosti živého člověka v pracovním cyklu. *Formulováno s ohledem na člověka*, věda osvobozuje dělníky od namáhavé a monotónní práce, ale bohužel je také připravuje o kultivující produktivní práci vůbec. *Formulováno s ohledem na přírodu*, v predátorském duchovním paradigmatu se věda podílí na skrytém a zatím nejhlubším poškozování Země, a to nejen výrobou, ale zejména konečnou osobní spotřebou.

Ale ještě další problém je závažný. Ekonomika svou svébytností a růstem vtahuje všechny občany bohaté spotřební kultury *bez jejich výslovného souhlasu* do nebezpečného procesu konzumace a zamořování Země. Stávají se z nich rukojmí nebezpečné protipřírodní expanze nadosobního kulturního systému. I když se předmětem jejich osobní spotřeby vedle potravin, ošacení a dalších předmětů nutných k životu staly také nejvyspělejší formy spotřební techniky – osobní automobily, chladničky, pračky, myčky nádobí, televizory,

počítače, mobilní telefony atp. – průmysl tuto techniku vyrábí jen s jejich minimální účastí. Společně se tak podílejí na pustošení Země, ale nikoli na přírodním procesu lidské biologické reprodukce.

Alespoň části intelektuální veřejnosti začíná být zřejmé, že abiotický plně automatizovaný výrobní cyklus nevzniká pouze z objektivní potřeby odstraňovat odvěkou těžkou práci lidí, ale zejména z neúprosné logiky důmyslného využívání vědy pro snižování výrobních nákladů. V protipřírodní kultuře je proto automatizovaný výrobní proces podobně úzkým a hodnotově deformovaným užitím speciálního vědění, jakým je sociálně omezený ekonomický zájem podnikatelských subjektů. Abiotická automatizace je tak nejen nejvyšší úrovní rozvoje techniky, ale v protipřírodní kultuře i *historickou parodií na kdysi celistvou, kultivující a k přírodě i lidem ohleduplnou práci s nástrojem* (Šmajš, Binka, Rolný, 2012, s. 61–63).

3.4 Práce a příroda

Proces abiotické automatizace výroby nepřímou ukazuje, že příroda je aktivita, že v ní dřímají síly, potence a struktury, kterých se kultura dokáže zmocnit. Po stisknutí příslušného tlačítka se bohatství vytváří umělým, předem nastaveným chodem vědou sestaveného, usměrněného a kontrolovaného technického systému. Účelově zaměřený abiotický produktivní proces se tak poprvé *podobá přirozené produkci živé přírody v zemědělství*. Ale je to důkaz, že by umělé hmotné bohatství mohlo dlouhodobě vznikat i bez živé lidské práce? Domníváme se, že není.

V čem tedy spočívá podstata a zákeřnost problému? Zjednodušeně řečeno, za prvé spočívá v tom, že potřeba smysluplné lidské námahy byla u člověka zakotvena biologicky; za druhé spočívá v tom, že potřeba průmyslového zboží včetně abiotické spotřební techniky nemá ani naléhavost srovnatelnou s každodenní potřebou lidské obživy, ani přirozené meze na straně lidského těla. Dnes také konečně lépe rozpoznáváme, že spotřební technika, která se analogicky jako technika produktivní svými funkcemi střetává s přírodními strukturami, může sice uspokojovat některé lidské nebiologické potřeby, ale pouze tak, že *aktivně poškozují Zemi i člověka*. A takovým způsobem se proto kulturní hmotné bohatství dlouhodobě vytvářet nemůže.

Nástup automatizace a informačních technologií – na rozdíl od nástupu mechanizace – potřebu oné práce, kterou v konkrétním výrobním procesu nahrazuje, sice z velké části odstraňuje, ale v širším společenském měřítku se *požadovaný objem lidské práce paradoxně příliš nesnižuje*. Proč? Především proto, že kultura je umělým systémem, který tím, že se stává složitějším a rozsáhlejší, vyžaduje obnovu, správu a záměrnou reprodukci.

Ale i v abiotickém produktivním procesu se proměňuje struktura i obsah lidské práce. Ze dvou tradičních složek lidské práce, tj. složky fyzické a duševní, nynější *vědeckotechnický pokrok snižuje zejména potřebu práce fyzické*. Tato tendence je v dobrém souladu s tím, že energetické a motorické funkce člověka ve výrobě mohou být v nynějším duchovním paradigmatu kultury téměř plně nahrazeny technikou, tj. „prací“ ovládnutých přírodních procesů.

3.5 Mohou všichni vyhovět nárokům intelektuální práce?

Osobnostní nároky klasické zemědělské, řemeslné a do jisté míry i průmyslové práce, v nichž se lidé střetávali především s přírodními procesy a strukturami (jimž byli evolučně přizpůsobeni), mohla bez větších problémů splnit společenská většina. Spolu s přesunem ekonomického zájmu z výroby na obchod, služby, dopravu, ochranu, finance atp., tj. i na reklamu a vnučování málo užitečných služeb a věcí širokému okruhu spotřebitelů, jsou sofistikovanou výrobní i kulturní sférou stále více požadovány *různé formy bezprostředně neproduktivní mentální práce*. V nynější spotřební informačně síťové společnosti, v níž se rozšiřuje oblast správy, řízení, kontroly a ochrany kulturního systému, se patrně bude prosazovat jednak zvýšená potřeba „intelektuálně kreativních složek“ lidské mentální aktivity a jednak potřeba převážně mechanických (byrokratických) mentálních aktivit.

Tuto zatím nejhlubší proměnu obsahu i smyslu lidské práce vyvolává především *prudký růst účinnosti a diferenciací abiotické výroby*. Ten v predátorském duchovním paradigmatu kultury působí dvěma základními způsoby: 1. Podniky s ohledem na úsporu výrobních nákladů přednostně aplikují nové vědecké poznání, a proto propouštějí všechny bezprostředně neužitečné pracovníky. 2. Kulturní systém, podřízený podnikatelskému sektoru, pomáhá všem potenciálním spotřebitelům jejich málo naléhavé potřeby vnutit (namluvit), tj. svádět je k novým formám spotřeby a závislosti na různých bankovních, informačních, poradenských a bezpečnostních systémech (Šmajš, 2016).

Výsledkem je kvalitativně nový nárok na úroveň lidské pracovní síly, která již nenajde uplatnění v zemědělství ani v klasických továrnách. Jde o zvláštní objektivní požadavek, kterým se zužují možnosti uplatnění méně socializovaných, tj. méně duševně disponovaných či potenciálně méně altruisticky nadaných lidí na trhu práce. A takových lidí bohužel v dnešní populaci přibývá.

Novým vážným problémem se stává to, že komplexním emocionálním a intelektuálním nárokům bezprostředně neproduktivní práce už nemohou snadno vyhovět průměrné, výchovou, vzděláním i životem nevhodně zfor-

mované lidské bytostné síly. Práce v terciární a státní sféře jakoby předem vylučuje tu část populace, která pro ni nemá příslušné osobnostní (tj. biologicky i kulturně podmíněné) předpoklady. Na jedné straně sice probíhají různé formy školení a přeškolení, ale na druhé straně se zúžením možností pro psychicky méně odolné a disponované lidi vytváří bariéra, pracovní nejistota, nespokojenost, trvalé napětí a stres. *Konzervativní lidská přirozenost, kdysi vytvořená přírodou, se dostává do rozporu s příliš odlišnými nároky umělého kulturního systému.*

3.6 Snižující se potřeba živé lidské práce

Živá lidská práce i živá příroda jsou dvěma příbuznými procesy, které se sice od počátku kultury střetávají, ale také se vzájemně doplňují a předpokládají. Technicky vyspělá civilizace může sice po jistou dobu žít z přednostní exploatace neživých přírodních sil, ale pouze za cenu, že omezený smyslový a tělesný kontakt člověka s přírodou, ztráta jeho možnosti bezprostředně spolupracovat „s čestným bohem“ (Einstein), ale i jeho snížená fyzická pracovní zátěž ublíží lidskému zdraví. Proto přibližně v míře, v jaké je tradiční *lidská práce* nahrazována prací obelstěné přírody a přestává být osobnostně formativní aktivitou lidí, stává se z *ekonomické kategorie bohužel kategorií psychologickou a medicínskou*. Může se stát, že fyzicky náročná práce bude brzy pro část lidí *na lékařský předpis* (Šmajš, 2016).

Může se ale rovněž stát, že se nám podaří *včas změnit predátorský duchovní základ kultury na základ biofilní* a že záměrně vytvoříme seberealizační technologické mezery pro přímou účast člověka v nynějších plně technických cyklech. Může se stát, že *opomíjená sféra zemědělství bude znovu uznána za primární a vysoce antropologicky konstitutivní sektor*. A jen tyto dvě „inovace“ by pomohly zmírnit tři zatím neřešitelné problémy: 1. globální konflikt kultury s přírodou; 2. opětovné získání biologicky nezávadných potravin a krmiv; 3. úbytek společenské potřeby produktivní práce.

„Průmyslový model“ neustálého zvyšování produktivity zemědělské práce za pomoci vědy, koncentrace kapitálu, chemizace a biologicky necitlivých technických inovací, který poškodil půdu i zdravotní stav zvířat a způsobil nebezpečnou kontaminaci potravin cizorodými látkami, musíme *co nejrychleji opustit*. Decentralizace zemědělství s ohledem na udržení úrodnosti půdy, krásu venkovské krajiny a výrobu biopotravin, která by zahrnovala návrat přáceschopné populace znovu na venkov, by tedy nebyla cestou zpátky: byla by naopak jedním z možných praktických východisek z nynější civilizační krize.

Plnohodnotnou práci jako jednotu fyzického a mentálního výkonu, kterou dnes v důsledku protipřírodně zaměřeného vědeckotechnického pokroku stále méně potřebuje globalizující se ekonomika, stále více potřebuje člověk i dlouhodobě možná lidská kultura. Tradiční práce, jejíž potřeba je patrně součástí predispozic našeho vysoce konzervativního genomu, poskytuje člověku jako bytosti posedlé aktivitou a kreativitou možnost přímo se účastnit nadosobního procesu látkové výměny kultury s přírodou. Dodává mu společenskou důstojnost, umožňuje mu realizovat pudově zakotvenou příležitost *pečovat o biologickou zátěž svého organismu, přináší mu ničím nenahraditelné uspokojení a funkční slast.*

Dnešní situace je neuspokojivá i proto, že část populace ztrácí práci, ocitá se na okraji lidské společnosti a trpí nedostatkem fyzické i psychické zátěže. Druhá část populace naopak strádá neúměrným pracovním přetížáním. Na vysoké pracovní tempo v prostředí amerických firem, které u vedoucích pracovníků produkuje stres, nespavost a kardiovaskulární choroby, upozorňuje v souvislosti s analýzou nové morálky profesor z univerzity ve francouzském Grenoblu Gilles Lipovetski ve své knize *Soumrak povinnosti*: „Devadesát procent amerických firem rozběhlo protistresové programy. Kdysi byla represivní morálka zdrojem hysterie, dnes zase morálka autonomie a seberealizace plodí úzkost, přepracovanost a depresi“ (1999, s. 305–306).

Obě tyto skupiny lidí jsou tedy obětí těžce protipřírodní hospodářské prosperity. První, početnější skupina lidí, která je z produktivní práce vyřazována, má přirozené biologické i kulturní předpoklady pro fyzicky náročnou práci. Zdá se však, že druhá, menší skupina lidí nemá podobné předpoklady pro práci s lidmi a intelektuálně náročnou práci v terciárním sektoru. Takže někteří lidé hledající dnes práci jsou nuceni ji přijímat v terciární sféře, kde na ně přijatá profese klade nesplnitelné předpoklady. Všechny jejich nedostatečné osobnostní předpoklady se však projeví až v práci samé, až při kontaktu s jinými lidmi. A tak se z mnohých pracovníků terciární sféry stávají lidé bezradní, nekompetentní, neochotní pomáhat druhým. Práce je nejen nekultivuje, ale nepomáhá ani společnosti, ani těm, jimž by měla být určena.

4 Problém trvalosti a flexibility práce

Ukazuje se, že na jedné straně bude moderní společnost vyžadovat hluboký duševní ponor do intelektuálně náročných profesí, například v oblastech informačních technologií, genetiky, bankovníctví, mezinárodního obchodu atp., ale že na druhé straně budou stále žádána i tradiční povolání, například ve stavebnictví, v pohostinství, ve službách atp. Stále přitom bude větší část běžné populace sužována pracovní flexibilitou, doprovázenou trvalým

psychickým tlakem, úzkostí a strachem z nového povolání. Luxus trvalé, osobnost obohacující práce bude, jak se zdá, patřit pouze nejschopnějším a nejvíce vzdělaným lidem. V tzv. potenciální nezaměstnanosti se bude patrně ocitat čím dál větší část populace, která nezvládne požadavek flexibility a stane se trvale závislou na systému podpor od státu (Buchtová, 2009).

Člověk jako kulturně tvořivý živočišný druh s konzervativní biologickou přirozeností potřebuje ke svému zdravému vývoji, ale i k pozdějšímu šťastnému životu neustálý pohyb, trvalou smysluplnou aktivitu. Aktivita je totiž podstatou všech neživých i živých systémů včetně člověka jako živočicha, který jejím prostřednictvím vytváří kulturu. Ale ani v případě lidské aktivity to nemůže být aktivita prázdná, umělá a samoúčelná. Také proto se potřeba živé lidské práce stala výrazným polidšňujícím prvkem individuálního života. Aktivita je totiž součástí lidské přirozenosti, je jakoby předepsaná již na úrovni genomu člověka. A tak má zdravý člověk vedle základních lidských potřeb silnou potřebu práce, účelové aktivity spojené s námahou, poznáváním a hrou. Dlouhodobou ztrátou plnohodnotné práce lidský organismus strádá, biologicky se poškozuje stejně jako v případě dlouhodobé nemoci, ztráty možnosti komunikace či snížené pohyblivosti po úrazu.

Z hlediska lidské ontogeneze považujeme absenci tradiční pracovní aktivity za zvláště závažnou v období mladé dospělosti (15–25 let) a ve fázi starší dospělosti (45–65 let).

5 Náměty k praxi kariérního poradenství v České republice⁴

Na základě autobiografických šetření „Ztratil jsem práci“ (2009–2015) jsme zjistili:

1. *Podnikovou nepřipravenost na strukturální změny ve výrobě spojené s propouštěním lidí.* Dojde-li management podniku k rozhodnutí o nutnosti propouštění, pak by to měl být eticky přijatelný proces pro ty, co odcházejí, ale i pro ty, co zůstávají. Neměl by být výsledkem různých her, boje o moc, „nekalého“ tahu konkurence a lhostejnosti orgánů státní správy. Nutné je procedurální promyšlení celé akce – přesné a včasné naplánování, vysvětlení rozsahu a důvodu propouštění. Teprve pak je možné realizovat (externě nebo interně) outplacementový program. Může jej připravit i personální oddělení, které spoluprací s pracovním úřadem a firmami v regionu zváží možnosti uplatnění lidí bez práce a bezplatně nabídne propouštěným lidem školení.

⁴ Zpracováno na základě autobiografických šetření „Ztratil jsem práci“ (2009–2015), učebního manuálu „Aktuální problémy zaměstnanosti z pohledu zaměstnavatelů a zaměstnanců“ (Hejduková et al., 2015) a odborné literatury.

2. *Chybějící preventivní a terapeutická opatření na úrovni státních institucí.* Finanční podpora v nezaměstnanosti totiž nezabrání psychosociálním důsledkům ztráty práce, které mají jen z menší části příčiny ekonomické. Ani vytváření umělých pracovních příležitostí neposkytuje pracovní jistotu. Předčasně propuštěné pracovníky před penzí provázejí podobné psychické problémy jako nezaměstnané. Dlouhodobé důsledky – hlavně v oblasti duševního zdraví – se nezmírňují ani s dřívějším vytvářením „sociálních sítí“, které měly zeslabovat bezprostřední dopad ztráty práce. Také možnost být nezaměstnaným a mít možnost přivydělat si je pro řadu lidí nepřijatelná.

Cílem psychologického intervenčního programu pro nezaměstnané by měla být redukce stresu nezaměstnaného, podnícení jeho aktivity k flexibilitě, k získání větší sebejistoty, k osvojení si potřebných sociálních dovedností. Například jde o dovednost hledat práci, o schopnost představit se a nabídnout se na trhu práce. Jde také o problém, co dělat, je-li žádost o zaměstnání odmítnuta, o problém, jak řešit aktuální i dlouhodobou ztrátu práce.

Problém propouštění je nejen otázkou psychologickou, ale i administrativní, právní a etickou. Je rovněž odrazem aktivity a strategie odborů, vyjadřuje úroveň firemní kultury.

Dále je třeba vzít v úvahu, že *další vzdělávání dospělé populace není v České republice dostatečně využíváno.* I když se jedná o velmi účinný a operativní nástroj, jak v profesní kariéře jednotlivce, tak i z hlediska celospolečenského. Rozdíly mezi vědomostmi získanými v počátečním vzdělávání a požadavky kladenými na jednotlivce se v průběhu života dále prohlubují.

Zaměření rekvalifikačních kurzů, které jsou určeny zaměstnaným i nezaměstnaným osobám k udržení nebo získání nového zaměstnání, neodpovídá budoucím potřebám regionálního trhu práce. Ve výpovědích nezaměstnaných se také objevila sporná kvalita nabízených rekvalifikací.

K dalším problémům na trhu práce v současné době patří nedostatek technicky kvalifikovaných pracovníků, generační obměna zaměstnanců a nedostatek vhodně kvalifikovaných mladých lidí.

Zapojení dospělé populace do dalšího vzdělávání neodpovídá evropským trendům. Podle dostupných údajů je do vzdělávání v České republice zapojeno 42 % populace ve věku 25–64 let. Příčinou nízké účasti dospělých na dalším vzdělávání je neadekvátní zaměření nabídky, její regionální nedostupnost a nízká kvalita. Největší motivací jednotlivců pro zapojení do některé z forem dalšího vzdělávání je především kariérní růst a snaha udržet si zaměstnání, zejména s ohledem na zavádění nových technologií, přičemž kariérou rozumíme ve shodě s Arnoldem (2010) posloupnost pozic, rolí, aktivit a zkušeností, které byly získány jedincem v průběhu zaměstnání. Pro úspěšnost kariéry jsou důležité zkušenosti, které člověk považuje za

klíčové. Dosažení určité pozice může být pro někoho úspěchem, pro jiného zklamáním.

Součástí kariéry je také vzdělání a rozvoj, podnikatelská činnost, práce na dobu určitou, dobrovolnictví, ale i nezaměstnanost se všemi důsledky, které jsme uvedli výše. Pro řízení vlastní kariéry je důležitá identifikace vlastních tzv. kariérových kotev (Arnold, 2007, s. 606). Kariérová kotva zahrnuje subjektivní vnímání schopností, talentu, potřeb, hodnot a postojů. Ty se formují v průběhu zaměstnání, v němž člověk prožívá úspěchy i neúspěchy, kdy se střetává s požadavky a normami organizace a kdy získává zpětnou vazbu od svých spolupracovníků. Kariérní kotvy jsou pro jedince důležité zejména při volbě zaměstnání a v přechodových obdobích jeho kariéry.

Závěr

Vliv ztráty práce na lidskou psychiku lze sledovat ve třech oblastech: 1. v oblasti emocionální – a to jak krátkodobé afektivní reakce, tak dlouhodobější změny nálad přecházejících až do depresivních symptomů a akutních depresí; 2. v oblasti kognitivní – jedinec si klade otázky a hledá vysvětlení své životní situace (kauzální atribuce), mění postoje k práci, k lidem, k okolnímu světu; 3. v oblasti chování, kdy jedinec hledá, jak zvládnout situaci ztráty práce (jedná se o různé copingové pozitivní i negativní strategie). Jak v ústním, tak i v písemném sdělení prožitku ztráty práce se člověk vyjadřuje zejména k těmto třem uvedeným oblastem.

V souvislosti s kariérním poradenstvím je významný i fenomén jazyka. Jazyk nám umožňuje vyjadřovat význam a zkušenosti, které jsou sociálně získané (nikoliv zděděné). Vzniká otázka, zda se zaměřit na určitý typ analýzy mozaiky subjektivních výpovědí prožitku ztráty práce, kde dochází k určitému zobecňování (zprůměrnování) prožívané události, nebo studovat fenomén ztráty práce na jedné kazuistice, na jediném osudu jedince. Přitom víme, že lidé akcentují ve svém sdělení každý něco jiného.

Sdělení vlastního prožitku (osudu) prostřednictvím jazyka se pro mnohé jedince dnes stává stále obtížnějším. Vlivem informačních technologií, absence četby literatury a nekvalitního vzdělávání dochází ke zplošťování jazyka. Slovy spisovatele Ivana Binara „... jazyk krní, zužuje se do prefabrikátů, do zvukových kódů, nakonec se smrskne ve skřeky a posunky, jak se dorozumívali pravěcí lovci zvěře, jimiž se dorozumívají burzovní spekulanti, lovci peněz...“ (Binar, 2002, s. 84). Možná budeme jako psychologové časem v situaci soudců, kteří se stále častěji setkávají s tím, že lidé neumějí převyprávět svůj osobní příběh, a soudce podle spisů vypráví tento příběh za obžalovaného.

Domnívám se, že pro pochopení složitého problému nezaměstnanosti a jejího prožívání lidmi jsou důležité především osobnostní předpoklady výzkumníka či kariérního poradce. Na tento problém nepřehlédnutelným způsobem upozornila již Marie Jahodová ve známé marienthalské studii

Literatura

- ARNOLD, J. et al. 2007. *Psychologie práce pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press. 629 p. ISBN 978-80-251-1518-3.
- BAMBRA, C. 2010. Yesterday Once More? Unemployment and Health in the 21st Century. *Journal of Epidemiology and Community Health*, vol. 64, no. 1, pp. 213–215. ISSN 1470-2738. DOI: <http://dx.doi.org/10.1136/jech.2009.090621>.
- BINAR, I. 2002. Diskusní příspěvek na XII. valné hromadě Obce spisovatelů. *Dokořán: Bulletin Obce spisovatelů*, roč. 6, č. 24, s. 8–9.
- BUCHTOVÁ, B. 2000. Nezaměstnanost a zdraví. In BUCHTOVÁ, B. (Ed.). *Sborník z mezinárodní konference Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, s. 4–12. ISBN 80-210-2425-9.
- BUCHTOVÁ, B. 2002. Psychologie nezaměstnanosti. In BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing, s. 75–128. ISBN 978-80-247-4282-3.
- BUCHTOVÁ, B. 2009. Nové aspekty nezaměstnanosti. In *Psychologie práce a organizace*. Praha, Matfyzpress, s. 53–63. ISBN 978-80-7378-119-4.
- BUCHTOVÁ, B. 2010. Důsledky ztráty práce v době ekonomické recese. In *Dylematy wspolczenegorynku pracy*. Katowice: Univerzita Katowice. 196 s. ISBN 978-83-7246-705-8.
- BUCHTOVÁ, B. 2016. Sociální psychologie nezaměstnanosti. In SLAMĚNÍK, I., VÝROST, J. *Sociální psychologie*. Praha: Grada Publishing (v tisku).
- BUCHTOVÁ, B. et al. 2014. Ontogenetická podmíněnost nezaměstnanosti. *Časopis lékařů českých*, roč. 153, č. 1, s. 13–21. ISSN 1803-6597.
- BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. 2013. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing. 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- BURGARD, S. A., BRAND, J. E., HOUSE, J. S. 2009. Perceived Job Insecurity and Worker Health in the United States. *Social Science & Medicine*, vol. 69, pp. 777–785. ISSN 0277-9536. DOI: 10.1016/j.socscimed.2009.06.029.
- HAMMARSTRÖM, A. 1994. Health Consequences of Youth Unemployment-Review from a Gender Perspective. *Social Science and Medicine*, vol. 38, pp. 699–709. ISSN 0277-9536. DOI: 10.1016/0277-9536(94)90460-X.
- HEJDUKOVÁ, J. et al. 2015. *Aktuální problémy zaměstnanosti*. Praha: ČMKOS. 59 s. ISBN 978-80-86809-10-6.
- HOLMES, D. S., RAHE, R. H. 1967. The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, vol. 11, no. 2, pp. 213–218. ISSN 0022-3999.

- KEBZA, V. 2005. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academie. 263 s. ISBN 80-200-1307-5.
- LAZARUS, R. S., FOLKMAN, S. 1984. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company. 456 p. ISBN 9780826141910.
- LIPOVETSKI, G. 1999. *Soumrak povinnosti*. Praha: Prostor. 311 s. ISBN 80-7260-008-7.
- MURPHY, G. C., ATHANASOU, J. A. 1999. The Effect of Unemployment on Mental Health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 72, no. 1, pp. 83–99. ISSN 2044-8325. DOI: <http://dx.doi.org/10.1348/096317999166518>.
- PAUL, K. I., MOSER, K. 2006. Unemployment Impairs Mental Health: Meta-Analyses. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 74, no. 3, pp. 264–282. ISSN 0001-8791. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>.
- SIEGEL, M. et al. 2003. Impact of Husbands' Involuntary Job Loss On Wives' Mental Health, Among Older Adults. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, vol. 58, no. 1, pp. 30–37. ISSN 1079-5014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/geronb/58.1.S30>.
- Statistiky nezaměstnanosti* [online]. c2016, poslední revize neuvedena [cit. 2016-05-17]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.
- STUCKLER, D., BASU, S. 2014. *Ekonomika života a smrti*. Brno: Emitos. 325 s. ISBN 978-80-87171-40-0.
- ŠMAJS, J. 2013. *Evoluční ontologie a problém podnikání*. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity a Doplněk. 246 s. ISBN 978-80-7239-298-8.
- ŠMAJS, J. 2016. *Proč přehlízíme fenomén lidské práce* [online]. c2016, poslední revize 14. 5. 2016 [cit. 2016-06-27]. Dostupné z: <http://neovlivni.cz/esej-filozofa-smajse-o-cene-prace>.
- ŠMAJS, J., BINKA, B., ROLNÝ, I. 2012. *Etika, ekonomika, příroda*. Praha: Grada Publishing. 192 s. ISBN 978-80-247-4293-9.
- TRUHLÍKOVÁ, J., ÚLOVCOVÁ, A., VOJTĚCH, J. 2006. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. 68 s. ISBN 80-85118-98-X.
- Unemployment by Sex and Age – Monthly Average, 1 000 Persons* [online]. c2016, poslední revize neuvedena [cit. 2016-01-08]. Dostupné z: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu>.
- WADSWORTH, M. E. J., MONTGOMERY, S. M., BARTLEY, M. J. 1999. The Persisting Effect of Unemployment on Health and Social Well-Being in Men Early in Working Life. *Social Science and Medicine*, vol. 48, no. 10, pp. 1491–1499. ISSN 0277-9536. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536\(99\)00052-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536(99)00052-0).

Autoři

doc. PhDr. Božena Šmajsová Buchtová, CSc., Masarykova univerzita,
Ekonomicko-správní fakulta, Katedra podnikového hospodářství, Lipová
41a, 602 00 Brno, e-mail: buchtova@econ.muni.cz

prof. PhDr. Ing. Josef Šmajš, CSc., Masarykova univerzita,
Ekonomicko-správní fakulta, Katedra podnikového hospodářství, Lipová
41a, 602 00 Brno, e-mail: smajš@econ.muni.cz

PROFESIONALIZÁCIA KARIÉROVÉHO PORADENSTVA V EURÓPSKEJ ÚNII

Štefan Vendel

Poradenstvo pri voľbe povolania má vyše 100ročnú tradíciu. Prvá poradňa pre voľbupovolania vznikla v Bostone, na východnom pobreží USA v roku 1905 a tento odbor ľudskej činnosti dnes zažíva renesanciu, avšak od 80. rokov minulého storočia už pod novým názvom kariérové poradenstvo. Kariérovú orientáciu a poradenstvo niektorí označujú, napriek jej pomerne dlhej histórii, za novovznikajúcu profesiu (pozri NICE handbook, 2012, s. 9).

Cieľom tohto príspevku je informovať o iniciatíve konzorcia 45 univerzít z 29 európskych krajín, realizujúcich vysokoškolské vzdelávanie a výskum v oblasti kariérovej orientácie a poradenstva. Partnermi projektu z Českej republiky a Slovenskej republiky boli Národní vzdělávací fond (Praha), Masarykova univerzita (Brno), Slovenská technická univerzita v Bratislave a Prešovská univerzita v Prešove, ktorú reprezentoval autor tohto príspevku.

Združenie riešilo s podporou Európskej komisie v rámci programu celoživotného vzdelávania v rokoch 2009–2015 projekt *Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE)* a jeho hlavným cieľom bolo poskytnúť impulzy k rozvoju kariérovej orientácie v súlade s európskymi prioritami v oblasti celoživotného vzdelávania a celoživotnej kariérovej orientácie. Tento príspevok informuje o výsledkoch projektu týkajúcich sa hlavne profesionalizácie kariérového poradenstva.

1 Potreba kariérovej orientácie a poradenstva

Dôvodom k oživeniu staronovej disciplíny kariérovej orientácie a poradenstva je vzrastajúca komplexnosť sveta práce. Ten je dnes charakterizovaný týmito zmenami:

- *Globalizácia* podporuje vyšší stupeň zmien v spoločnosti – ľudia majú viac slobody a väčšie možnosti voľby. Súčasne ľudia v priebehu života prechádzajú viacerými zmenami a pociťujú ohľadne kariéry viac neistoty.
- *Technologický vývoj* – ide v súlade so zvyšujúcou sa mobilitou, rýchlejšim tempom života a práce a s preťaženosťou informáciami. Predtým ľudia pociťovali nedostatok informácií, dnes sú nimi preťaženi.

- *Demografické zmeny* – ľudia musia pracovať dlhšie, organizácie sa musia vyrovnávať s nedostatkom kvalifikovaných pracovníkov a mladých talentov.
- *Europeanizácia* – rozširovanie EU vedie k zvýšenej mobilite a vyžaduje väčšiu kompatibilitu vzdelávania a trhu práce.
- *Špecializácia* – vývoj nových technológií vedie k nesúladu medzi pretrvávajúcou nezamestnanosťou a ťažkosťami v nábore do určitých výrobných odvetví, ktoré potrebujú pracovníkov s vysokou kvalifikáciou.

Na túto situáciu by mali ľudia adekvátne reagovať. Rada EU vo svojom vyhlásení o integrácii celoživotnej kariérovej orientácie do stratégií celoživotného učenia (2008) zdôrazňuje, že ľudia by mali byť schopní zvládnuť opakované prechody:

- zo školy do prípravy na povolanie,
- na vysokoškolské štúdium alebo do zamestnania, zo zamestnania do nezamestnanosti,
- do ďalšej prípravy na zamestnanie,
- odchod z práce,
- účinnejšie reagovať na potreby pracovného trhu.

Kariérové poradenstvo je účinným prostriedkom adaptácie na meniaci sa svet práce a vzdelávania. Vzhľadom na rastúcu zložitosť a neistotu vo svete práce a rozhodovania súvisiaceho s kariérou sa zvyšuje spoločenská potreba tohto druhu odbornej pomoci.

2 Služby kariérového poradenstva ako prostriedok pomoci čeliť zmenám

Karierová orientácia a poradenstvo naberá na dôležitosti a čoraz viac ľudí zo všetkých vrstiev spoločnosti hľadá pomoc týkajúcu sa ich kariéry – pri zvažovaní ďalšieho vzdelávania, hľadani zamestnania, keď sa pokúšajú o zlepšenie rovnováhy medzi svojím životom a prácou alebo keď hľadajú zmysluplnejšie zamestnanie. Bežnou sa stáva diskontinuita sledu zamestnaní, striedajú sa obdobia hľadania zamestnania, nezamestnanosti a reorientácie na nové zamestnanie.

Pomoc týkajúcu sa kariéry potrebujú nielen jednotlivci, ale odbornú pomoc zameranú na kariéru svojich členov hľadajú aj organizácie a komunity. Tieto otázky sú pre nich dôležité pre prežitie, pretože ak chcú výrobné spoločnosti obstáť v konkurencii na trhu, musia prijímať uchádzačov s po-

trebnými schopnosťami a musia venovať pozornosť ich kariérenmu rastu, aby si ich udržali.

Prospešnosť kariérového poradenstva bola opakovane zdôraznená v dokumentoch Rady Európy a OECD (pozri ELGPN, 2010). Tak ako je potrebné celoživotné vzdelávanie, je potrebné aj celoživotné poradenstvo. Kariérové poradenstvo motivuje ľudí k hľadaniu zamestnania zodpovedajúceho ich osobnostným predpokladom, ako aj situácii na trhu práce. Vede ľudí k rozvoju ich kompetencií pre usmerňovanie svojej kariéry – k nachádzaniu ciest k vzdelávaniu a zamestnaniu. Súčasne, kariérové poradenstvo podporuje mobilitu – hľadanie možností vzdelávania a zamestnania v medzinárodnom meradle. Kariérové poradenstvo tiež prispieva ku kvalite a efektívnosti vzdelávania tým, že vedie ľudí k voľbe takých študijných programov, ktoré zodpovedajú ich schopnostiam a príležitostiam na trhu práce.

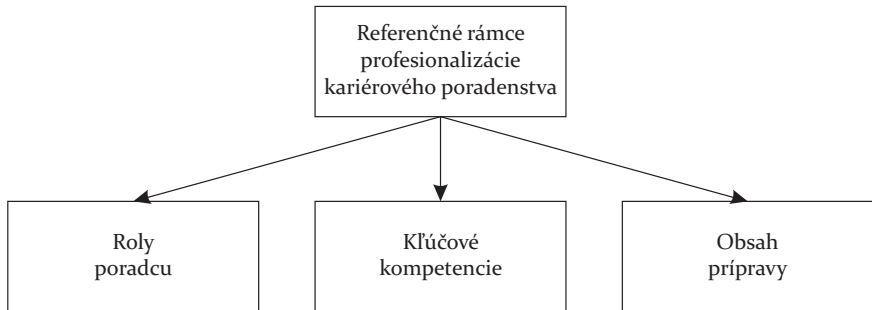
Súhrne, služby kariérovej orientácie a poradenstva priamo prispievajú ku kvalite a efektívnosti vzdelávania a prípravy na povolanie. Proces voľby vzdelávacej dráhy je bodom, ktorý rozhoduje o účinnosti prípravy na budúcu prácu. Kariérová orientácia a poradenstvo podporuje ľudí vo voľbe takých programov, ktoré zodpovedajú ich potrebám, učebným štýlom a zároveň príležitostiam na trhu práce.

3 Vzdelávanie kariérových poradcov

Kariérové poradenstvo je komplexné a náročné na odbornosť, pretože odborníci na kariérové poradenstvo by mali absolvovať vysokoškolskú prípravu minimálne na úrovni šiesteho stupňa Európskeho kvalifikačného rámca (EQF) a absolvovať minimálne ročný špecializačný výcvik v kariérovej orientácii a poradenstve. Takúto prípravu by mali absolvovať v rámci špeciálneho bakalárskeho programu, po ktorom by malo nasledovať štúdium na magisterskom stupni popri zamestnaní. Pre náročnosť a zodpovednosť roly kariérového poradcu by mal byť normou ešte vyšší stupeň vzdelania, a to 7.-8. stupeň EQF. Kariérová orientácia a poradenstvo by mali byť samostatným povoláním.

Združenie NICE vymedzilo pre vysokoškolské vzdelávanie v kariérovej orientácii a kariérovom poradenstve tri referenčné rámce – štandardy poskytujúce orientáciu pre inštitúcie terciálneho vzdelávania (obr. 1).

Model ukazuje tri navzájom súvisiace prvky kariérového poradenstva, ktorými sú roly poradcov, ich kľúčové kompetencie a obsah vzdelávania. V ďalšom priblížime jednotlivé rámce podrobnejšie.



Obrázok 1. Referenčné rámce profesionalizácie kariérového poradenstva

4 Roly kariérového poradcu

Interakcia poradcu s klientom môže prebiehať cez viacero rolí. Tieto reprezentujú profesionálnu funkciu odborníkov na kariérovú orientáciu a poradenstvo. Roly kariérových poradcov, ako ich navrhlo združenie NICE, sú znázornené na obrázku 2 a popísané nižšie.

Kariérový pedagóg:

- Vedie ľudí k rozvoju ich vlastných schopností pre riadenie kariéry.
- Učí ľudí uvedomovať si svoje silné stránky (záujmy, hodnoty, schopnosti atď.).
- Učí využívať rôzne spôsoby získavania informácií o dostupných zamestnaniach a vzdelávaní, ako sa rozhodovať, ako žiadať o prijatie do zamestnania.
- Ako odborník na vzdelávanie učí klientov, ako zlepšiť techniku učenia a vypracovať individuálny šuúdiálny plán.

Expert na kariérové informácie a diagnostiku:

- Podporuje ľudí v poznávaní ich osobnostných predpokladov a potrieb; dáva tieto charakteristiky do súvislosti s informáciami o príležitostiach a požiadavkách trhu práce a vzdelávacích systémov. Snaží sa o to, aby bol klient dobre informovaný.
- Využíva diagnostické techniky a informačné systémy.
- Vysvetľuje požiadavky jednotlivých zamestnaní, vývoj a trendy trhu práce.



Obrázok 2. Roly kariérového poradcu

Kariérový poradca:

- Podporuje jedincov v pochopení ich situácie a pomáha klientom nachádzať riešenia.
- Používa špecifické poradenské techniky, napr. otázky zamerané na riešenie problému, rozprávanie príbehu a reorientáciu klienta (napr. pri zmenách na trhu práce).
- Pomáha klientom stanovovať životné ciele, vedie k ich dosahovaniu.

Manažér programov a služieb:

- Zabezpečuje poskytovanie a kvalitu služieb kariérovej orientácie a kariérového poradenstva v rámci organizácie, v ktorej pôsobí.
- Spolupracuje so zamestnávateľmi, školami a úradmi.
- Propaguje služby kariérovej orientácie a poradenstva vo svojej inštitúcii.
- Vyhodnocuje efektívnosť kariérovej orientácie a poradenstva.

Intervencie do sociálnych systémov:

- Spolupráca so zamestnávateľmi, školami, verejnými činiteľmi a pod.
- Spolupráca s inštitúciami (školy, zamestnávateľa, miestna a štátna správa s účelom uľahčenia hľadania štúdia a/alebo zamestnania pre klientov.
- Obhajoba záujmov klienta v kontakte s inštitúciami (rodina, škola a i.).

- Podpora výskumu a navrhovanie opatrení pre rozvoj kariérovej orientácie a poradenstva.

Komentár k rolám

Každý odborník na kariérovú orientáciu a poradenstvo by mal byť schopný pôsobiť vo všetkých uvedených rolách – aspoň do istej miery. Nebráni to však špecializácii, prípadne v zameraní na prácu s istou skupinou klientov.

Kariérová orientácia a poradenstvo je tímová práca – s inými poradcami, učiteľmi, manažermi a podporným personálom. V praxi kariéroveho poradcu sa roly prekrývajú a niekedy je dôležitá jedná rola, inokedy iná/iné.

Příklad:

Klient vyhľadá poradcu, a to pre nespokojnosť s terajším zamestnaním. Počas poradenstva s ním (t. j. pôsobením v role kariéroveho poradcu) môže poradca použiť diagnostické nástroje, aby pomohol klientovi lepšie sa spoznať (t. j. pôsobí v role odborníka na informácie a diagnostiku). Súčasťou poradenstva môže byť príprava klienta na prijímací pohovor. Tu poradca pôsobí ako kariérový pedagóg. Ak požiada klienta, aby vyplnil formulár zisťujúci efektívnosť poradenských stretnutí, pôsobí ako manažér programov a služieb. Ak odborník zorganizuje stretnutie klienta so zamestnávateľom, pôsobí ako intervenujúci do sociálnych systémov.

5 Kompetencie kariérových poradcov

Združenie NICE sformulovalo tzv. jadrové kompetencie odborníkov na kariérovú orientáciu potrebné pre kvalitné poskytovanie ich služieb, ktoré vychádzajú z profesionálnych rolí popísaných vyššie. Kompetencie formulujú to, čo by mal odborník na kariérové poradenstvo ovládať, aby mohol v profesionálnych rolách úspešne pôsobiť. Bolo definovaných päť jadrových kompetencií prepojených navzájom kompetenciou *Profesionalizmus*. Nasleduje prehľad kariérových kompetencií formulovaných združením NICE:

- *Kariérové poradenstvo*. Schopnosti pre podporu klientov v pochopení ich situácie, pre prácu na jej riešení a pre rozhodovanie.
- *Kariérové informácie a diagnostika*. Kompetencia odborníkov na kariérové poradenstvo spočívajúca v podpore klientov poradenstva spoznať svoje osobnostné charakteristiky a potreby a dať ich do súvislosti s informáciami o príležitostiach a požiadavkách trhu práce a systému vzdelávania.

- *Kariérové vzdelávanie.* Kompetencia pre vzdelávanie a výcvik ľudí k schopnosti osvojiť si kompetencie, ktoré potrebujú pre usmerňovanie svojho vzdelávania, výcviku a prechodov do rôznych zamestnaní.
- *Riadenie programov a služieb.* Schopnosť poskytovať kvalitné služby kariérového poradenstva v organizácii, kde poradca pracuje.
- *Intervencie do sociálnych systémov.* Podpora klientov v ich vzdelávacom a profesijnom vývine prostredníctvom siete kontaktov, konzultácií a obhajoby.
- *Profesionalizmus.* Schopnosť osvojiť si profesionálne hodnoty a etické normy vo všetkých rolách, v ktorých poradca vo svojej praxi vystupuje, zapájanie sa do priebežného vzdelávania, kritické myslenie a obhajovanie svojej profesie.

6 Rámec pre vzdelávanie kariérových poradcov

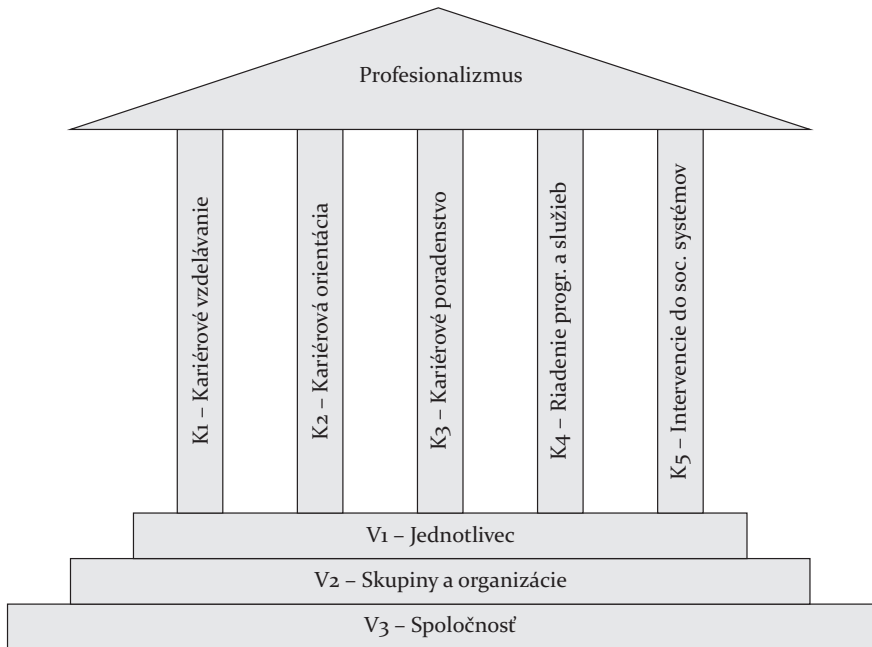
Združenie NICE navrhlo obsah vzdelávania kariérových poradcov vo forme širokých modulov popisujúcich všeobecné kurikulum, ktoré obsahuje všetky výsledky vzdelávania relevantné pre šesť jadrových kompetencií. V rámci týchto modulov môžu byť navrhované rôzne kurzy umožňujúce inštitúciám terciálneho vzdelávania vysoký stupeň autonómie. Prvých šesť modulov kurikula navrhovaného združením NICE sú moduly kompetencií (K-moduly) a jeden modul profesionalizmu (P-modul). Po nich nasledujú tri moduly vedomostí (V-moduly).

K-moduly odrážajú päť jadrových kompetencií formulovaných združením NICE (kariérové poradenstvo, kariérové informácie a diagnostika, kariérové vzdelávanie, riadenie programov a služieb, intervencie do sociálnych systémov a vývoj).

Modul profesionalizmu integruje všetky sub-kompetencie, ktoré sú dôležité pre služby kariérovej orientácie a poradenstva. Tvoria jadro profesie. Vzťahuje sa na niektoré interpersonálne kompetencie, profesionálne hodnoty a postoje. Zahrňuje tiež kompetencie súvisiace s kritickým myslením a priebežným vzdelávaním. Pokrýva aj všeobecné akademické kompetencie, ktoré by si mali študenti kariérovej orientácie a poradenstva osvojiť.

Dôležité vedomosti a teórie kariérovej orientácie a poradenstva sú obsiahnuté v troch špeciálnych moduloch vedomostí (V-moduly; sústava modulov je zobrazená na obrázku 3):

- Teórie kariérového vývinu a poznatky z poradenstva dôležité pre všetky roly.



Obrázok 3. Kurikulum pre vzdelávanie kariérových poradcov

- Poznatzky týkajúce sa jednotlivca, skupín, organizácií a interpersonalnej komunikácie.
- Poznatzky o spoločnosti vrátane systému vzdelávania a trhu práce.

7 Štúdium kariérového poradenstva v Európe

Ukazovateľom stupňa profesionalizácie kariérovej orientácie a poradenstva je aj počet študijných programov, v ktorých sa tento odbor študuje na univerzitách v jednotlivých európskych krajinách. Tabuľka 1 sumarizuje počet študijných programov kariérového poradenstva v 22 európskych krajinách. Aký titul absolventi dostávajú po ukončení štúdia, ukazuje tabuľka 2.

Kariérová orientácia a poradenstvo sa najčastejšie označuje za interdisciplinárny odbor. Väčšina študijných programov kariérového poradenstva v Európe vznikla v posledných dvadsiatich rokoch; dve tretiny študijných programov sú platené a výška poplatkov je rôzna, v 85 % prípadov je to od 1 000 do 5 000 euro.

Tabuľka 1

Možnosti štúdia kariérového poradenstva na univerzitách v európskych krajinách

| Krajina | Počet programov | Krajina | Počet programov |
|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| Rakúsko | 2 | Luxembursko | 1 |
| Bulharsko | 1 | Holandsko | 2 |
| Česká republika | 2 | Poľsko | 9 |
| Dánsko | 1 | Portugalsko | 1 |
| Fínsko | 1 | Rumunsko | 1 |
| Francúzsko | 3 | Škótsko | 1 |
| Nemecko | 3 | Slovensko | 1 |
| Grécko | 2 | Španielsko | 8 |
| Island | 1 | Švajčiarsko | 4 |
| Írsko | 4 | Turecko | 1 |
| Taliano | 3 | Veľká Británia | 2 |

Tabuľka 2

Tituly absolventov štúdijských programov kariérového poradenstva

| | |
|----------------------------|------|
| Bakalár | 30 % |
| Magister | 39 % |
| Master of advanced studies | 11 % |
| Diplom | 18 % |
| PhD. programy | 2 % |

8 Vertikálne členenie rolí kariérových poradcov

V 4. kapitole boli vymedzené roly kariérových poradcov. Ide o horizontálne členenie. Vo vertikálnom členení združenie NICE vymedzilo tri skupiny profesionálov kariérového poradenstva:

- *Kariéroví (po)radcovia (Career Advisors)* sú dôležitým zdrojom základných informácií v otázkach kariéry. Kariérovými (po)radcami sú najmä učitelia, pracovníci úradov práce, psychológovia, sociálni pracovníci. Ich povolaním nie je orientácia a poradenstvo, ale sú to prví ľudia, ku ktorým klient prichádza so žiadosťou o radu týkajúcu sa jeho kariéry. Pre klienta sú dôležitým zdrojom informácií súvisiacich s kariérou a sprostredkujú kontakty klienta s profesionálnymi kariérovými službami. Navrhovaná kvalifikácia: 6. úroveň európskeho kvalifikačného rámca (Bc.)

- *Praktici kariérovej orientácie a poradenstva.* Sú to profesionálni kariéroví poradcovia, zamestnaneckí poradcovia, kariéroví koučovia, výchovní poradcovia v školách, personálni pracovníci a iní. Kariérová orientácia a poradenstvo sú pre týchto ľudí povolaním, poskytujú kariérové poradenstvo, kariérové vzdelávanie, kariérové informácie a diagnostiku a plnia ostatné úlohy/roly. Navrhovaná kvalifikácia: 7. úroveň európskeho kvalifikačného rámca (Mgr.).
- *Špecialisti na kariérovú orientáciu a poradenstvo.* Sú špecialistami v jednej (alebo viacerých) z piatich profesionálnych rolí. Pracujú na zdokonalení kariérovej orientácie a poradenstva. Niektorí pôsobia vo výskume alebo vo vzdelávaní poradcov, iní sa sústreďujú na praktické záležitosti, napr. na riadenie kariérových služieb, alebo supervíziu. Navrhovaná kvalifikácia: 8. úroveň európskeho kvalifikačného rámca (PhD.).

Záver

Príprava odborne zdatných profesionálov pre kariérovú orientáciu a poradenstvo je v Európe čoraz dôležitejšia a trh práce, na ktorom v súčasnosti absolventi škôl hľadajú zamestnanie, je obrovský, zahrnuje celú Európsku úniu. Pomáhať pri orientácii v takom množstve možností dokáže len odborník – profesionál s vysokým stupňom vzdelania a profesionalizácia tejto činnosti je úlohou dňa. Spoločné úsilie odborníkov z univerzít takmer všetkých štátov Európy združených v projekte *Network for Innovation of Career Guidance and Counselling in Europe* viedlo k vytvoreniu vízie, ktoré kľúčové kompetencie budú profesionáli kariérovej orientácie a poradenstva v budúcnosti potrebovať, a rámca pre vytváranie študijných programov v tomto odbore. A to sú dôležité kroky na ceste k profesionalizácii kariérového poradenstva aj v našich dvoch krajinách – Českej republike a v Slovenskej republike.

Literatúra

Council Resolution on Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies. Resolution No. 14398/08 EDUC 241 SOC 607, Brussels, 31. 10. 2008.

European Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2011–12: A Report on the Work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2011–12. Jiväskylä: University of Jiväskylä, 2012. 91 p. ISBN 978-951-39-4879-5.

SCHIERSMANN, CH. et al. 2012. *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals.* Heilderberg: Heidelberg University. 245 p. ISBN 978-3-944230-03-0.

Autor

doc. PhDr. Štefan Vendel, CSc., Prešovská univerzita v Prešove, Filozofická fakulta, Inštitút psychológie, ul. 17. Novembra č. 1, 080 01 Prešov, Slovenská republika, e-mail: stefan.vendel@unipo.sk