



Teresa Myjak*

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu

Praca zawodowa źródłem nieformalnej edukacji pracowników

KEYWORDS

professional work, informal education of employees, enterprise

ABSTRACT

Teresa Myjak, *Praca zawodowa źródłem nieformalnej edukacji pracowników* [Professional work as a source of employees' informal education]. *Kultura – Społeczeństwo – Edukacja* nr 2(22) 2022, Poznań 2022, pp. 165–175, Adam Mickiewicz University Press. ISSN 2300-0422, ISSN (Online) 2719-2717. DOI 10.14746/kse.2022.22.08

The aim of the publication is to present professional work as an important source of employees' education and learning in the workplace, on the example of a selected enterprise operating in the construction industry. The study has both a theoretical and an empirical character. The first part discusses the issues of defining professional work, its importance for a man, and related learning. The second part shows the practices in the field of informal employees' education applied to participants in the work process and their approach to learning in the selected enterprise. The publication uses two methods: literature analysis and case study. The considerations contained in the study may be helpful in understanding the importance and role of non-formal education of employees of enterprises and assessing practices in this area.

Wprowadzenie

Praca zawodowa jest istotnym obszarem życia każdej dorosłej jednostki. Jest ona ważna dla prawidłowego jej rozwoju, jak również – przedsiębiorstwa, w którym pracuje. Co więcej, praca jest istotna także dla całego społeczeństwa oraz gospodarki. Ma duże znaczenie dla człowieka, stanowi też wyznacznik jego miejsca

* ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9282-3933>.

w społeczeństwie. Przesłanki, dla których człowiek podejmuje pracę zawodową, mogą być różne, począwszy od uzyskania dochodów, zapewnienia poczucia bezpieczeństwa, poprzez umożliwienie realizacji planów i aspiracji życiowych, po realizację celów edukacyjnych związanych z uczeniem się w miejscu pracy. Człowiek dorosły uczy się bowiem przede wszystkim nieformalnie w środowisku pracy.

Nieformalne uczenie się staje się współcześnie procesem całościowym ze względu na fakt ogromnego przyrostu wiedzy i następujących zmian w różnych obszarach funkcjonalnych przedsiębiorstwa (np. w obszarze: personalnym, prawnym, techniczno-technologicznym czy ekonomicznym). Te zmiany powodują dezaktualizację posiadanej przez pracowników wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych. Stąd też pojawia się potrzeba doksztalcania się pracowników w obszarze wiedzy i doskonalenia ukształtowanych umiejętności, np. poprzez samo uczenie się czy też doświadczenie zdobyte w trakcie świadczenia pracy zawodowej. Nadążanie za dokonującymi się zmianami jest wyzwaniem, któremu może sprostać nieformalna edukacja pracowników.

Celem publikacji jest zaprezentowanie pracy zawodowej jako istotnego źródła edukacji pracowników i uczenia się w miejscu pracy na przykładzie wybranego przedsiębiorstwa działającego w gałęzi budowlanej. Problematyka ta jest w literaturze przedmiotu rzadko podejmowana, dlatego warto podjąć rozważania na tle teoretycznym i empirycznym. W opracowaniu podjęto próbę udzielenia odpowiedzi na następujące pytania badawcze: jakie korzyści – dla pracowników i przedsiębiorstwa – przynosi uczenie się w miejscu pracy? jakie doświadczenia w uczeniu się mają osoby zatrudnione w firmie? w jakim zakresie pracownikom pozwala się na samodzielność w realizacji zadań? czy pracownicy przedsiębiorstwa mają świadomość uczenia się przez całe życie? Odpowiedzi na te pytania uzyskano na podstawie wywiadu swobodnego przeprowadzonego z szefem działu personalnego wybranego przedsiębiorstwa.

Edukacja nieformalna jest definiowana jako nabywanie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych w toku różnorodnych aktywności poza zorganizowanymi formami kształcenia się (*Analiza sposobów uczenia się dorosłych w miejscu pracy*, 2020, s. 3). Edukację nieformalną można rozumieć poprzez pryzmat kompetencji społecznych pracownika, potwierdzanie i kształtowanie jego systemu wartości (np. rozwój zainteresowań, zachowanie) i ciągle nabywanie kompetencji profesjonalnych (np. poprzez dzielenie się wiedzą z innymi pracownikami). Na potrzeby publikacji przyjęto, że edukacja nieformalna jest trwającym przez całe życie procesem kształtowania postaw, wartości, umiejętności i wiedzy na podstawie różnych doświadczeń oraz wpływu edukacyjnego otoczenia, np. środowiska pracy (https://pl.wikipedia.org/wiki/Edukacja_nieformalna). W opracowaniu za-

stosowano, jako metody badawcze, analizę literaturową oraz studium przypadku. Analiza przypadku dotyczy przedsiębiorstwa branży budowlanej zlokalizowanego w województwie małopolskim, zatrudniającego niemal 300 pracowników.

Praca zawodowa i jej znaczenie dla człowieka – kontekst teoretyczny

Praca stanowi jedną z ważniejszych kategorii, którymi posługują się nauki społeczne (Krzysztofek & Szczepański, 2005, s. 169). Jest jedną z głównych form ludzkiej aktywności (Nowacki, 2008, s. 68), wymaga zaangażowania i gotowości do podnoszenia kwalifikacji. Podjęcie takiego wysiłku często zapewnia wyższe dochody, satysfakcję i możliwości rozwoju, ale najwyższa wartość pracy – zdaniem Ostroch-Kamińskiej – jest związana z edukacją (2020, s. 120). Edukacyjny wymiar pracy wiąże się z pozyskiwaniem wiedzy i umiejętności, budowaniem relacji interpersonalnych, rozwijaniem kompetencji zawodowych, kształtowaniem postaw i zachowań oraz ze sposobem wykonywania pracy.

Praca zawodowa jest różnie definiowana w literaturze przedmiotu, o czym świadczą poszczególne jej określenia zamieszczone w tabeli 1.

Tabela 1. Pojęcie pracy zawodowej

Autor	Praca (zawodowa) jest
Wołk, 2000, s. 11	źródłem dochodów, przez co zaspokaja i rozwija potrzeby człowieka
Janowska, 2001, s. 109	środkiem do osiągnięcia celów, a nawet jest ona celem samym w sobie
Baraniak, 2009, s. 43–44	tak zorganizowaną działalnością ludzi, która prowadzi do powstania wyrobów społecznie wartościowych oraz do podnoszenia jakości życia wykonujących ją osób
Jabłonko, 2014, s. 132	źródłem wartości ważnych dla człowieka i społeczności, w jakiej on żyje
Makuch, 2014, s. 42	źródłem tworzenia nowych więzi pomiędzy ludźmi – więzi współpracy, kiedy to powstają nowe relacje, tworzy się nowa społeczność, nowa wspólnota w środowisku pracy, w przedsiębiorstwie
Sak-Skowron & Skowron, 2017, s. 243	nieodłączną częścią życia człowieka determinującą jego zachowania oraz styl życia
Jacko, 2017, s. 8	intencjonalnym (celowym) zachowaniem człowieka prowadzącym do stworzenia czegoś, co nazywa się „wytworem pracy”
Furmanek, 2017, s. 34	wartością szczególną w aksjologicznym systemie człowieka (a wartości są kategorią edukacji i nauk o niej)
Raport <i>Zaangażowanie 2020</i> , 2020, s. 38	jedną ze sfer życiowych, w których człowiek może realizować się w dorosłym życiu

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury przedmiotu.

Z przytoczonych w tabeli 1 stwierdzeń formułowanych przez poszczególnych autorów wynika, że praca spełnia różne funkcje: ekonomiczną, wyrażającą się w tworzeniu wartości; społeczną, przejawiającą się w uczestnictwie w życiu społecznym oraz dochodową – jako źródło dochodów jednostki z pracy zawodowej.

Człowiek kieruje się różnymi motywami, podejmując pracę (Lubrańska, 2008, s. 13). Mogą one być czysto materialne, związane z wynagrodzeniem za pracę, dające pracownikowi poczucie bezpieczeństwa ekonomicznego oraz możliwości zaspokajania konkretnych potrzeb. Mogą być społeczne, skutkujące utożsamianiem się pracownika ze środowiskiem pracy czy awansem społecznym. Wreszcie mogą być psychologiczne, uzewnętrzniające się w satysfakcji z wykonywanej pracy, pozytywnym oddziaływaniu na otoczenie, a także samorealizacją w odniesieniu do rozwoju zawodowego (Grabiński, 2003, s. 14). Nie sposób więc przecenić znaczenia pracy w życiu dorosłego człowieka, w którym stanowi ona jedno z ważniejszych zadań rozwojowych (Furmanek, 2013, s. 21). Rozwój człowieka w naturalny sposób wkomponowuje się w jego rozwój zawodowy, ponieważ jest on związany ze zdobywaniem nowych umiejętności i doświadczeń, poszerzaniem wiedzy teoretycznej, kreowaniem nowych postaw oraz zachowań człowieka w różnych sytuacjach życiowych (Myjak, 2016, s. 77). Wykonywanie pracy wspólnie z innymi ludźmi, nowe zadania, szkolenia i kursy – to wszystko sprawia, że generalnie pracownicy na bieżąco rozwijają się w miejscu pracy. Nabywają różne umiejętności, które pomagają w kontaktach z innymi pracownikami i współpracownikami nie tylko na płaszczyźnie zawodowej, lecz także pozazawodowej.

Studia literatury przedmiotu pokazują, że praca zawodowa ma duże znaczenie dla człowieka, ponieważ:

- przenika całe życie człowieka, począwszy od przygotowania się do pracy, jej realizacji lub wycofania się z niej (Piorunek, 2009, s. 118);
- pełni rolę „osobowościotwórczą i społecznotwórczą” (Wiatrowski, 2000, s. 428);
- wpływa na stan zdrowia fizycznego i psychicznego (Krzyżanowska & Stec, 2012, s. 534);
- przyczynia się do wszechstronnego rozwoju jednostki, ponieważ dzięki pracy zawodowej człowiek realizuje nie tylko siebie, własne aspiracje, ale też dzieli się dobrem z innymi, budując silne więzi społeczne (Jabłonko, 2014, s. 132);
- umożliwia jednostkom spełnianie pragnień związanych z przynależnością do danej grupy, z posiadaniem własnego miejsca w społeczeństwie, co wynika z potrzeby dawania czegoś z siebie, jak i potrzeby przynależności (Phelps, 2013, s. 28);

- umożliwia zdobycie umiejętności zarządzania swoim czasem oraz organizowania własnych obowiązków zawodowych, „w pewnym zakresie przymusza człowieka do pracy nad sobą i samowychowywania, utrzymywania dyscypliny, motywowania do działania, otwartości na nowe sytuacje, wyrozumiałości wobec innych ludzi, przyjmowania niepowodzeń i radzenia sobie z trudnościami” (Jakimiuk, 2016, s. 49);
- stanowi podstawowe źródło zabezpieczenia dochodu zatrudnionym, umożliwiając im osiąganie wartości materialnych i pozamaterialnych, stąd w świadomości społecznej status zatrudnionego osiąga wyższą rangę niż status pozostającego bez pracy (Jastrzębska-Smolaga & Witczak-Roszkowska, 2002, s. 5);
- integruje jednostki: inni wpływają na sposób myślenia, postrzegania oraz motywację człowieka, co przekłada się na konkretne działania (Bejma, 2015, s. 50);
- jest tą wartością, która niejednokrotnie ceniona bywa na równi z życiem rodzinnym, przyjaźnią i walorami materialnymi (Karney, 2004, s. 48).

Szybkość zmian (demograficznych, technologicznych, kulturowych) determinujących sposób działania organizacji (Miś, 2015, s. 130) oraz daleko idąca niepewność wyznaczonych celów powodują, że pracownicy muszą na bieżąco uczyć się na stanowisku pracy (Spath i in., 2013, s. 123). W obliczu coraz szybszych zmian wiele organizacji koncentruje się na uczeniu się jako zdolności krytycznej (Dignen, 2021, s. 39). W miejscu pracy ważne są zarówno umiejętności miękkie, jak i twarde. O ile te pierwsze są atrybutami wpływającymi na interakcje międzyludzkie (np. empatia, kreatywność, inteligencja emocjonalna), o tyle umiejętności twarde są bezpośrednio związane z pracą i można się ich nauczyć poprzez doświadczenie czy właśnie edukację (Taylor, 2021, s. 45).

Metodologia badawcza

W publikacji zastosowano (oprócz analizy źródeł zastanych) metodę studium przypadku, która umożliwiła pozyskanie informacji na temat edukacji nieformalnej pracowników omawianego przedsiębiorstwa. Przeprowadzono też, w 2021 roku, standaryzowany wywiad z szefem działu personalnego. Problem badawczy sprowadzał się do rozpoznania praktyk w zakresie nieformalnej edukacji pracowników stosowanych wobec uczestników procesu pracy oraz ich podejście do uczenia się w wybranym przedsiębiorstwie. Problem badawczy zoperacjonalizowano w postaci czterech pytań badawczych, które dotyczyły: korzyści – dla pracowni-

ków i przedsiębiorstwa – wynikających z uczenia się w miejscu pracy; doświadczenia osób zatrudnionych w firmie w kwestii uczenia się; zakresu samodzielności pracowników w wykonywanych zadaniach oraz ich świadomości uczenia się przez całe życie.

Praca i uczenie się pracowników w miejscu pracy – wyniki badań na podstawie studium przypadku

Praca w omawianym przedsiębiorstwie¹, z uwagi na specyfikę działalności – tzn. budownictwo – musi być wykonywana bezpośrednio w miejscu pracy i była tak wykonywana mimo występowania kolejnych fal pandemii COVID-19. Tylko w wyjątkowych sytuacjach i tylko niewielki odsetek pracowników – pracowników umysłowych – pracował zdalnie, korzystając ze służbowego laptopa oraz telefonu komórkowego. Z perspektywy pracownika praca zdalna jest ceniona ze względu na elastyczny czas pracy oraz możliwość zaplanowania wykonania zadań w dogodnym czasie, przy jednoczesnej realizacji powierzonych zadań w uprzednio wyznaczonym terminie. Dla pracowników wykonujących pracę zdalnie jest to rozwiązanie korzystne i wygodne także ze względu na sytuację życiową czy np. odległość od siedziby przedsiębiorstwa miejsca zamieszkania.

Codzienna praca zawodowa umożliwia zdobywanie nowych umiejętności i wiedzy, doświadczenia zawodowego, rozwijanie posiadanych kompetencji zawodowych, osobistych i społecznych. Uczenie się w miejscu pracy przynosi korzyści z niej wynikające – poza oczywiście zarabianiem pieniędzy i zaspokajaniem niezbędnych potrzeb życiowych – np. zwiększanie posiadanej wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych. Poprzez świadczenie pracy pracownicy stale poszerzają zasoby wiedzy – nie tylko z obszaru branży budowlanej, lecz także dziedzin pokrewnych. Dzięki takiemu połączeniu pracownicy są w stanie rozwiązywać złożone problemy związane z pracą zawodową, a ten fakt zwiększa ich pewność siebie w środowisku zawodowym. Ponadto, z uwagi na potrzebę permanentnego uczenia się zarówno podczas wykonywania codziennych obowiązków, jak również poza

¹ Nazwa i inne dane identyfikacyjne przedsiębiorstwa, na prośbę kadry kierowniczej, nie zostały podane. Przedsiębiorstwo zatrudnia niemal 300 osób, prowadzi działalność gospodarczą w sektorze budowlanym o charakterze produkcyjno-handlowo-usługowym, a zasięgiem działania obejmuje rynek krajowy. W swojej działalności stawia przede wszystkim na profesjonalizm i wysoką jakość wykonywanych prac oraz świadczonych usług przy wykorzystaniu najnowszych technologii i materiałów budowlanych. Przedsiębiorstwo w całości opiera się na polskim kapitale, rozwija się, zyskując na rynku coraz mocniejszą pozycję w sektorze budowlanym. Posiada własne laboratorium do prowadzenia kontroli jakości wykonywanych prac.

pracą zawodową, uczestnicy procesu pracy – ciągle się czegoś ucząc – rozwijają się intelektualnie. W odczuciu kierownictwa jest to niezwykle ważna praktyka, poprzez którą pracodawca kształtuje świadomość pracowników, podkreśla wpływ świadczonej przez nich pracy na sukces całego przedsiębiorstwa. Jednakże pracownicy w różny sposób podchodzą do uczenia się w pracy i rozwijania swoich umiejętności. Dla jednych edukacja jest czymś naturalnym, niezbędnym w obliczu pojawiających się wyzwań otoczenia zewnętrznego, dla innych – czymś zupełnie niepotrzebnym. Ci drudzy wychodzą z założenia, że to co już potrafią, wystarczy im i nie muszą niczego więcej się uczyć.

Jeżeli chodzi o samodzielność pracowników w realizacji zadań (która *de facto* jest efektem uczenia się), związana jest ona ściśle z konkretnym pracownikiem. Biorąc pod uwagę osoby mające niewielki staż pracy w przedsiębiorstwie, jeżeli po kilku miesiącach od zatrudnienia ocena pracodawcy jest pozytywna, a pracownik wykazuje cechy samodzielności, to pracodawca pozostawia takiemu pracownikowi względną swobodę w sposobie wykonywania pracy i tylko kontroluje jej rezultaty w określonych odstępach czasu. Taka praktyka pracodawcy wobec pracowników powoduje, że pracownicy mają świadomość zaufania, doceniania ich możliwości, a tym samym szacunku ze strony pracodawcy. Jeżeli natomiast pracownicy nie są samodzielni, wówczas otrzymują precyzyjne polecenia oraz są z nich skrupulatnie rozliczani w konkretnie określonym przedziale czasu (np. dzień, tydzień, miesiąc), w zależności od złożoności powierzonego zadania.

Rozpatrując posiadane przez pracowników doświadczenie zawodowe, przeważającą grupę pracowników przedsiębiorstwa stanowią osoby pracujące w tej organizacji od wielu lat. Swoją wiedzę nabyły głównie wewnątrz firmy. Większość tego, czego nauczyły się w pracy zawodowej, związane było z zatrudnieniem w tym przedsiębiorstwie budowlanym. Oczywiście w przedsiębiorstwie zatrudnione są również osoby, które pracowały u innych pracodawców. Ich doświadczenia są różne – od takich, gdzie możliwości uczenia się w pracy były mocno ograniczone, po takie, w których w dużym stopniu stawiano na rozwój pracownika.

Z kolei świadomość uczenia się przez całe życie jest zależna od konkretnego pracownika. W ocenie kierownictwa badanego przedsiębiorstwa większość pracowników zdaje sobie sprawę, że nieustannie zachodzące zmiany we wszystkich obszarach życia (nie tylko zawodowym) powodują konieczność podnoszenia poziomu wiedzy, a także ciągłego rozwijania swoich kompetencji. Przemawia za tym fakt wymogu profesjonalnego podejścia do wykonywania powierzonych zadań. Kadra kierownicza podkreśla, że wyniki pracy pracowników najczęściej służą innym, dlatego też w przedsiębiorstwie oczekuje się solidnego jej wykonania, zapewniając od tego odpowiednie warunki, narzędzia czy wyposażenie oraz przywiązując

dużą wagę do kwestii uczenia się w miejscu pracy. Jednakże koncentracja na pracy wynikająca z powierzonych pracownikom zadań sprowadza się czasami do tego, że bardziej liczy się zrealizowanie konkretnego zadania niż pracownicy. Mimo iż nie jest to zbyt dobra praktyka – ma miejsce w przedsiębiorstwie, choć firma stara się z nią nie utożsamiać. Czasami korzyści z realizacji zadania bez względu na wszystko nie są równoważone do ponoszonych kosztów. Przedsiębiorstwo generalnie stawia na rozwój pracowników poprzez szkolenia pracownicze na poszczególnych stanowiskach pracy, np. dla operatorów sprzętu budowlanego. Dopasowuje zakres takich szkoleń do aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa i jeżeli dostrzega w pracowniku potencjał do dalszego rozszerzania jego uprawnień, a dany rodzaj uprawnień jest w przedsiębiorstwie potrzebny, wówczas kieruje pracownika na odpowiednie kursy i szkolenia. Kadra kierownicza przedsiębiorstwa ma świadomość, że jego pracownicy mogą zdobyć i wykorzystać w praktycznym działaniu (pracy zawodowej) wiele informacji poprzez mniej ustrukturyzowane uczenie się w środowisku pracy.

Podsumowanie

Praca zawodowa należy do jednych z ważniejszych obszarów aktywności człowieka, który jest podmiotem pracy. Tym samym jest ona wartością dla człowieka, niezależnie od tego, czy praca ta ma charakter pracy umysłowej, czy też fizycznej. Praca jest nie tylko środkiem do zapewnienia odpowiednich warunków życia człowieka, ale w pracy człowiek odkrywa sens swojej egzystencji.

Z perspektywy ekonomiczno-społecznej praca przynosi jednostce konkretne korzyści, umożliwia rozwój, doskonalenie, stwarza szanse uczenia się nowych rzeczy, ale wymaga też dużego zaangażowania w jej wykonywanie. Praca pozwala zaspokajać potrzeby ludzkie poprzez wykorzystanie posiadanego potencjału, który człowiek może rozwijać na stanowisku pracy w trakcie edukacji nieformalnej. Dlatego ważne jest, aby do uczenia się w pracy i rozwijania swoich umiejętności podchodzić odpowiedzialnie. Aby edukację nieformalną traktować jako naturalną aktywność, niezbędną w obliczu pojawiających się wyzwania otoczenia zewnętrznego. Nieformalne uczenie się związane jest z indywidualną potrzebą nauki i daje jednostce swobodę pozyskiwania wiedzy z preferowanych źródeł.

Istotnym źródłem nieformalnej edukacji pracowników jest sama praca zawodowa, co zostało pokazane w niniejszej publikacji. Nieformalną edukację pracowników zaprezentowano jako trwający przez całe życie proces kształtowania postaw,

wartości, umiejętności i wiedzy na podstawie różnych doświadczeń oraz wpływu otoczenia, zwłaszcza środowiska pracy. W środowisku pracy człowiek rozwija swoje kwalifikacje, ma możliwość poszerzania zakresu wiedzy, jak również ciągłego rozwijania swoich kompetencji. Ponadto, wykonując swoją pracę, wchodzi w interakcje społeczne w środowisku pracowniczym. Pracuje z innymi, ale też dla innych, stąd też pracę powinien wykonywać w poczuciu odpowiedzialności. Co więcej, nie bez znaczenia jest samodzielność pracownika w realizacji zadań – będąca efektem uczenia się w miejscu pracy – na co zwróciło uwagę kierownictwo analizowanego przedsiębiorstwa. Istotne jest przy tym posiadane doświadczenie w zakresie uczenia się i to, czy możliwości uczenia się w pracy zawodowej są ograniczone, czy też stawia się na rozwój pracownika. Ponadto świadomość uczenia się przez całe życie, zależna od konkretnego pracownika, przekłada się na jego funkcjonowanie w organizacji.

Reasumując, sektor budowlany jest specyficzny, toteż specyficzne jest podejście do kwestii edukacji nieformalnej. Ta przejawia się np. w pozyskiwaniu wiedzy, umiejętności czy kształtowaniu postaw społecznych w trakcie różnorodnych aktywności pracowników. Uzyskane wyniki badawcze pokazują, że w obliczu dokonujących się zmian pracownicy ciągle poszerzają zasoby wiedzy i umiejętności, dzięki którym mogą rozwiązywać złożone problemy związane z pracą zawodową. Aczkolwiek nie dla wszystkich edukacja nieformalna jest czymś naturalnym, oczywistym. Podobna uwaga dotyczy samodzielności w sposobie wykonywania pracy. Różnorodność doświadczeń zawodowych może przekładać się pozytywnie lub negatywnie na edukację nieformalną pracowników. Nie zmienia to jednak faktu, że wobec pracowników przedsiębiorstwa formułowane są oczekiwania profesjonalnego wykonywania zadań. Niemniej jednak koncentracja na wynikach pracy nie powinna dominować nad podmiotem pracy (pracownikiem). Skutecznym sposobem edukacji nieformalnej pracowników jest umiejętne połączenie wiedzy teoretycznej pracowników z ich doświadczeniem oraz wykorzystanie go w praktycznym działaniu.

Bibliografia

- Analiza sposobów uczenia się dorosłych w miejscu pracy.* (2020). Instytut Analiz Rynku Pracy. <https://epale.ec.europa.eu/pl/resource-centre/content/analiza-sposobow-uczenia-sie-doroslych-w-miejscu-pracy>
- Baraniak, B. (2009). *Metody badania pracy.* Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Bejma, U. (2015). Praca jako wartość w życiu człowieka. Wybrane aspekty. *Periodyk Naukowy Akademii Polonijnej*, 4, 48–73.

- Dignen, B. (2021). Finding your focus. *Business Spotlight*, 8, 36–39. <https://web.p.ebscohost.com/bsi/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=7c904d0e-80fe-46e6-ab99-f551b719a752%40redis>
- Edukacja nieformalna. Wikipedia. https://pl.wikipedia.org/wiki/Edukacja_nieformalna
- Furmanek, W. (2013). *Humanistyczna pedagogika pracy. Praca człowieka*. Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Furmanek, W. (2017). Konsekwencje merytoryczne twierdzenia „praca jest wartością” dla pedagogiki pracy. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, 39(2), Sectio J, 29–40.
- Grabiński, T. (2003). *Analiza taksonomiczna krajów Europy w ujęciu regionów*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Jabłonko, O. (2014). Praca zawodowa jako wartość uniwersalna w życiu człowieka. *Prace Naukowe Wałbrzyskiej Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości*, 29(4), 127–135.
- Jacko, J.F. (2017). Wartość pracy. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie*, 1(25), 7–20.
- Jakimiuk, B. (2016). Środowisko pracy jako obszar budowania poczucia własnej wartości i relacji z innymi. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, 29(2), Sectio J, 43–54.
- Janowska, Z. (2001). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Wyzwanie XXI wieku*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Jastrzębska-Smolaga, H., & Witczak-Roszkowska, D. (2002). *Pewność pracy a fluktuacje zatrudnienia*. Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji.
- Karney, J.E. (2004). *Podstawy psychologii i pedagogiki pracy*. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistycznej.
- Krzysztofek, K., & Szczepański, M.S. (2005). *Zrozumieć rozwój. Od społeczeństw tradycyjnych do informacyjnych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Krzyżanowska, Ł., & Stec, M. (2012). Rynek pracy. W: A. Giza, M. Sikorska (red.), *Współczesne społeczeństwo polskie* (s. 523–572). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lubrańska, A. (2008). *Psychologia pracy. Podstawowe pojęcia i zagadnienia*. Wydawnictwo Difin.
- Makuch, M. (2014). Rozważania o pracy z perspektywy współczesnego społeczeństwa. Ujęcie psychologiczno-społeczne. W: M. Makuch (red.), *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku* (s. 33–50). Wydawnictwo CEdu.
- Miś, A. (2015). Indywidualizacja karier w organizacji. *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, 3(39), 129–142.
- Myjak, T. (2016). Praca zawodowa w rozwoju osobistym i zawodowym człowieka. W: J. Mółka (red.), *Praca i rozwój człowieka* (s. 75–86). Wydawnictwo WAM.
- Nowacki, T.W. (2008). *Praca ludzka. Analiza pojęcia*. Państwowy Instytut Badawczy.
- Ostrouch-Kamińska, J. (2020). Women of carrer: Works as a value and a source of empowerment. *Colloquium Pedagogika – Nauki o Polityce i Administracji*, 3(39), 117–127.
- Phelps, E.S. (2013). *Placa za pracę. Jak sprawić, by ludzie znów zaczęli uczestniczyć w systemie wolnej przedsiębiorczości i zarabiać* (P. Nowak, tłum.). Kurhaus Publishing.
- Piorunek, M. (2009). *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*. Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Raport Zaangażowanie 2020. (2020). Platforma badawcza Enpulse. <https://raporty.enpulse.eu/2020>
- Sak-Skowron, M., & Skowron, Ł. (2017). Determinanty satysfakcji z pracy – studium teoretyczne. *Marketing i Zarządzanie*, 2(48), 243–253.

- Spath, D. (Hrsg.), Ganschar, O., Gerlach, S., Hämmerle, M., Krause, T., & Schlund, S. (Hg.) (2013). *Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0*. Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation.
- Taylor, K. (2021). Hard skills. *Business Spotlight*, 8. <https://web.p.ebscohost.com/bsi/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=7c904d0e-80fe-46e6-ab99-f551b719a752%40redis>
- Wiatrowski, Z. (2000). *Podstawy pedagogiki pracy*. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej.
- Wołk, A. (2000). *Kultura pracy*. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zawodowej Administracji Publicznej.