

W poszukiwaniu miary sukcesu kariery artystycznej

Katarzyna Plebańczyk  <https://orcid.org/0000-0002-6546-3503>

Uniwersytet Jagielloński

e-mail: katarzyna.plebanczyk@uj.edu.pl

ORYGINALNY ARTYKUŁ NAUKOWY

Źródła finansowania publikacji / Funding acknowledgements: brak źródeł

Polityka open access / OA policy: CC BY 4.0

Informacja o konflikcie interesów / Conflict of interest: brak konfliktu interesów

Sugerowane cytowanie artykułu: Plebańczyk Katarzyna (2024). W poszukiwaniu miary sukcesu kariery artystycznej. *Zarządzanie w Kulturze*, 25(1–2), 369–382.

Abstract

In Search of a Measure of Success in an Artistic Career

The concept of success is a subjective category, making it a challenging area for research. It was, therefore, intriguing to delve deeper into what artists themselves consider to be a success. This text has been crafted around this issue, presenting a qualitative review of the relevant literature. This includes shifts in responsibility for career management from organisations to individuals and the evolving job market for artists, where there is an increasing move away from traditional employment models towards self-management of careers. Research findings selected by the author have been presented, highlighting the diversity of approaches, challenges, and barriers to self-management as defined by the artists themselves.

Keywords: professional success, artistic career, career management, self-management

Wprowadzenie

Koniec XX wieku przyniósł zwiększone zainteresowanie procesami towarzyszącymi zarządzaniu zasobami ludzkimi. Problematyka ta jest przedmiotem zainteresowania właściwie od początku badań nad organizacjami, jako że przeobrażenia rynku pracy są uważnie obserwowane zarówno przez badaczy problemu, jak i menedżerów, a badanie i opisywanie zachowań ludzkich jest procesem ciągłym i nieskończonym. Peter Drucker już w latach pięćdziesiątych podkreślał, że zatrudniając człowieka, zatrudnia się zawsze wszystkie jego zasoby odnoszone do posiadanej wiedzy, umiejętności, doświadczenia oraz zdolności adaptacyjnych, które mają kluczowe znaczenie dla efektywności pracy i osiągnięcia celów organizacji (1999). Zmiany, jakie można było zaobserwować w otoczeniu, przyczyniły się w latach osiemdziesiątych do wzrostu zainteresowania znaczeniem kadry pracowniczej dla osiągnięcia sukcesu organizacji. Koncepcje związane z kapitałem ludzkim (*human capital management*), rozumianym dotąd jako zasób organizacji, rozwinęły się w kierunku zarządzania

zasobami ludzkimi (*human resources management*), a ludzi zaczęto uważać za część aktywów firmy, bez których nie funkcjonowałyby tak, jak należy, i dzięki którym generowane są zyski (Dziwulski, Harasim 2013).

Proces strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem otoczenia, misji i struktury organizacji, czyli z ogólną strategią rozwoju przedsiębiorstwa i wynikającą z niej strukturą organizacyjną, został rozwinięty w różnych podejściach. Do najbardziej znanych należą modele Michigan, harwardzki czy Schulera (zob. Poczrowski 2008; Harasim 2013). Pierwszy z nich, model Michigan, zakłada: a) właściwy dobór pracowników (określony w polityce personalnej przedsiębiorstwa, zakładający wybór pracownika o określonych kwalifikacjach, dopasowanie do określonej pracy, co pozwala na uniknięcie zbędnych kosztów związanych np. z inwestowaniem w pracownika); b) ocenę wyników ich pracy (systematyczną, według określonych zasad); c) tworzenie systemów motywacyjnych (w celu zachęcenia pracowników do podejmowania działań korzystnych dla przedsiębiorstwa oraz unikania zachowań niekorzystnych); d) wpływanie na rozwój pracowników (uzależniony od indywidualnej oceny pracownika i wytyczania ścieżki jego rozwoju), co umożliwi skuteczne oddziaływanie na ich zachowania, a w efekcie osiągnięcie zamierzonej efektywności organizacji. Kolejny model, model harwardzki, wprowadził bardziej strategiczną perspektywę, podkreślając potrzebę adaptacji do zmiennych warunków zewnętrznych. Ten model akcentuje ważność partycypacji pracowników, ich ruchliwości wewnątrz firmy i poza nią, systemów wynagrodzeń oraz organizacji pracy. Model Schulera reprezentuje podejście wybitnie strategiczne, łączące zarządzanie zasobami ludzkimi bezpośrednio ze strategią organizacji. W tym modelu decyzje personalne są ściśle związane z misją, celami i ogólną strategią firmy. Oznacza to, że wszystkie działania związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi (pol. ZZL) muszą być spójne z kierunkiem rozwoju organizacji, co uwypukla dodatkowo rolę właściwego działu w organizacji.

Wiedza, kompetencje, doświadczenie, umiejętności, zdolności i talenty ludzi tworzą wspólnie zasób strategiczny przedsiębiorstwa i są istotnym czynnikiem budowania przewagi konkurencyjnej. Coraz większą uwagę zarządzających zajmuje skupienie się na tworzących organizację ludziach, ich potrzebach i oczekiwaniach, co przyczynia się do zindywidualizowanego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi. Obecnie organizacje mają za zadanie rozpoznawać wartości wyznawane przez pracowników i umożliwiać im proponowanie własnych ścieżek rozwoju zawodowego, ale zarządzanie karierą zależy od ich zaangażowania i inicjatywy (Plebańczyk 2020). Takie podejście opiera się na przekonaniu, że pracownicy stanowią najważniejszą aktywa organizacji, jednakże i tutaj decyzje o tym, które z nich organizacja może wykorzystać, podejmuje sam pracownik.

Tło teoretyczne

Samozarządzanie karierą

Kariera jest postrzegana jako rozwój osobisty i zawodowy trwający przez całe życie. Douglas T. Hall zdefiniował ją w czterech różnych aspektach:

- jako wykonywanie konkretnego zawodu, związane z kumulacją wiedzy i umiejętności oraz awansem po hierarchicznej drabinie;
- w kontekście awansu i osiągnięcia coraz wyższych pozycji, co wiąże się z uzyskiwaniem nowych korzyści, takich jak szerszy zakres władzy czy większe możliwości decyzyjne;
- jako ciągłą pracę wykonywaną przez całe życie zawodowe, reprezentującą osobisty rozwój i następstwo zajmowanych stanowisk;
- jako ciąg doświadczeń związanych z pełnionymi funkcjami, własną percepcją, aspiracjami, postawami wobec pracy i ostateczną satysfakcją z niej (Hall 2002).

Zarządzanie karierą oraz samozarządzanie karierą to dwa pojęcia związane z planowaniem i rozwijaniem ścieżki zawodowej. Zarządzanie karierą, jak zdefiniował je Michael Armstrong (2010), to proces planowania kariery i zarządzania jej następstwami. Może być rozpatrywane jako proces obejmujący rozwijanie, implementowanie i monitorowanie celów i strategii związanych z karierą w długoterminowej perspektywie życiowej (Gutteridge, Otte 1985; Greenhaus 1987). Natomiast samozarządzanie karierą, czyli indywidualne zarządzanie karierą, to proces, w którym jednostka aktywnie planuje działania i implementuje strategię w celu rozwijania swojej kariery (Forsyth 2002; Jarosik-Michalak 2018). W tradycyjnym podejściu do zarządzania karierą to organizacja była głównie odpowiedzialna za decyzje związane z rozwojem zawodowym pracownika. Natomiast samozarządzanie karierą jest związane z jego niezależnością oraz możliwością przemieszczania się między różnymi organizacjami w celu samorozwoju, przesuwa też odpowiedzialność na jednostkę, która podejmuje decyzje dotyczące własnej ścieżki kariery, uwzględniając przy tym swoje cele, potrzeby i wartości (Greenhaus et al. 2000). Uwaga jest tu skupiona na rozwoju umiejętności, poszukiwaniu nowych szans i gotowości do podejmowania ryzyka. Jednym z największych wyzwań dla samodzielnego zarządzania karierą jest planowanie ścieżki zawodowej zgodnie z własnymi celami i wartościami, a jednocześnie dostosowywanie się do zmieniających się warunków na rynku pracy. Konieczność podejmowania decyzji dotyczących zmiany ścieżki kariery, awansu czy podjęcia ryzyka zmiany stanowiska wymaga dobrze przemyślanej strategii opartej na osobistych wartościach i umiejętnościach, a samopoznanie i świadomość swoich celów, wartości i ambicji są kluczowe dla wyznaczenia ścieżki kariery i zbudowania osobistej marki (ICAN Institute 2023).

W zarządzaniu karierą mogą występować różne rodzaje barier utrudniających rozwój zawodowy pracowników. Przykładowe z nich to:

- niedostateczne planowanie ścieżki kariery – brak określonych celów i strategii rozwoju może prowadzić do stagnacji zawodowej;
- nadmierne skoncentrowanie na awansie wertykalnym – tradycyjny model drabiny kariery zakładał jedynie awansowanie w górę struktury organizacyjnej, co może być ograniczające i prowadzić do wypalenia zawodowego;
- brak samoświadomości i samopoznania – niezrozumienie swoich predyspozycji, umiejętności i celów może uniemożliwić skuteczne zarządzanie karierą (ICAN Institute 2023);
- ograniczone wsparcie ze strony organizacji – niedostępianie odpowiednich szkoleń, mentorów czy możliwości rozwoju może stanowić barierę w rozwoju kariery;
- dyskryminacja i nierówności – występowanie barier związanych z płcią, wiekiem czy pochodzeniem etnicznym może utrudniać rozwój zawodowy (Piorunek 2016).

Struktura rynku pracy artystów

Struktura zatrudnienia artystów jest bardzo zróżnicowana i może być uwarunkowana różnymi czynnikami, takimi jak rodzaj sztuki, lokalizacja geograficzna czy obowiązujące w poszczególnych krajach prawo. Istotnym zagadnieniem w kontekście warunków zatrudnienia artystów i twórców jest np. rodzaj umów o pracę. Statystyki unijne pokazują, że np. w 2020 roku tylko trzy czwarte pracowników zatrudnionych w sektorze kultury miało stałą umowę o pracę, podczas gdy ogólny odsetek pracowników z takimi umowami we wszystkich krajach Unii Europejskiej wynosił 87%. Dodatkowo w samym obszarze kultury stałe zatrudnienia miało mniej niż dwie trzecie artystów i twórców (Eurostat 2022). Współczesny trend pracy w sektorze kultury obejmuje wzrost zatrudnienia tymczasowego, artyści pracują na umowy krótkoterminowe lub są samozatrudnieni. W niektórych państwach implementuje się specjalne programy socjalne dla artystów, które działają równoległe do systemów obejmujących pracowników na etatach, zwłaszcza że kwestia umów o pracę nabiera szczególnego znaczenia w kontekście ochrony praw pracowniczych, niepewności warunków zatrudnienia, nierówności w dostępie do świadczeń socjalnych. Przykładem mogą tu być rozwiązania wprowadzone we Francji, gdzie artyści sceniczni i filmowi otrzymują pakiet świadczeń socjalnych, takich jak opieka medyczna, ubezpieczenie od wypadków w miejscu pracy, ubezpieczenie na wypadek bezrobocia czy emerytury. Program finansowany jest ze składek artystów, producentów, dystrybutorów oraz ze środków publicznych (UNESCO 2019).

Struktura rynku pracy artystów w Polsce jest złożona i charakteryzuje się dużą niepewnością. Jeszcze w latach 2008–2014 większość artystów i twórców było zatrudnianych głównie w sektorze publicznym, w tym 60% to kompozytorzy, artyści muzycy i śpiewacy, 22% aktorzy, 8% choreografowie i tancerze (Ilczuk 2013). Sytuacja jednak zaczęła się zmieniać, a jednym z powodów były bardzo niskie zarobki w pracy etatowej, np. muzyk w orkiestrze w Filharmonii Narodowej w 2016 roku zarabiał ok. 4500 zł brutto, włączając w to podstawę wynagrodzenia oraz liczbę zagranych koncertów, co w zestawieniu z oficjalnymi statystykami oznacza średnią krajową – według danych ZUS wynosiła ona 4271 zł brutto (ZUS 2023), co jest uważane powszechnie za wartość zawyżoną (Wojciechowski 2017). Jak powiedział w wywiadzie aktor Tomasz Karolak: „Jest powszechne przekonanie, że my jesteśmy milionerami, a tak nie jest. To nie są stawki zachodnich gwiazd. Jak grasz główną rolę, to zarobisz 200 tys. złotych w filmie, który oglądają miliony ludzi. (...) Gdybym zagrał te role w Ameryce, to może bym leżał do góry kołami i miał pół wyspy obok Lenny’ego Kravitz. (...) W teatrze zarabia się bardzo mało. Masz za przedstawienie 800–700 złotych, a w państwowych teatrach jeszcze mniej” (Kijek 2023). Warto tu dodać, że niecodziennie aktor zarabia na filmie, czasem taka główna rola trafia się raz na kilka lat. Inny aktor, Mirosław Zbrojewicz powiedział: „Są teatry, które płacą 200 zł za wyjście na scenę, niezależnie od wielkości roli, są i takie, które płacą 400, 600 czy 800 zł. Więcej – rzadko. (...) Aktorzy w teatrze są na tej samej drabince, co personel sprząający. Wszyscy inni są wyżej. Dorabiamy na spektaklach i mniej z teatru uda się czasami wyciągnąć 6 tysięcy” (Pawelczyk-Bardyga 2023).

Obecnie coraz więcej artystów pracuje jako freelancerzy, bez stałych umów z instytucjami, co sprawia, że z jednej strony są narażeni na brak stabilności i ciągłości pracy, skutkujący przede wszystkim brakiem dostępu do świadczeń socjalnych czy publicznej opieki medycznej, z drugiej jednak mają coraz większy wpływ na kształt swojej pracy i zarobki (zob. Szulborska 2015; Kaczmarek, Posłuszna 2018). Na stabilny zarobek pozwalają np. praca przy serialach, zwłaszcza tych, które mają sponsorów, czy możliwość pracy w reklamie. W ostatnich latach rosną również wpływy ze streamingu cyfrowego czy z tytułu praw autorskich, np. w 2021 roku w Polsce zanotowano wzrost przychodów z tego tytułu o ponad 20% (Duszczak 2023). W corocznym raporcie *Loud & Clear*, dotyczącym muzycznych tantiem, udostępniono niedawno dane o przychodach polskich artystów z platformy Spotify za 2023 rok. Podano w nim, że liczba polskich artystów, którzy w 2023 roku zarobili ponad 100 000 zł wyłącznie z tytułu tantiem pochodzących ze Spotify, wzrosła o ponad 25% w porównaniu z rokiem 2022 i niemal pięciokrotnie w ciągu ostatnich pięciu lat. W 2023 roku zarobki polskich artystów wzrosły o 20% w porównaniu z rokiem 2022 i ponad czterokrotnie w ciągu ostatnich pięciu lat (Loud & Clear 2023).

Metodologia

Kryteria sukcesu w karierze mogą być różne i zależą często od jednostki oraz jej motywacji, mogą obejmować poprawę warunków pracy i życia dla osób związanych z zawodami artystycznymi (Ilczuk et al. 2020). W kontekście rynku pracy mogą obejmować np.: kompetencje osobowościowe i interpersonalne, kompetencje intelektualne i akademickie, udział w stażach oraz praktykach, komunikatywność, otwartość na uczenie się, zdolność do adaptacji, umiejętność pracy w zespole, znajomość języków obcych, odpowiedzialność, umiejętność rozwiązywania problemów, umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych, przedsiębiorczość, umiejętności analityczne (Makuch 2014). Pojęcie sukcesu jest kategorią nieobiektywną, a tym samym trudnym problemem badawczym. Ciekawe zatem było bliższe przyjrzenie się temu, co za sukces uznają sami artyści.

Stało się to podstawą do przeprowadzenia jakościowego i subiektywnego przeglądu literatury, opartego na słowach kluczowych, i skupienia uwagi na rozpoznaniu problematyki na podstawie wyników projektu badawczego zatytułowanego „Zarządzanie karierą w obszarze kultury”. Przywołane badanie miało charakter rozpoznawczy, było zrealizowane w latach 2018–2022 w kilku etapach. Pierwszym były dwa projekty zrealizowane przez autorkę wspólnie ze studentami w Instytucie Kultury Uniwersytetu Jagiellońskiego w latach 2017–2019: „Artysta-menedżer. Tajemnice backstage’u”, w ramach którego zrealizowano wywiady grupowe częściowo ustrukturalizowane z menedżerami artystycznymi oraz dwie edycje „Sztuki Talk”, otwartych publicznych wywiadów, realizowanych częściowo w przestrzeni miejskiej z artystami/twórcami i menedżerami. Sygnalizowane w trakcie spotkań problemy stały się podstawą do podjęcia badań – ilościowego, wykorzystującego ankietę rozpowszechnioną w internecie (zebrano ponad 300 odpowiedzi), i jakościowego, zrealizowanego na podstawie wywiadów indywidualnych i grupowych. W badaniu ilościowym wzięli udział przede wszystkim artyści (reprezentujący sztuki wizualne, performatywne), tłumacze literatury, artyści i jednocześnie menedżerowie kultury, aktywiści/animatorzy kultury. Badanie jakościowe miało charakter celowy, wyodrębnieni z badania ilościowego rozmówcy, którzy zgodzili się na udział w badaniu pogłębionym, zostali podzieleni na grupy twórców/artystów oraz aktywistów/animatorów, edukatorów czy ogólnie działaczy na polu społecznym. Na potrzeby niniejszego tekstu dokonano wtórnej jakościowej analizy zebranego materiału. Wykorzystane w dalszej części wypowiedzi pochodzą na ogół z badania ilościowego, zostały również uzupełnione materiałem pochodzącym z badania jakościowego.

Charakterystyka respondentów

Artystów charakteryzuje wielość uprawianych zawodów lub miejsc pracy, gdyż niewiele osób utrzymuje się z jednego źródła dochodu. Występuje przy tym duża różnorodność w rodzajach wykonywanej działalności, gdzie jedna z nich często dominuje, ale wiele osób przyznaje się do wykonywania kilku, bardziej lub mniej pokrewnych prac, np. w edukacji, animacji, wydawnictwach. Większość badanych osób wskazywała wielokierunkowe wykształcenie, głównie o charakterze ogólnohumanistycznym, co pozwala im na poszukiwanie pracy również poza działalnością artystyczną.

Respondenci zapytani o powody, dla których związali się z działalnością artystyczną, najczęściej podawali doświadczenia z dzieciństwa. Wskazywali aktywności podejmowane od najmłodszych lat w domach kultury lub wychowanie w środowisku artystycznym. Wypowiedzi takie jak ta: „Od dziecka kochałem muzykę, wychowany w domu muzyków, droga mojego życia była oczywista” pojawiały się obok przywoływanych doświadczeń z edukacji pozaszkolnej. Dla wielu osób największy wpływ na wybór ścieżki zawodowej mieli spotkani ludzie – nauczyciele, profesorowie, artyści. Jedna z osób opisała to w trakcie wywiadu w następujący sposób:

Chyba nigdy tak odważnie nie pomyślałbym o zawodzie aktora, gdyby nie zajęcia teatralne w domu kultury, na które uczęszczałem w młodości. Prowadziła je nieuprawiająca zawodu czynnie pani po szkole krakowskiej. Jej sposób prowadzenia zajęć, rozmowy, gawęda, opowiadanie o studiach, o kolegach z roku słynnych, zapraszanie ważnych osób (a jej znajomych) ze środowiska na zajęcia, osvajanie nas – uczniów – z występowaniem (przygotowywaliśmy spektakle) wywarł na mnie ogromne wrażenie, poczucie akceptacji, świadomość, że zajmuje się mną/nami ktoś nietuzinkowy i nieprzypadkowy, rzetelny, wykształcony, aktorka po prostu, ułatwiła mi podjęcie decyzji życiowej.

Jako główny powód wybrania ścieżki zawodowej na ogół na pierwszym miejscu wymieniana była pasja i miłość do sztuki. Wśród uzasadnień pojawiały się takie jak poniższa wypowiedź: „Decyzja, że ważniejsze jest robienie tego, co się kocha, niż zarabianie pieniędzy. Miałem świadomość swoich kompetencji organizacyjnych (wcześniej z dużym powodzeniem prowadziłem firmę) i merytorycznych (muzyka była moją wielką pasją)” lub inne, jak np.: „potrzeba tworzenia, pisania, opisywania świata przez sztukę”.

Pojawiały się także wypowiedzi świadczące o trudnościach oderwania się od świata artystycznego. Jedna z osób skomentowała to w następujący sposób: „nie da się przestać być kreatywnym, twórczym, gdy ma się taką «konstrukcję psychiczną»”. Inna opowiedziała o niepowodzeniach w odnajdowaniu się w innych zawodach, pisząc: „Tworzyłem zawsze, czasem jako główne źródło utrzymania, czasem tylko dla własnej satysfakcji. Wtedy zawsze okazywało się, że praca bez kreatywnych wyzwań

mnie wypala i po maks. dwóch latach rezygnowałem. Związanie swojego życia ze sztuką było jedynym rozwiązaniem”. Podkreślano też jednak rolę przypadku, „zbiegu pewnych zdarzeń” czy „scenariusza, które napisało dla nich życie”, zauważając np.: „Kolejny mój pracodawca musiał dołączyć do projektu osobę znającą język francuski i w zakładzie pracy tylko ja spełniałem ten wymóg”. Podobnie zresztą w przypadku konieczności odchodzenia od pracy typowo artystycznej – z powodu np. ukończenia wieku umożliwiającego wykonywanie danej profesji („mus przebranżowienia się”), sytuacji domowej („liczne potomstwo przyczyniło się do związania się ze ścieżką edukacyjną”) czy zwykłej niestabilności przychodów.

Freelancing czy stała praca?

Większość osób podkreślała swoją współpracę z różnymi organizacjami oferującymi pracę, lecz tylko nieliczni z nich zdecydowali się na samodzielne prowadzenie działalności. Dość charakterystycznym podejściem okazuje się szukanie stabilnego, choć niekoniecznie dobrze płatnego miejsca zatrudnienia, które zapewni stabilizację finansową oraz możliwość opłacenia składek ZUS i ubezpieczenia. Instytucje stanowią „bezpieczną przystań” i są postrzegane jako „parasol ochronny” dla artystów. Jedna z osób napisała, że chciałaby pracować w instytucji na stałe jako tancerka, ale nie jest zainteresowana udziałem w projektach realizowanych na potrzeby zysku i dorobienia do pensji, które z jej osobistej perspektywy nie są atrakcyjne. Z wypowiedzi badanych wynika, że ludzie poszukują stabilizacji finansowej i zabezpieczenia socjalnego, ale równocześnie aspirują do angażowania się w ambitne, choć ryzykowne przedsięwzięcia, które powodują „odczuwanie satysfakcji z tego, co się robi, oraz przekraczanie siebie (co też daje radość)”. Ważne jest dla nich znalezienie miejsc, w których mogą realizować własne pasje, marzenia i rozwijać się, czemu towarzyszy „poczucie, że po wielu latach dalej lubię to, co robię, i nie wyobrażam sobie, że mógłbym robić coś innego”.

Co ciekawe, osoby, które nie mają stałego miejsca pracy, na ogół wyrażały również brak chęci do zmiany obecnej sytuacji, preferując niezależność i wykonywanie zadań na zasadach umowy zlecenia czy umowy o dzieło. Zauważano przy tym również, że niektóre zawody, jak aktor kabaretowy czy menedżer zatrudniany tylko do pojedynczych projektów, rzadko oferują możliwość stałego zatrudnienia.

Miary sukcesu

Rozumienie sukcesu jest bardzo indywidualne i zależne od wielu czynników, w tym m.in. wieku, etapu życia, rodzaju wykonywanego zawodu. Niektórzy z badanych z satysfakcją odpowiadali, że już go osiągnęli, inni stwierdzali, że wciąż się rozwijają, a jeszcze inni podkreślali swoje obecne i dalsze aspiracje zawodowe.

Stabilność finansowa

Dla wielu osób sukces zawodowy ściśle wiąże się z osiągnięciami ekonomicznymi: stabilnością finansową, możliwościami zarobkowymi. To postrzeganie sukcesu opiera się na kilku kluczowych aspektach, które definiowano na różne sposoby. Jedni uznali za sukces zawodowy „moment, kiedy będę w stanie usamodzielnić się finansowo”, co podkreśla znaczenie niezależności ekonomicznej. Inni z kolei wskazywali na „życie na godnym poziomie” oraz „dostatnie życie, realizowanie własnej wybranej drogi”, co pokazuje potrzebę życia bez materialnych niedostatków, w zgodzie z własnymi pasjami i ambicjami.

Wiele osób postrzegало sukces zawodowy przez pryzmat „zarabiania pieniędzy, robiąc to, co się kocha”, co łączy ich pasje z możliwościami zarobkowymi. Pojawiły się również wypowiedzi mówiące o tym, że sukces to „połączenie «poduszki bezpieczeństwa» finansowego, spokojnego zaplecza (zlecenia) oraz multidyscyplinarnego charakteru pracy”. Dla niektórych sukces oznaczał „uznanie w oczach odbiorców oraz stabilizację finansową” lub „możliwość wykonywania zawodu w dogodnych warunkach”. Jeszcze inni definiowali sukces przez pryzmat „realizacji celów artystycznych” przy jednoczesnym zaspokajaniu podstawowych potrzeb materialnych, łącząc aspiracje twórcze z ekonomicznym bezpieczeństwem. W wypowiedziach respondentów pojawiły się m.in. takie: „sukces zawodowy postrzegam w kilku aspektach: jednocześnie z możliwości robienia rzeczy, które dają mi radość... przy jednoczesnym poczuciu bezpieczeństwa finansowego” czy: „zadowolenie z wykonywanej pracy, zarobki adekwatne do poświęcanego czasu i zdrowia”. Niektórzy upatrywali swojego sukcesu w „stabilności finansowej i wolności artystycznej” oraz „budowaniu społeczności”.

Wykonywanie swojej pracy

Za sukces jest uważane wykonywanie swoich obowiązków, zależne od indywidualnych przekonań, branży i bezpośredniego wpływu na życie i rozwój innych osób. Dla przykładu w wypowiedzi osoby reprezentującej tłumaczy literatury sukces zawodowy był postrzegany przede wszystkim jako „możliwość wykonywania zawodu w dogodnych warunkach, gdzie wydawca respektuje prawa tłumacza, kiedy nie trzeba walczyć o godziwą stawkę, ale wydawca szanuje rangę tłumacza”. Inni definiowali sukces przez konkretną realizację zawodową, jak „zbudowanie dwóch instytucji kultury o wyrazistej, rozpoznawalnej marce oraz stworzenie wspaniałego wielofunkcyjnego zespołu i grupy interesariuszy zewnętrznych”.

Sukces bywał również mierzony przez bezpośredni wpływ na pracę innych, np.: „kiedy przynoszę nowe kontrakty organizacji, dając zatrudnienie współpracownikom”. W innych przypadkach sukces zawodowy był utożsamiany z „systemem poleceń,

powracającymi, kontynuowanymi lub pojawiającymi się nowymi propozycjami współpracy, byciem ekspertem/osobą branżą pod uwagę w dyskursie branżowym oraz systematycznym wzrostem wynagrodzenia/poprawą sytuacji finansowej”.

Edukatorzy i osoby pracujące z młodzieżą postrzegali swój sukces zawodowy jako „pozytywną informację zwrotną od uczestników prowadzonych przeze mnie zajęć” oraz „możliwość towarzyszenia dzieciom na ich drodze odkrywania swoich możliwości, zdolności, pasji – także siebie”. Łączyli to z „satysfakcją z wykonywanej przez siebie pracy, ale również z uznaniem i pozytywną opinią odbiorców i ludzi, z którymi i dla których się pracuje”. Wiele osób podkreślało również wartość „dzielenia się swoją pasją, promocji kultury w Polsce i za granicą” oraz „poczucia, że wykonywana praca interesuje odbiorców, do których jest skierowana”. Twórcy kultury, tacy jak choreografowie czy animatorzy, wskazywali na „małe rzeczy”, które przynosiły satysfakcję i były dowodem na ich sukces: „autorskie projekty”, „e-booki edukacyjne dla dzieci” czy „przygotowanie podopiecznych do kariery zawodowej”. Sukcesem były dla nich także „radość publiczności przychodzącej na spektakle czy koncerty” i „wpływ pracy na rozwój innych osób oraz wzmocnienie relacji społecznych”.

W wypowiedziach pojawiały się również takie spostrzeżenia:

Czasem sukcesem jest to, że odbyła się premiera i wszyscy żyją, a czasem to, że jest dużo pozytywnego feedbacku albo że bilety się wyprzedają. Sukcesem jest dla mnie dostrzeganie pozytywów i niechodzenie na łatwiznę, a także ciągłe redefiniowanie się i swojej pracy (refleksyjność, elastyczność, nauka na błędach), żeby przypadkiem nie wejść w czyjeś buty i nie powielać stereotypu sukcesu zawodowego artysty tańca lub popowego menedżera.

Sukces jest silnie związany nie tylko z osiągnięciem osobistych celów, ale przede wszystkim z niesieniem radości innym, realnym wpływem na sukces innych osób oraz angażowaniem ich w swoją pracę. Jedna z osób określiła to tak: „miarą sukcesu są dla mnie owoce w innych ludziach oraz w społeczności – ich rozwój i wzmocnienie relacji”. Dla tłumacza oznacza to „zadowolenie czytelników i krytyków, niekoniecznie poprzez nagrody i medale, ale przez ogólne uznanie w środowisku”. Sukces może być powiązany z „publikacją przekładu, pozytywnymi recenzjami w mediach i środowisku” oraz „radością «widza» i kontrahenta; godną płacą za dobrą pracę; nowymi umiejętnościami, które «wychodzą» i stają się sztuką”.

Możliwości rozwoju

Duża część badanych definiowała sukces jako możliwość ciągłego rozwoju. Podkreślali, że nie chcieliby „spoczywać na laurach po osiągnięciu określonych celów”, ponieważ wciąż odczuwają „głód nowych wyzwań”. Zwracali przy tym uwagę na

satysfakcję, jaką odczuwają, widząc swój wkład w rozwój i spełnienie innych – swoich podopiecznych, uczniów czy współpracowników.

Respondenci podkreślali różne aspekty, które dla nich oznaczały tu sukces; ważna była dla nich np. „chęć pracy, mobilizacja do bycia lepszym, do odczuwania satysfakcji ze swojej działalności”. Wskazywali również, że „wykonywana praca jest dla mnie pasją i spełnieniem marzeń i to mogę określić sukcesem zawodowym”. Dla wielu sukces zawodowy był równoznaczny ze „spełnieniem własnych pasji. To możliwość pracy w dziedzinie, która daje mi satysfakcję i ją lubię oraz z której mogę się bez problemu utrzymać”.

Pisali również o „poczuciu spełnienia, radości, ale i zmęczeniu, głodzie nowych wyzwań i wewnętrznym spokoju” jako o istotnych elementach sukcesu. Wskazywali, że „sukcesem zawodowym jest odczuwanie satysfakcji z tego, co się robi, oraz przekraczanie siebie (co też daje radość)”. W wypowiedziach pojawiały się również wymiary przestrzenne i personalny, jedna z osób napisała tak: „Sukcesem jest pracownia w pięknym miejscu, wyremontowana, zaaranżowana i zorganizowana własnoręcznie. Odczuwam satysfakcję z mojej pracy, kiedy widzę, ile radości, szczęścia i pożytku przynoszą działania pracowni. Mam poczucie misji i jej wypełnianie sprawia mi radość”.

Za sukces uważano „zajmowanie się tym, co się kocha, posiadanie możliwości realizacji i rozwoju”, a także „możliwość rozwoju i pozytywny, uczący feedback”, „realizowanie się w pracy, podnoszenie swoich kwalifikacji, aby móc wdrażać nowe rzeczy, projekty, chęć stałego rozwoju, chęć, a nie muszę”. Odnosiło się to także do osiągnięć edukacyjnych i kreatywnych, takich jak: „wydanie książki i jeśli moi studenci rozumieją, co do nich mówię” oraz „połączenie kariery naukowej z rozwojem kariery zawodowej”.

Niektórzy informowali również o konkretnych uznaniach. Zaznaczali, że są np. „współautorami kilku książek filmowych wydanych przez Muzeum Kinematografii w Łodzi oraz przez Muzeum Filmu w Düsseldorfie” i że „otrzymałem nagrodę Miasta Łodzi za «Zasługi filmowe» dla Łodzi oraz Srebrny Krzyż w Warszawie”. Jedna z osób podzieliła się swoimi marzeniami, które definiują jej zrozumienie sukcesu w rozumieniu uznania i docenienia: „Uznanie międzynarodowe/kilkadziesiąt krajów/zaproszenia/pokazy moich filmów, nominacje, nagrody! Jedyne polski film pokazywany w ONZ... W internecie ten film ma 216 milionów wejść. W Warszawie urządzono mi na Święto Filmu Polskiego w 2014 r. Benefis z okazji 65 lat pracy w Polskiej Kinematografii...”.

Sukces rozumiany w kategorii możliwości rozwoju powoduje ciągle niezaspokojenie, jedna z osób określiła to w następujący sposób: „Moment, w którym osiągnę sukces zawodowy, to będzie znak, że przestałam się rozwijać”.

Podsumowanie

Sukces zawodowy w branży artystycznej jest pojęciem wielowymiarowym, które może obejmować różne aspekty, od finansowych po osobiste, od społecznych po indywidualne. Istnieje wiele różnych podejść do postrzegania sukcesu w kontekście zarządzania karierą artystyczną. Wspólnym ich mianownikiem jest to, że podkreślają indywidualne określenie jego kryteriów. Dla niektórych sukces może być rozumiany jako poczucie spełnienia i rozwój osobisty, co manifestuje się ciągłym dążeniem do doskonalenia oraz poszukiwaniem nowych wyzwań. Może przy tym oznaczać docenienie, prestiż, zrozumienie sensu własnej pracy, pozycji zawodowej oraz satysfakcji z dzielenia się wiedzą i doświadczeniem. Dla innych może być synonimem stabilności finansowej i możliwości zarobkowych, które zapewniają niezależność ekonomiczną i umożliwiają życie zgodne z własnymi pragnieniami i pasjami. Ponadto sukces zawodowy może być rozumiany jako możliwość pracy w warunkach, które respektują prawa i godność zawodową artysty. Jeszcze innymi kryteriami mogą być zadowoleni odbiorcy, pozytywny feedback oraz korzyści finansowe, nagrody czy stypendia. Sukces w pracy artystycznej oznacza również docenienie w środowisku pracy i lokalnej społeczności, tak samo jak poczucie bycia ważnym i cenionym pracownikiem. Wykonywanie pracy na własnych warunkach, osiągnięcie satysfakcjonujących wyników, zaangażowanie w wartościowe projekty oraz osiągnięcie dochodów zapewniających godne życie to najczęściej wymieniane składowe sukcesu zawodowego. Mogą występować wszystkie razem lub osobno, kluczowe jest znalezienie równowagi między różnymi obszarami swojego życia zawodowego i prywatnego, co pozwoli na pełne zadowolenie i samorealizację. W rezultacie indywidualna definicja sukcesu zawodowego może być kluczowym czynnikiem decydującym o wyborze ścieżki kariery w branży artystycznej i jej siłą napędową.

Bibliografia

- Armstrong Michael (2010). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, przeł. Władysław Bibrowski. Warszawa: Oficyna Wolters Kluwer business (seria: Zarządzanie Zasobami Ludzkimi – HR).
- Drucker Peter (1999). *Spółczesność postkapitalistyczna*, przeł. Grażyna Kranas. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN (seria: Przedsiębiorczość).
- Duszczyk Michał (2023). Artysty zarabiają coraz więcej. Głównie dzięki cyfrowej sztuce. *Rzeczpospolita*, 27 października, <https://www.rp.pl/wynagrodzenia/art39330261-artysci-zarabiaja-coraz-wiecej-glownie-dzieki-cyfrowej-sztuce> [odczyt: 6.08.2024].
- Dziwulski Jacek, Harasim Wiesław (2013). Human Capital Management in Organization of the Future. *Nowoczesne Systemy Zarządzania*, 1(8), 127–143.
- Eurostat (2022). *Culture Statistics – Cultural Employment*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics [odczyt: 6.08.2024].

- Forsyth Patrick (2002). *Career Management*. Chicago: Capstone Publishing.
- Greenhaus Jeffrey H. (1987). *Career Management*. San Diego, CA: Dryden Press.
- Greenhaus Jeffrey H., Callanan Gerard A., Godshalk Veronica M. (2000). *Career Management for Life*. New York: Routledge.
- Gutteridge Thomas G., Otte Fred L. (1983). Organizational Career Development: What's Going on Out There? *Training & Development Journal*, 37(2), 22–26.
- Hall Douglas T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications (seria: Foundations for Organizational Science).
- ICAN Institute (2023). *Co to jest kariera zawodowa?*, <https://www.ican.pl/b/co-to-jest-kariera-zawodowa/PigTBOXbg> [odczyt: 6.08.2024].
- Ilczuk Dorota (red.). (2013). *Rynek pracy artystów i twórców w Polsce*. Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego.
- Ilczuk Dorota et al. (2020). *Policzone i policzeni! Artyści i artystki w Polsce*. Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa: Uniwersytet SWPS Wydawnictwo.
- Jarosik-Michalak Agnieszka (2018). Zarządzanie karierą z perspektywy jednostki i organizacji. *Marketing i Zarządzanie*, 1(51), 123–130.
- Kaczmarek Stella, Posłuszna Joanna (2018). Forms of Financing the Cultural Sector in Poland against the Background of Solutions from Selected European Countries. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Finansów i Prawa w Bielsku-Białej*, 4, 11–16.
- Kijek Łukasz (2023). Zagrał w dziesiątkach kinowych hitów. Mówi, ile na tym zarabia. *Money.pl*, 25 grudnia, <https://www.money.pl/pieniadze/tomasz-karolak-szczerze-o-pieniadzach-tylko-zarabia-na-scenie-i-w-filmie-6976500243733472a.htm> [odczyt: 6.08.2024].
- King Zella (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112–133.
- Loud & Clear (2023). Our Annual Music Economics Report, <https://loudandclear.byspotify.com/> [odczyt: 6.08.2024].
- Makuch Maria (red.). (2014). *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*. Wrocław: CEdu.
- Pawelczyk-Bardyla Anna (2023). Mirosław Zbrojewicz szczerze o zarobkach aktorów. Wspomnił o biedzie. *Co Za Tydzień*, 6 września <https://cozatydzien.tvn.pl/gwiazdy/miroslaw-zbrojewicz-szczerze-o-zarobkach-aktorow-wspomniat-o-biedzie-st7329631> [odczyt: 6.08.2024].
- Piorunek Magdalena (2016). Kariera według młodych, czyli nowy paradygmat kariery na dysonansowym rynku pracy. *Studia Edukacyjne*, 38, 83–96.
- Plebańczyk Katarzyna (2020). Zarządzanie karierą artystyczną. Kilka punktów widzenia. *Zarządzanie w Kulturze: Teoria i Praktyka*, 1, 95–106.
- Pocztowski Aleksy (2008). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Szulborska-Łukaszewicz Joanna (2015). *Artysto Scen Polskich, powiedz nam z czego żyjesz...?* Kraków–Warszawa: ZASP – Stowarzyszenie Polskich Artystów Teatru, Filmu, Radia i Telewizji.
- UNESCO (2019). *Culture & working conditions for artists: Implementing the 1980 Recommendation concerning the Status of the Artists*, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371790> [odczyt: 6.08.2024].

- Wojciechowski Konrad (2017). Ze smyczka trudno w Warszawie wyżyć, czyli ile zarabiają muzycy? *Gazeta Wyborcza*, 18 sierpnia, <https://warszawa.wyborcza.pl/warszawa/7,54420,22245284,ze-smyczka-trudno-w-warszawie-wyzyc.html> [odczyt: 6.08.2024].
- ZUS (2023). *Przeciętne wynagrodzenie od 1950 r.*, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/skladki-wskazniki-odsetki/wskazniki/przecietne-wynagrodzenie-w-latach> [odczyt: 6.08.2024].