

Rozwój zawodowy pracownika podstawą sukcesu innowacyjnej firmy

Wstęp

Zachodzące na świecie procesy, między innymi globalizacja, postęp technologiczny, wzrastające znaczenie gospodarcze takich państw, jak Chiny i Indie, powodują zmiany w kierunkach myślenia o przyszłości Europy. „Zmiany dotyczą następujących obszarów: badań i innowacji, zatrudnienia, edukacji, klimatu oraz walki z ubóstwem”¹. Kierunki tych zmian wytycza strategia „Europa 2020”, która obejmuje trzy uzupełniające się kierunki:

1. „rozwój inteligentny – rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji;
2. rozwój zrównoważony – wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, przyjaźniejszej środowisku i bardziej konkurencyjnej;
3. rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu – wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną”².

Rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji powoduje, że „w najlepszej sytuacji znajdują się takie firmy, które zdolne będą do zmobilizowania wiedzy, technologii oraz doświadczenia i oferowania nowości (wyrobów i usług) bądź innowacyjnych metod, jakimi je tworzą i docierają do klientów ze swoimi ofertami”³. Wynika z tego poważne zainteresowanie różnych środowisk, w tym edukacyjnych i gospodarczych, innowacyjnością zarówno w obszarze stosowanych przez firmy metod, jak i ludzi zdolnych do działań innowacyjnych.

¹ W. Janasz, K. Kozioł-Nadolna, *Innowacje w organizacji*, Warszawa 2011, s. 7.

² Komunikat Komisji *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela 2010, s. 11. http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf [dostęp: 15.10.2015].

³ J. Tidd, J. Bessant, *Zarządzanie innowacjami. Integracja zmian technologicznych, rynkowych i organizacyjnych*, Warszawa 2011, s. 24–25.

Geneza i znaczenie terminu innowacja

Pojęcie innowacji definiowane jest zarówno przez ekonomistów, jak i przedstawicieli nauk ścisłych i społecznych. Jest to związane z faktem, iż odnosi się ono do wszystkich sfer życia społecznego i gospodarczego, a także „nowych prądów myślowych i kulturalnych”⁴. Termin *innowacja* „wywodzi się z łacińskiego *innovatio* i oznacza tworzenie czegoś nowego”⁵.

Pojęcie innowacji wprowadził do nauk ekonomicznych w 1911 roku Joseph Schumpeter, który uznawany jest za twórcę najważniejszej teorii ekonomicznej podkreślającej rolę badań, innowacji i przedsiębiorczości w rozwoju gospodarki (tzw. ekonomia schumpeterowska). Innowacja oznaczała dla Schumpetera „wprowadzenie do praktyki nowego rozwiązania”⁶:

Motto Josepha Schumpetera – autora wielu traktatów naukowych i ministra finansów w rządzie austriackim – brzmiało: przedsiębiorcy będą dążyć do innowacyjności technologicznej, poszukiwania nowych wyrobów i usług lub technologii produkcyjnych w celu zdobycia przewagi strategicznej⁷.

Przywołana myśl prezentuje ujęcie ekonomiczne, tymczasem innowacyjność „w nauce i edukacji oznacza dostosowanie badań i kształcenia do szeroko pojmowanych oczekiwań i potrzeb społecznych”⁸.

Innowacyjność nabiera zatem coraz większego znaczenia we wszystkich obszarach funkcjonowania człowieka, dlatego też uwzględniana jest w kierunkach wyznaczanych przez organizacje międzynarodowe i poszczególne rządy. „Unia Europejska uważa innowacyjność za jeden z najważniejszych czynników, który w nadchodzących latach będzie mocno determinować konkurencyjność jej gospodarki”⁹. Innowacyjność zatem „staje się główną wytyczną w polityce ekonomicznej wielu krajów – na przykład w Wielkiej Brytanii Urząd ds. Nauki Innowacyjności postrzega ją jako «siłę napędową gospodarki, przemieniającą pomysły i wiedzę w produkty i usługi»”¹⁰.

Na stronie internetowej rządu australijskiego (www.dest.gov.au/sectors/science_innovation) znajdziemy [...] prognozy: «Przyszłość firm nieinwestujących w innowacyjność może być zagrożona; mają małe szanse na pomyślny rozwój i mogą się okazać niezdolne do konkurowania, o ile nie zaczną poszukiwać innowacyjnych rozwiązań pojawiających się problemów»¹¹.

⁴ W. Janasz, K. Koziół-Nadolna, dz. cyt., s. 9.

⁵ J. Tidd, J. Bessant, dz. cyt., s. 40.

⁶ W. Janasz, K. Koziół-Nadolna, dz. cyt., s. 12.

⁷ J. Tidd, J. Bessant, dz. cyt., s. 39.

⁸ J. Błażejowski, *Innowacyjność w nauce i edukacji*, [w:] *Innowacyjność w nauce, edukacji i gospodarce*, red. J. Błażejowski, Gdańsk 2005, s. 63.

⁹ W. Janasz, K. Koziół-Nadolna, dz. cyt., s. 7.

¹⁰ J. Tidd, J. Bessant, dz. cyt., s. 25.

¹¹ Tamże, s. 25–26.



Powyższy rys pozwala zrozumieć determinację współczesnych pracodawców w stosowaniu innowacji w firmie. W tym kontekście wyjątkowo ważna jest rola pracownika i jego postawa nacechowana, na przykład, umiejętnością oderwania się od schematycznego myślenia i otwartością na poszukiwanie nowych rozwiązań. Wyzwania, wobec których staje współczesne przedsiębiorstwo, wymuszają na pracowniku posiadanie kompetencji w zakresie innowacji. Ważną kwestią w procesie jej kształtowania i wspomagania pełnią formy doskonalenia, które są „różnicowane pod względem struktur, priorytetów, celów, zakresu kształcenia, form organizacyjnych, stosowanych metod, czasu trwania i efektów kształcenia”¹².

Wyniki badań

Badania prowadzone były od lipca do września 2014 roku w Wyższej Szkole Menedżerskiej w Warszawie. Objęto nimi 215 studentów ostatniego roku studiów I i II stopnia na kierunkach administracja oraz pedagogika, w tym: 75 studentów na studiach I stopnia oraz 140 na studiach II stopnia. Z administracji na studiach I stopnia znalazły się 62 osoby, a na studiach II stopnia – 129 osób. Z kierunku pedagogika na studiach I stopnia ankietowanych było 13 studentów, na studiach II stopnia – 11. Średni wiek badanych wyniósł 29 lat.

Na ogólną liczbę 215 respondentów w badaniach uczestniczyło 175 kobiet i 40 mężczyzn, w tym: na studiach I stopnia na ogólną liczbę 75 studentów w badaniach uczestniczyły 62 kobiety i 13 mężczyzn, natomiast na ogólną liczbę 140 badanych na studiach II stopnia w badaniach uczestniczyło 113 kobiet i 44 mężczyzn.

Na kierunku administracja na ogólną liczbę 191 osób w badaniu wzięło udział 151 kobiet oraz 40 mężczyzn. Na studiach I stopnia 62 respondentów, w tym 49 kobiet oraz 13 mężczyzn; wśród 129 studentów II stopnia znalazły się 102 kobiety i 27 mężczyzn. Z pedagogiki w badaniach uczestniczyły 24 respondentki.

Badani byli uczestnikami studiów niestacjonarnych, wśród nich dominowali studenci pracujący. Z ogólnej liczby 215 badanych zatrudnionych w chwili przeprowadzenia badań było 182 osób, natomiast brak pracy zadeklarowały 33 osoby.

Na ogólną liczbę 191 badanych studentów z kierunku administracja na studiach I i II stopnia zatrudnienie deklarowały 163 osoby, bez pracy w chwili przeprowadzania badań pozostawało 28 ankietowanych; na studiach I stopnia

¹² I. Kust, *Wyzwania dla edukacji permanentnej wobec zmieniającego się rynku pracy*, [w:] *Rodzina i kariera. Równoważenie czy konflikt ról?*, red. I. Janicka, M. Znajmiecka-Sikora, Łódź 2014, s. 323.

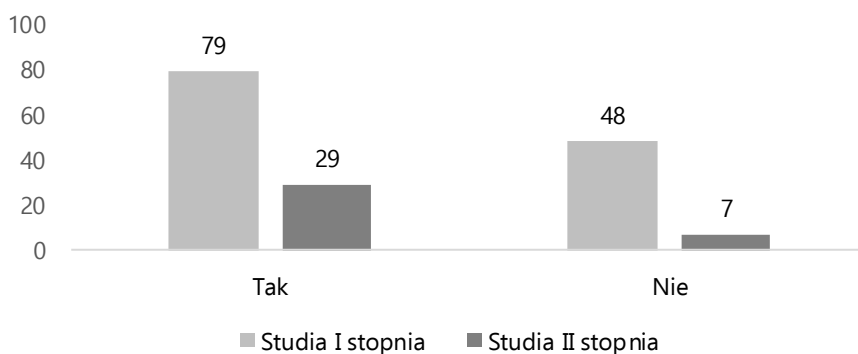


na 62 badanych zatrudnionych było 58 osób, a 4 deklarowały brak pracy. Na studiach II stopnia natomiast na 129 badanych zatrudnienie deklarowało 105 osób.

Z 24 badanych studentów kierunku pedagogika 19 deklarowało zatrudnienie; na studiach I stopnia na 13 badanych zatrudnionych było 9. Na studiach II stopnia z 11 badanych pracujących było aż 10.

Przeprowadzone badania wykazują, że na 163 deklarujących zatrudnienie studentów administracji (na studiach I i II stopnia) 127 respondentów uważa, że wewnętrzne szkolenia prowadzone w firmie przyczyniają się do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych, przeciwnego zdania było 36 badanych. Na studiach I stopnia podobnej odpowiedzi – twierdzącej, że szkolenia wpływają na innowacyjne działania – udzieliło 79 studentów, pozostali (48 respondentów) nie podzielili tej opinii. Na studiach II stopnia pierwszy rodzaj odpowiedzi prezentowało 29 osób, a drugiej – 7.

Wykres 1. Opinia studentów kierunku administracja na studiach I i II stopnia na temat tego, czy wewnętrzne szkolenia prowadzone w firmie przyczyniają się do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych



Źródło: badania własne

Z przeprowadzonych badań opinii studentów administracji na temat tego, czy wewnętrzne szkolenia prowadzone w firmie przyczyniają się do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych na ogólną liczbę 62 badanych ze studiów I stopnia odpowiedzi udzieliło 58 osób. W opinii 37 respondentów, w tym 23 kobiet oraz 14 mężczyzn, szkolenia te przyczyniają się do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych. Pozostali respondenci, 20 kobiet i 1 mężczyzna, byli przeciwnego zdania.



IV. Sukces w karierze zawodowej

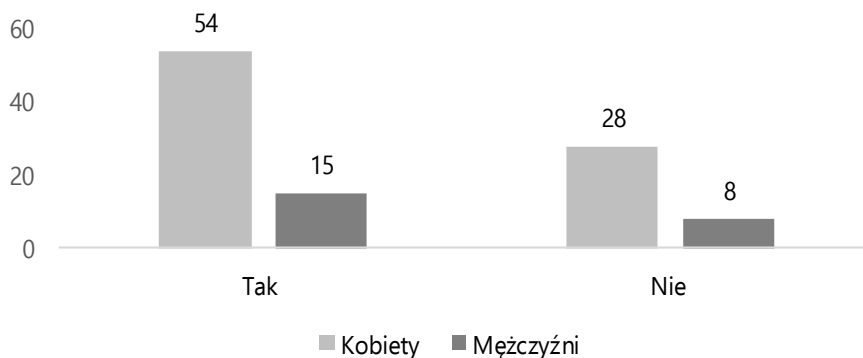
Wykres 2. Opinia studentów studiów I stopnia kierunku administracja na temat tego, czy wewnętrzne szkolenia prowadzone w firmie przyczyniają się do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych (z podziałem na płeć)



Źródło: badania własne

Na ogólną liczbę 129 uczestniczących w badaniach studentów studiów II stopnia administracji odpowiedzi udzieliło 105 respondentów, w tym 54 kobiety oraz 15 mężczyzn, którzy wskazali odpowiedź potwierdzającą, iż wewnętrzne szkolenia prowadzone w firmie przyczyniają się do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych. Przeciwnego zdania było 28 kobiet i 8 mężczyzn. Jednocześnie zapytano respondentów, w jakim stopniu szkolenia te przyczyniają się do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych.

Wykres 3. Opinia studentów studiów II stopnia kierunku administracja na temat tego, czy wewnętrzne szkolenia prowadzone w firmie przyczyniają się do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych (z podziałem na płeć)



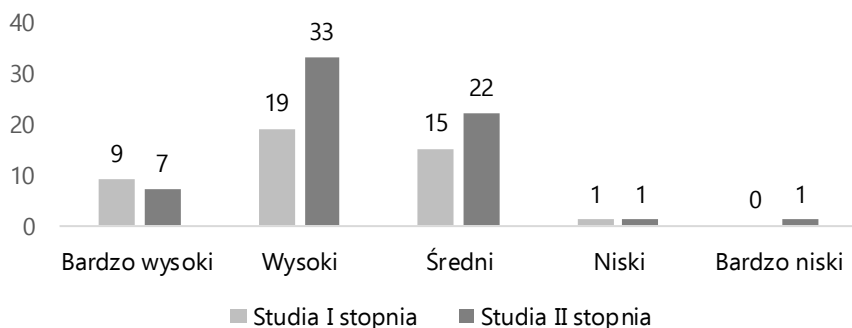
Źródło: badania własne



Na ogólną liczbę 108 respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na pytanie, czy wewnętrzne szkolenia prowadzone w firmie przyczyniają się do podejmowania przez pracowników innowacyjnych działań, 19 studentów kierunku administracja na studiach I stopnia stwierdziło, iż przyczyniają się w wysokim stopniu, na drugim miejscu była grupa badanych, którzy wskazali odpowiedź „w średnim stopniu” (15 osób), „w bardzo wysokim stopniu” wskazało 9 studentów, natomiast „w stopniu niskim” – 1 osoba. Żaden z badanych nie wskazał odpowiedzi „w bardzo niskim stopniu”.

Wśród studentów II stopnia analizowanego kierunku studiów najliczniejszą grupę stanowili respondenci, którzy wskazali odpowiedź „w wysokim stopniu” – 33 osoby, odpowiedź „w średnim stopniu” zaznaczyły 22 osoby. Siedem osób wskazało „w bardzo wysokim stopniu”; „w stopniu niskim” i „bardzo niskim” – po jednej osobie.

Wykres 4. Opinia studentów studiów I i II stopnia kierunku administracja na temat stopnia przyczyniania się wewnętrznych szkoleń prowadzonych w firmie do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych



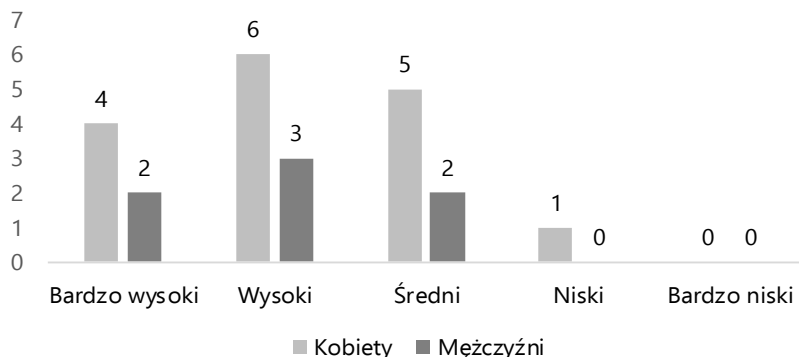
Źródło: badania własne

Na ogólną liczbę badanych 62 respondentów (58 zatrudnionych) 23 osoby oceniły wewnętrzne szkolenia prowadzone w firmie jako przyczyniające się do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych. Wśród kobiet odpowiedzi „w stopniu wysokim” i „w stopniu średnim” – odpowiednio 6 i 5 osób – stanowiły najliczniejszą część. Następnie „w stopniu bardzo wysokim” – 4 osoby, „w stopniu niskim” – 1 osoba, żadna z osób badanych nie wskazała natomiast odpowiedzi „w stopniu bardzo niskim”. Wśród mężczyzn najliczniejszą grupę (3 osoby) stanowili respondenci, którzy zaznaczyli odpowiedź „w stopniu wysokim”. Po 2 osoby wskazały odpowiedzi „w stopniu bardzo wysokim” i „w stopniu średnim”. Nikt nie wskazał odpowiedzi „w stopniu niskim” i „w stopniu bardzo niskim”.



IV. Sukces w karierze zawodowej

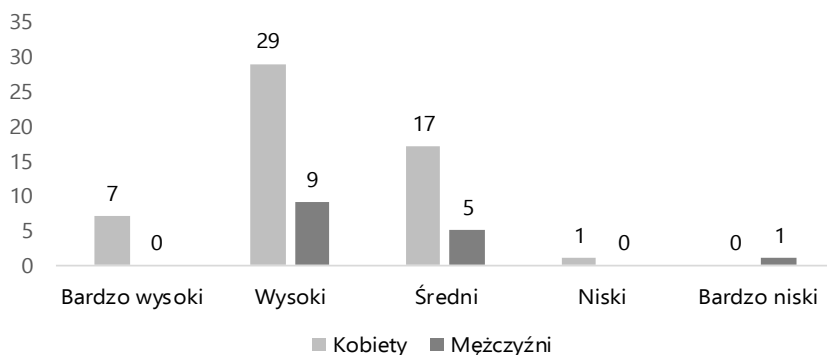
Wykres 5. Opinia studentów studiów I stopnia kierunku administracja na temat stopnia przyczyniania się wewnętrznych szkoleń prowadzonych w firmie do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych (z podziałem na płeć)



Źródło: badania własne

Na ogólną liczbę 129 badanych studentów administracji na studiach II stopnia odpowiedzi udzieliło 105 osób, w tym: 54 kobiety oraz 15 mężczyzn. Ankietowani wskazali odpowiedź potwierdzającą, że wewnętrzne szkolenia prowadzone w firmie przyczyniają się do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych. Na pytanie o stopień przyczyniania się tych szkoleń do podejmowania działań innowacyjnych z 29 respondentek 17 zaznaczyło odpowiedź „w stopniu wysokim”, 7 wskazało stopień średni, 7 – bardzo wysoki. Żadna z badanych osób nie wskazała odpowiedzi „w stopniu bardzo niskim”. Spośród 17 mężczyzn odpowiedź „w stopniu wysokim” wybrało 9 z nich, „w stopniu średnim” zaś 5 badanych. Żaden z respondentów nie wskazał na stopień bardzo wysoki oraz niski.

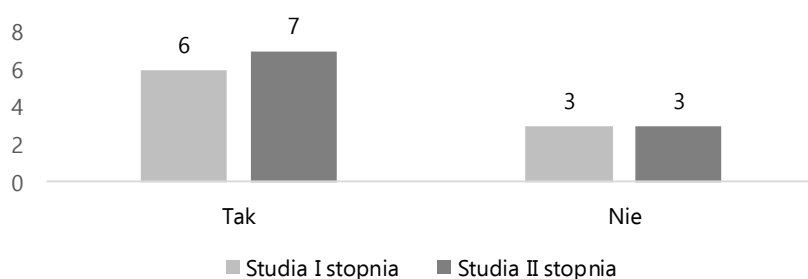
Wykres 6. Opinia studentów studiów II stopnia kierunku administracja na temat stopnia przyczyniania się wewnętrznych szkoleń prowadzonych w firmie do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych (z podziałem na płeć)



Źródło: badania własne

Z przeprowadzonych badań wynika, że na ogólną liczbę 19 respondentów na kierunku pedagogika studiów I i II stopnia, które deklarowały zatrudnienie w chwili przeprowadzania badań, dominujące grupy – odpowiednio 6 i 7 osób – stanowili studenci, w opinii których wewnętrzne szkolenia prowadzone w firmie przyczyniają się do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych. Przeciwnego zdania, zarówno na poziomie studiów II stopnia, jak i I, jest taka sama liczba respondentów, tj. po 3 osoby.

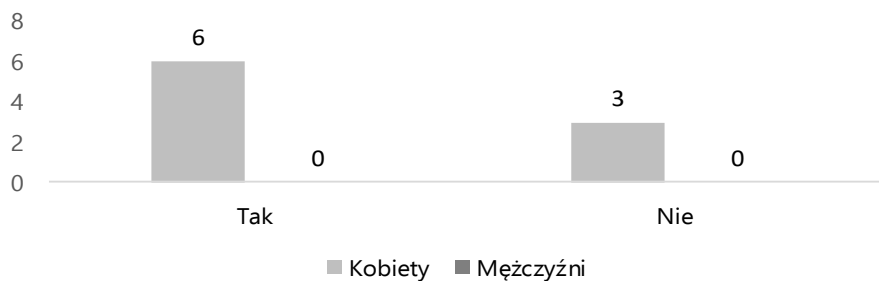
Wykres 7. Opinia studentów studiów I i II stopnia kierunku pedagogika na temat tego, czy wewnętrzne szkolenia prowadzone w firmie przyczyniają się do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych



Źródło: badania własne

Z badań przeprowadzonych na studiach I i II stopnia na kierunku pedagogika, dotyczących wpływu szkoleń na działania innowacyjne pracowników firm, wynika, że na ogólną liczbę 9 respondentek ze studiów I stopnia 6 uważa, że szkolenia przyczyniają się do podejmowania działań innowacyjnych. Przeciwnego zdania są 3 osoby.

Wykres 8. Opinia studentów studiów I stopnia kierunku pedagogika na temat tego, czy wewnętrzne szkolenia prowadzone w firmie przyczyniają się do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych (z podziałem na płeć)



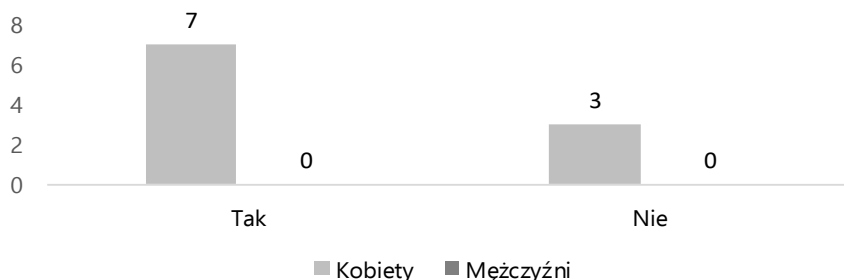
Źródło: badania własne



IV. Sukces w karierze zawodowej

Jednocześnie na 10 studentek studiów drugiego stopnia 7 uważa, że wpływają na działania innowacyjne, 3 zaś były przeciwnego zdania.

Wykres 9. Opinia studentów studiów II stopnia kierunku pedagogika na temat tego, czy wewnętrzne szkolenia prowadzone w firmie przyczyniają się do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych (w podziale na płeć)

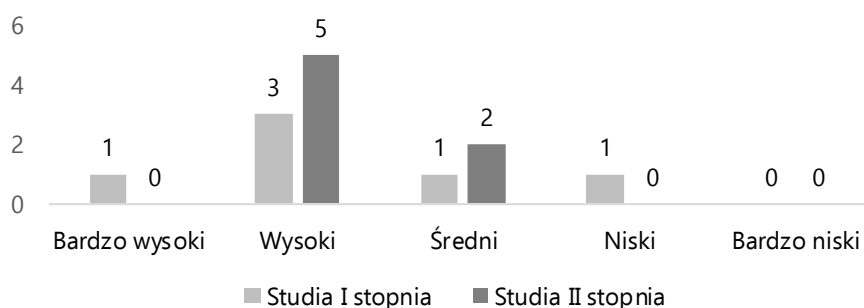


Źródło: badania własne

Wśród 6 respondentek studiów I stopnia, w których opinii wewnętrzne szkolenia prowadzone w firmie przyczyniają się do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych, 3 z nich stwierdziły, iż przyczyniają się one w stopniu wysokim, po jednej osobie zaś oceniło ich przydatność bardzo wysoko, średnio i nisko.

Na studiach II stopnia spośród 7 respondentek, których zdaniem wewnętrzne szkolenia podnoszą innowacyjność pracowników, 5 wskazało stopień wysoki, zaś 2 – niski. Żadna z osób badanych nie wskazała stopni: bardzo niskiego, niskiego i bardzo wysokiego.

Wykres 10. Opinia studentów studiów I i II stopnia kierunku pedagogika na temat stopnia przyczyniania się wewnętrznych szkoleń prowadzonych w firmie do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych



Źródło: badania własne



Podsumowanie

Zaprezentowane wyniki badań pokazują, że szkolenia prowadzone w firmach przyczyniają się do podejmowania przez pracowników działań innowacyjnych. Zarówno studenci administracji, jak i pedagogiki I i II stopnia, w dominującej większości reprezentują ten pogląd. Na kierunku administracja na 163 badanych studentów, deklarujących zatrudnienie, 127 uważa, że wewnętrzne szkolenia prowadzone w firmie wpływają na innowacyjność działań jej pracowników, zaś 36 ankietowanych jest przeciwnego zdania.

„Należy pamiętać, że innowacja to proces”¹³. Jest ona zatem umiejętnością wymagającą kształtowania w trakcie procesu edukacyjno-wychowawczego, który zapewni jej rozwój i sukcesywne doskonalenie. Innowacyjność jest konieczna do funkcjonowania osób w każdym wieku, może bowiem służyć nie tylko osiągnięciu partykularnych celów i wyników ekonomicznych danej firmy, lecz także podnoszeniu jakości życia człowieka na każdym etapie.

Innowacyjność wymaga umiejętności podważania utartych zwyczajów, widocznych i ukrytych, które są zakorzenione w każdej kulturze korporacyjnej. Wymaga także odpowiedniego środowiska, z gotowością przyjmującego i wspierającego zmianę, w którym nowe pomysły mają szansę zakiełkować, zostać wypróbowane, a potem wdrożone¹⁴.

Dotyczy to zarówno środowiska pracowniczego i firm, które wspierają (lub nie) rozwój pracowników, w tym ich innowacyjności, jak i całego systemu edukacyjnego, na którym, jako podstawowym fundamentem odpowiedzialnym za przygotowywanie ucznia do funkcjonowania w społeczeństwie, spoczywa obowiązek kreowania innowacyjności.

Koniunktura jest wrogiem innowacyjności. Kiedy wszystko idzie dobrze, wydatki na badania i rozwój w przedsiębiorstwach maleją, a sami przedsiębiorcy są mniej skłonni do wdrażania nowych rozwiązań do swoich modeli biznesowych, które przecież w swojej dotychczasowej formie sprawdzają się na rynku. Można zatem spodziewać się, że wraz ze spowolnieniem gospodarki Polska ma szansę ponownie wejść w fazę większej innowacyjności¹⁵.

Myśl ta stanowić może ważną sugestię także dla współczesnej szkoły, gdyż „holistyczny i permanentny charakter trwającego procesu zmian w edukacji powoduje konieczność podejmowania działań na rzecz podnoszenia świadomości społecznej”¹⁶. Współczesna szkoła to placówka oświatowa, która z założenia

¹³ C.M. Christensen, M.E. Raynor, *Innowacje napęd wzrostu*, Warszawa 2008, s. 7.

¹⁴ Tamże.

¹⁵ Tamże, s. 9.

¹⁶ J. Michalak-Dawidziuk, *Jak przygotowywać studentów do twórczej realizacji podstawy programowej?*, [w:] *Kształcenie i wychowanie dla pracy i rozwoju*, red. I. Kust, J. Michalak-Dawidziuk, Warszawa 2013, s. 189.



powinna być otwarta na otaczający świat i zachodzące w nim procesy, dlatego też należy kształcić i wychowywać do dorosłego życia.

Mimo że „praca jest jedną z najważniejszych aktywności człowieka”¹⁷, warto pamiętać, że kształtowanie innowacji w jednostce powinno odbywać się w kontekście znacznie szerszym niż ekonomiczny, tj. w ujęciu humanistycznym i transgresyjnym. Współczesna szkoła „powinna przygotowywać do kreatywności, innowacyjnego twórczego kształcenia przez całe życie”¹⁸.

Bibliografia

- Błażejowski J., *Innowacyjność w nauce i edukacji*, [w:] *Innowacyjność w nauce, edukacji i gospodarce*, red. J. Błażejowski, Gdańskie Towarzystwo Naukowe, Gdańsk 2005.
- Christensen C.M., Raynor M.E., *Innowacje napęd wzrostu*, Studio EMKA, Warszawa 2008.
- Janasz W., Koziół-Nadolna K., *Innowacje w organizacji*, Polskie Wydaw. Ekonomiczne, Warszawa 2011.
- Kust I., *Kreatywność w pedagogice Janusza Korczaka i edukacji dla rynku pracy w XXI wieku*, [w:] *Pedagogika dialogu. Wokół pedagogiki Janusza Korczaka*, red. D. Jankowska, Wydaw. Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa 2014.
- Kust I., *Wyzwania dla edukacji permanentnej wobec zmieniającego się rynku pracy*, [w:] *Rodzina i kariera. Równoważenie czy konflikt ról?*, red. I. Janicka, M. Znajmiecka-Sikora, Wydaw. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014.
- Michalak-Dawidziuk J., *Edukacja i rynek pracodawcy dla osoby niepełnosprawnej*, [w:] *Osoba niepełnosprawna w procesie rehabilitacji*, red. H. Żuraw, Pedagogium, Warszawa 2015.
- Michalak-Dawidziuk J., *Jak przygotowywać studentów do twórczej realizacji podstawy programowej?*, [w:] *Kształcenie i wychowanie dla pracy i rozwoju*, red. I. Kust, J. Michalak-Dawidziuk, Wydaw. Wyższej Szkoły Menedżerskiej w Warszawie, Warszawa 2013.
- Tidd J., Bessant J., *Zarządzanie innowacjami. Integracja zmian technologicznych, rynkowych i organizacyjnych*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.

The professional development of employees with base of the success of the innovative company

Abstract: The professional development of employees is a key element in innovative company success. Therefore, internal in-service training and supporting

¹⁷ J. Michalak-Dawidziuk, *Edukacja i rynek pracodawcy dla osoby niepełnosprawnej*, [w:] *Osoba niepełnosprawna w procesie rehabilitacji*, red. H. Żuraw, Warszawa 2015, s. 115.

¹⁸ I. Kust, *Kreatywność w pedagogice Janusza Korczaka i edukacji dla rynku pracy w XXI wieku*, [w:] *Pedagogika dialogu. Wokół pedagogiki Janusza Korczaka*, red. D. Jankowska, Warszawa 2014, s. 299.



employees in raising their qualifications are so vital. The survey results offered answers to questions relating to the degree of satisfaction gained from internal in-service training and whether or not internal in-service training contributes to employees taking up innovative activities.

Keywords: innovative company, in-service training, labour market, motivation, work

Słowa kluczowe: doskonalenie, innowacyjna firma, motywacja, praca, rynek pracy

