

Wpływ gospodarki informacyjnej na pracę i pracowników współczesnych organizacji

Krzysztof Łysik

Zmiany, które zachodzą w otoczeniu organizacji mają charakter rewolucyjny i niespotykany nigdy wcześniej. Zmienia się praca ludzka, jak i sami pracownicy, co w konsekwencji oznacza, że przed edukacją pojawiają się nowe wyzwania. Przyczyn zmian należy upatrywać przede wszystkim w zjawisku postępującej globalizacji, informatyzacji stanowisk pracy oraz rosnącym znaczeniu wiedzy. Za cel artykułu uznano przedstawienie i analizę zmian zachodzących obecnie w pracy zawodowej, profilu kompetencyjnego współczesnego pracownika oraz potrzebę dostosowania systemu edukacji, która wynika z oczekiwań pracodawców wobec absolwentów. W pierwszej części opracowania wskazano w jaki sposób ewoluowało podejście do pracy na przestrzeni czasu. Wskazano również na znaczenie pracy zawodowej dla człowieka w przeszłości i obecnie. W drugiej części zaproponowano pięć głównych cech charakterystycznych dzisiejszego pracownika. Ostatnia część podejmuje problem niedostosowania wykształcenia absolwentów do wymagań współczesnej pracy. Podsumowanie zawiera wnioski autora.

Słowa kluczowe: praca, edukacja, pracownik wiedzy, gospodarka oparta na wiedzy.

Wstęp

Jedną z podstawowych cech charakterystycznych dla pracy zawodowej w XXI wieku jest to, iż najważniejszym jej tworzywem stała się – informacja, zaś produktem – wiedza. Podstawowym narzędziem pracy stał się komputer wraz z siecią informatyczną. Wiele powtarzalnych i uciążliwych zadań wykonują maszyny, dzięki czemu praca jest znacznie lżejsza fizycznie niż jeszcze kilkadziesiąt lat temu. Jednak z drugiej strony, praca stała się bardziej wymagająca ze względu na rodzaj i poziom posiadanych umiejętności, a także w większym stopniu obciążająca psychicznie. Wśród czynników, które przyczyniły się do

takiego stanu rzeczy należy wymienić: postęp cywilizacyjny, nasilające się zjawisko globalizacji, rozwój środków komunikacji, a przede wszystkim pojawienie się gospodarki informacyjnej. Zmiany w pracy zawodowej, które obserwuje się mniej więcej od połowy ubiegłego stulecia można określić mianem rewolucyjnych i niespotykanych nigdy wcześniej w historii. Zmiany te dotknęły rynki pracy, organizacje, a także samych pracowników.

Celem artykułu jest scharakteryzowanie zmian zachodzących obecnie w pracy zawodowej, profilu kompetencyjnym współczesnego pracownika oraz oczekiwaniach pracodawców wobec absolwentów wchodzących obecnie na rynek pracy. Problem ten jest istotny i aktualny z punktu widzenia studentów, absolwentów, a przede wszystkim pracowników. Rozważania przedstawione w poniższym opracowaniu wpisują się w aktualne trendy w dziedzinie ekonomii, zarządzania oraz pedagogiki pracy, do których należy zaliczyć gospodarke opartą na wiedzy, społeczeństwo informacyjne oraz rewolucję informatyczną.

1. Zmiany w pracy zawodowej i jej implikacje dla pracowników

Współczesne przedsiębiorstwa funkcjonują w szczególnych warunkach. W mniejszym lub większym stopniu pozostają pod wpływem globalnej konkurencji, nowoczesnych technologii, nowych form organizacji, skracania cyklu życia produktów¹. Wspomniane elementy otoczenia organizacji mają także wpływ na pracę i zatrudnienie. Aby zająć się problemem zmian w pracy zawodowej, warto najpierw wyjaśnić, co leży u jej podstaw oraz odpowiedzieć na pytanie, czy motywy jej podejmowania także uległy zasadniczym przeobrażeniom.

Praca zawodowa pozwala na zaspokojenie potrzeb² – zarówno podstawowych (przetrwanie, zapewnienie warunków do życia) jak i potrzeb wyższego rzędu (realizacja własnych ambicji, zdobycie uznania lub poczucia przynależności). Jak pokazują badania, praca nie tylko zapewnia człowiekowi środki do życia, ale także zaspokaja jego wewnętrzne potrzeby nawiązywania i utrzymywania kontaktów społecznych, osiągnięcia i utrzymywania wysokiego statusu w społeczności, poczucia celowości i struktury czasowej. Utrata moż-

¹ M. Juchnowicz, *Zarządzanie przez zaangażowanie*, PWE, Warszawa 2010, s.12.

² Najpopularniejszą klasyfikacją potrzeb jest ta zaproponowana przez A. Maslowa, który wyróżnił: potrzeby fizjologiczne, bezpieczeństwa, przynależności, uznania oraz samorealizacji.

liwości zaspokajania tych wewnętrznych potrzeb stanowi dla jednostki jeden z najważniejszych kosztów bezrobocia³. Na przestrzeni czasu, podstawowe motywy podejmowania pracy zawodowej nie zmieniły się i pozostają te same. Człowiek nadal jest jej głównym czynnikiem sprawczym. Wydaje się uprawnionym stwierdzenie, iż w XXI wieku swoje potrzeby ludzie realizują wciąż przede wszystkim poprzez pracę, bez względu na to, czy wykonywana jest w międzynarodowej korporacji, kilkusobowej firmie czy małym gospodarstwie rolnym. Mimo, że podstawowe motywy podejmowania pracy nie zmieniają się, istotnym przeobrażeniem uległy oczekiwania społeczeństwa wobec pracy oraz sposób, w jaki ludzie ją wykonują. Jedną z cech dokonujących się przeobrażeń są zmiany w systemach wartości młodego pokolenia, w szczególności w odniesieniu do znaczenia pracy w życiu człowieka i sposobów zachowania się w środowisku pracy. Wiążą się z tym określone oczekiwania pod adresem technicznych, ekonomicznych i socjalnych warunków pracy⁴. Dzisiaj, oczekiwania te, to przede wszystkim możliwość rozwoju i realizacji kariery zawodowej, interesujący zakres obowiązków, stawianie wyzwań i realizowanie ambicji. Zindywidualizowane życie wymaga czasu, z czym kłóci się współczesne doświadczenie wykonywania pracy. Pojęcie „praca” odnosi się bowiem wciąż bardziej do tego, dokąd i kiedy idziemy, a nie do tego, co i jak robimy. Odpowiednio zmotywowani specjaliści pragną karier, rozwoju zawodowego, wyzwań, a nie posad i dożywotnich etatów⁵. Jeszcze w niedalekiej przeszłości pracę człowieka rozpatrywano w kategoriach przymusu fizycznego (czas pracy niewolnictwa), instytucjonalnego, bądź ekonomicznego. W XX wieku nastąpił przełom – pracę zaczęto traktować jako warunek rozwoju każdego człowieka. Bez wątplenia przełom ten należy wiązać z pojawieniem się gospodarki informacyjnej nazywanej także gospodarką opartą na wiedzy. W gospodarce opartej na wiedzy za kluczowy czynnik rozwoju organizacji uznaje się wiedzę, wyrażoną w kwalifikacjach i umiejętnościach ludzi. W odróżnieniu od poprzedniej koncepcji gospodarki opartej na czynnikach produkcji tj. pracy, ziemi i kapitale, pracę traktuje się jako źródło tworzenia nowej wiedzy, a nie w kategoriach siły roboczej. Według S. Borkowskiej rozwój gospodarki opartej na wiedzy oraz coraz ostrzejsza konkurencja globalna przyczyniły się do wzrostu roli zasobów ludzkich w kreowaniu wartości firmy. W nauce i w praktyce wzrosło zatem

³ J. Foster, *Motywacja w miejscu pracy*, w: *Psychologia pracy i organizacji*, red. N. Chmiel, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 338 (badania, o których wspomniano przeprowadzono w latach 30. XX wieku w Australii).

⁴ A. Poczowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich-Wydawnictwo, Wrocław 1996, s. 140.

⁵ M. Morawski, *Zarządzanie profesjonalistami*, PWE, Warszawa 2009, s. 64.

zainteresowanie efektywnym zarządzaniem tymi zasobami. Towarzyszą temu zmiany w sposobach i w paradygmacie zarządzania zasobami ludzkimi. Wiążą się one z przekształceniami struktur zatrudnienia (wyższy odsetek pracowników o wysokich kompetencjach oraz pracowników objętych nietypowymi formami zatrudnienia) i organizacji pracy, jak też z rosnącą elastycznością struktur organizacyjnych i zmiennością ich otoczenia⁶. Należy przyjąć za słuszne, że praca zawodowa ewoluowała do czasów rewolucji przemysłowej, kiedy ciężką pracą fizyczną zaczęła wypierać praca maszyn. Później nastąpił dalszy proces ewolucji pracy, aż do momentu pojawienia się rewolucji informatycznej, której jesteśmy obecnie świadkami. Termin „rewolucja” ma swoje uzasadnienie, gdyż w wyniku obserwowanych przeobrażeń, zmienił się znacząco sposób, w jaki funkcjonują organizacje, zmieniło się także ich otoczenie.

Za cechy charakterystyczne współczesnej pracy A. Koźmiński uznaje m.in. zmienne, nieokreślone zadania, szeroki zakres pracy, awanse w poziomie, ruchliwość pracowników, samozatrudnienie, orientację na procesy oraz improwizację⁷. Zmienia się struktura zatrudnienia współczesnego społeczeństwa. Coraz więcej ludzi zatrudnionych jest bowiem w usługach, a nie jak dotąd w rolnictwie i przemyśle. Niesie to daleko idące konsekwencje dla organizacji procesów pracy, samych pracowników jak i przedsiębiorstw. Zwiększający się udział pracy w usługach powoduje konieczność elastyczności w zakresie realizacji zadań, rozszerza kompetencje potrzebne do jej realizacji, kontroli jakości pracy itp. (...). Istotnej zmianie ulega nie tylko dyspozycyjność pracownika, ale i relacja czasu wolnego do czasu pracy. Z jednej strony, coraz mniejszą część naszego życia poświęcamy na oficjalną pracę, a z drugiej czas wolny staje się w coraz większym stopniu elementem kształtowania i utrzymania potencjału pracy⁸.

Obserwowane przeobrażenia pracy zawodowej oznaczają nie tylko ułatwienie życia, a zmiany te nie mają charakteru wyłącznie pozytywnego. Istnieją też potencjalne zagrożenia i wyzwania, na które warto zwrócić uwagę. Należy do nich, m.in. problem zróżnicowania kulturowego pracowników, wypalenie zawodowe, brak lojalności pracowników, brak poczucia stabilności i bezpieczeństwa zatrudnienia, zagrożenie wyobcowaniem i poczuciem izolacji,

⁶ S. Borkowska, *Wprowadzenie*, w: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Teraźniejszość i przyszłość*, red. S. Borkowska, IPiSS, Warszawa 2006, s. 13.

⁷ A. Koźmiński, *Zarządzanie w warunkach niepewności. Podręcznik dla zaawansowanych*, PWN, Warszawa 2004, s.74.

⁸ J. Orczyk, *Zmiany na rynku pracy a stosunki pracy i polityka społeczna*, w: *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, red. R.C. Horodeński, C.S. Sadowska-Snarska, IPiSS, WSE w Białymstoku, Białystok-Warszawa 2009, s. 24.

ograniczenie kontaktów międzyludzkich (na przykład podczas pracy z domu), ciągle nieaktualne kompetencje pracowników i niedostosowana do potrzeb pracodawców oferta kształcenia. Praca zawodowa, coraz częściej przestaje także być oddzielona od życia prywatnego. Sfery te przenikają się w coraz większym stopniu, co ma swoje konsekwencje dla zachowania niezbędnej równowagi w zdrowiu fizycznym jak i psychicznym.

2. Model współczesnego pracownika

W komunikacie Komisji Europejskiej z 2008 roku dotyczącym nowych umiejętności w nowych miejscach pracy stwierdzono, że w *sektorze usług obserwuje się wyraźną tendencję do rozszerzania wymaganego zestawu umiejętności na wszystkich poziomach zatrudnienia; jest to związane z zadaniami „ponadstandardowymi”*. Na przykład, specjaliści w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych muszą zdobywać umiejętności z zakresu marketingu czy zarządzania, a pracownicy sektora usług – umiejętności w zakresie doradzania klientom i informatyczne. W wielu sektorach opartych na wiedzy konieczne są zarówno umiejętności kierowania ludźmi, jak i wiedza o charakterze naukowym. W sektorze opieki społecznej i edukacji podniesienie poziomu umiejętności jest konieczne, aby podnieść poziom usług. Odzwierciedla to rosnące wśród pracodawców zapotrzebowanie na kluczowe kompetencje ponadzawodowe, takie jak *umiejętność rozwiązywania problemów, zdolność myślenia analitycznego, samodzielność i umiejętności komunikacyjne, znajomość języków oraz, ogólnie rzecz biorąc, „umiejętności ponadstandardowe”*⁹. Autor niniejszego opracowania proponuje przyjąć pięć najważniejszych cech charakterystycznych współczesnego „nowego” pracownika:

- nowe umiejętności,
- szeroki zakres zadań,
- obciążenie psychiczne,
- niepewność i zmienność,
- wielokulturowe środowisko.

Nowe umiejętności. Warunki, w których funkcjonuje dzisiejszy pracownik sprawiają, że niezbędnym jest przekwalifikowywanie się i zdobywanie nowych umiejętności. Współczesna praca wymaga nowych kompetencji, w tym dużego

⁹ Komisja Europejska. Komunikat: *Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie*, Bruksela 2008 (<http://zielonalinia.gov.pl/default.aspx?docId=4664> 10.08.2011)

stopnia samodzielności i odpowiedzialności, co wiąże się z tym, że pracownicy otrzymują coraz szerszy zakres zadań do wykonania. Na przykład, od współczesnych księgowych oczekuje się nie tylko posiadania zdolności rachunkowych i znajomości zasad rachunkowości, ale coraz częściej, innowacyjności, zdolności pracy w zespole i komunikatywności. Na przykład, zawód administratora sieci komputerowej czy specjalisty od bankowości elektronicznej jeszcze kilkadziesiąt lat temu nie wiele mówił, obecnie to powszechnie spotykane profesje na rynku pracy.

Szeroki zakres zadań. Jak pisze T. Listwan, w następstwie zachodzących zmian w otoczeniu organizacji od pracowników wymaga się wszechstronnych umiejętności, w tym znajomości języków obcych, gotowości do permanentnego doskonalenia, otwartość na inne kultury, kreatywność, elastyczność, zdolność do pracy w zespołach, biegłość obsługi komputera¹⁰. Nowe, specjalistyczne umiejętności wiążą się z nowymi zawodami, których wcześniej nie znano oraz z narzędziami, których nie było. W gospodarce przemysłowej cenione było punktualne przychodzenie do pracy, wykonywanie swoich zadań i niestwarzanie problemów. W ekonomicie wartości niematerialnych to już nie wystarcza. Większość firm oczekuje, że pracownicy na wszystkich poziomach będą wykazywać inicjatywę, występować z propozycjami i rozwiązywać problemy¹¹.

Obciążenie psychiczne. Aby przetrwać firma wywiera silniejszą presję na swoich pracowników, rosną wymagania, ogranicza się wynagrodzenia. Wysoki poziom bezrobocia, niższy poziom wynagrodzeń sprawia, że pracownicy odczuwają znaczne obciążenie psychiczne, często związane także z groźbą zwolnienia. Można oczekiwać, że już w niedalekiej przyszłości wszyscy lub prawie wszyscy członkowie organizacji będą musieli potrafić radzić sobie z niepewnością i nie odczuwać jej jako zjawiska szczególnie stresującego i paralizującego działanie¹².

Niepewność i zmienność. Niepewność i zmienność współczesnej organizacji to prawdopodobnie jej najbardziej charakterystyczne cechy. Wymaga się od nich większej elastyczności i łatwości dostosowania się do nowych warunków. Firma działająca w nieprzewidywalnym otoczeniu, wśród agresywnej konkurencji, narażona jest na ciągłe wahania koniunktury i brak stabilności, co

¹⁰ T. Listwan, *Kierunki zmian funkcji personalnej w przedsiębiorstwach*, w: *Globalizacja a społeczne aspekty przeobrażeń i zmian organizacyjnych*, red. A. Potocki, Difin, Warszawa 2009, s. 127.

¹¹ J. Low, P.C Kalafut, *Niematerialna wartość firmy. Ukryte źródła przewagi konkurencyjnej*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004, s.141.

¹² C. Sikorski, *Zachowania ludzi w organizacji*, PWN, Warszawa 1999, s. 255.

powoduje poważne trudności w planowaniu i tworzeniu strategii w dłuższym okresie czasu.

Wielokulturowe środowisko. Wielokulturowe środowisko pracy wiąże się z postępującym umiędzynarodowieniem działalności gospodarczej przedsiębiorstw. Wielokulturowość to dziś coraz poważniejsze wyzwanie dla firm, gdyż wiąże się z ryzykiem występowania uprzedzeń, stereotypów czy problemów w komunikacji między członkami organizacji wywodzącymi się z odmiennych środowisk kulturowych.

W wyniku wyżej wymienionych zmian zachodzących w otoczeniu organizacji pojawia się zapotrzebowanie na pracownika posiadającego cechy (kompetencje), które umożliwiają sprostanie nowym i wciąż rosnącym wymaganiom. W licznych opracowaniach można się spotkać z określeniem tego typu ludzi – pracownikami wiedzy. Według T.H. Davenporta, aby zaliczyć kogoś do tej kategorii pracowników, zgodnie z definicją głównym elementem pracy musi być wiedza, a pracownik powinien mieć wyższe wykształcenie lub wiedzę specjalistyczną. Praca z danymi lub informacjami nie wystarcza. W pierwszej połowie XXI wieku liczba pracowników wiedzy w rozwiniętych gospodarkach będzie wynosić od jednej czwartej do jednej drugiej liczby wszystkich zatrudnionych (...). Mimo, że nie stanowią oni jeszcze większości, mają ogromne znaczenie dla gospodarek swoich krajów. Otrzymują najwyższe wynagrodzenia, wytwarzają największą wartość dodaną i w największym stopniu decydują o wartości swoich firm¹³.

3. Edukacja wobec nowych wyzwań

Coraz częściej można spotkać się z zarzutem, iż oferta edukacyjna nie nadąża za zmianami na rynku pracy i często nie spełnia oczekiwań pracodawców. Przez ostatnie kilkanaście lat w Polsce powstała znaczna liczba uczelni wyższych oferujących bogatą ofertę kierunków i specjalności. Niestety duża ich część pozostawia wiele do życzenia pod względem jakości oferowanych usług. Następuje dewaluacja tytułu magistra, co przyczynia się do wzrostu zainteresowania studiami podyplomowymi oraz studiami doktoranckimi. W latach 1991–2006 liczba studentów szkół wyższych wzrosła o prawie 80%,

¹³ T.H Davenport, *Zarządzanie pracownikami wiedzy*, Wolters Kluwer Polska, Kraków 2007, s. 17–24.

podobny wzrost dotyczy liczby osób zdobywających tytuł naukowy doktora¹⁴. Kształcenie wymaga też coraz większych nakładów finansowych. Dobrym przykładem mogą być coraz popularniejsze, specjalistyczne kwalifikacje zawodowe potwierdzone certyfikatem bądź dyplomem takie jak studia MBA, kwalifikacje ACCA, CIA, CIM¹⁵ itp., których zdobycie oznacza zwykle kilka lat nauki i wydatek od kilkunastu do kilkudziesięciu tysięcy złotych. Wykształcenie wyższe przestało być socjalnym przywilejem i biernym wyznacznikiem statusu społecznego. Kiedy na początku lat 90. pojawiła się coraz wyraźniejsza korelacja między wykształceniem a dochodem, wykształcenie stało się podstawowym elementem kapitału, którym dysponuje jednostka na rynku pracy, a zatem swego rodzaju inwestycją¹⁶. Biorąc pod uwagę fakt postępującego wzrostu liczby szkół, typów studiów, dostępności różnych rodzajów kursów można zakładać, że współczesny pracownik wchodzący na rynek pracy jest dobrze przygotowany do wyzwań, jakie czekają go we współczesnej organizacji, innymi słowy posiada taki zestaw kompetencji, który pozwoli mu skutecznie realizować postawione zadania. W założeniach projektowanych zmian w kształceniu zawodowym i ustawicznym Ministerstwa Edukacji Narodowej stwierdza się, że „w pełni uzasadniona jest opinia wielu środowisk rynku pracy, dotycząca swoistego rozdźwięku pomiędzy funkcjonującym obecnie systemem kształcenia, w tym kształcenia zawodowego, a potrzebami rynku pracy”¹⁷. U. Jeruszka powołując się na wyniki badań postuluje, że szkoła zawodowa w zbyt małym stopniu ukształtowała u uczniów umiejętność twórczego działania, która pozwalałaby pracownikom szybko reagować na zmiany technologiczne i organizacyjne we współczesnym procesie produkcyjnym czy usługowym; szkoła nie przygotowała pracownika spełniającego wymagania współczesnego pracodawcy¹⁸. Podobne zdanie prezentuje A. Wojtczuk-Turek, stwierdzając, że w kontekście niepokojących doniesień o negatywnym wpływie szkoły na dyspozycje twórcze należałoby

¹⁴ Liczba studentów w 1991 roku wyniosła ok. 400 tyś., w 2006 roku była równa ponad 1,900 tyś. Równie znaczący wzrost obserwuje się wśród studentów studiów doktoranckich: 1,5 tyś. w 1991 r. w stosunku do 6 tyś. w roku 2006 [źródło:] GUS, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2007 r.*, Warszawa 2008; GUS, *Mały rocznik statystyczny Polski*, Warszawa 2009; GUS, *Nauka i technika w 2006 r.*, Warszawa 2007.

¹⁵ MBA (*Master of Business Administration*), ACCA (*Association of Chartered Certified Accountants*), CIA (*Certified Internal Auditor*), CIM (*Chartered Institute of Marketing*).

¹⁶ A. Koźmiński, *Koniec świata menedżerów*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 216.

¹⁷ Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Warszawa 2010 (<http://www.reformaprogramowa.men.gov.pl/kształcenie-zawodowe> 10.08.2011)

¹⁸ U. Jeruszka, *Kwalifikacje zawodowe. Poglądy teoretyczne a rzeczywistość*, IPiSS, Warszawa 2006, s.304

uwzględniać w programach szkolnych przynajmniej elementy służące wspieraniu potencjału twórczego uczniów i studentów¹⁹. Współcześnie w zestawach kwalifikacji, a także misjach i strategiach edukacyjnych, niezależnie od rodzaju (profilu) uczelni, szczególnie istotne miejsce powinny zajmować kompetencje społeczne i psychologiczne a więc tzw. kompetencje miękkie²⁰. Zwykle, uważa się, że kompetencje specyficzne dla konkretnych zadań mają większą wartość w przypadku określonego przedsiębiorstwa niż kompetencje ogólne. Jednak, w warunkach danego przedsiębiorstwa i lokalnego rynku może okazać się, że to właśnie kompetencje ogólne stanowią relatywnie większą wartość dla organizacji²¹. Z całą pewnością należy zaznaczyć, że problem istnieje i jest poważny. Rozwiązaniem może być wykorzystanie doświadczeń (najlepszych wzorców) z innych krajów, zmiana treści kształcenia tak, aby zdobyta wiedza w mniejszym stopniu opierała się na teorii, a w większym na praktyce, zacieśnienie współpracy sektora edukacji z biznesem. Organizacje wymagają nowego typu pracowników, a pracownicy potrzebują nowych umiejętności. Szkoła powinna być w stanie sprostać tym wymaganiom. Bez odważnych zmian w systemie edukacji oczekiwania te pozostaną niespełnione.

Podsumowanie

Zmiany w pracy zawodowej i w wymaganiach stawianych dzisiejszym pracownikom w znacznym mają związek z pojawieniem się gospodarki informacyjnej. Praca zawodowa w XXI wieku wymaga od pracowników nowych umiejętności, specjalistycznej wiedzy oraz zdolności do szybkiego jej uzupełniania. Coraz częściej odznacza się szerokim zakresem zadań i odpowiedzialności, a w konsekwencji znacznej odporności na stres. Zwiększone obciążenie psychiczne, niepewność i brak poczucia bezpieczeństwa wydają się być wpisane w jej obecny charakter. Praca wykonywana jest także w środowisku coraz bardziej zróżnicowanym kulturowo, co implikuje konieczność posiadania przez pracowników dobrze rozwiniętych kompetencji komunikacyjnych i wrażliwości

¹⁹ A. Wojtczuk -Turek, *Rozwijanie kompetencji twórczych*, wyd. 2, SGH, Warszawa 2010, s. 209.

²⁰ S. Konarski, *Kluczowe znaczenie kompetencji społeczno-psychologicznych we współczesnych koncepcjach i praktyce systemów edukacji ekonomistów i menedżerów*, w: *Kompetencje społeczno-psychologiczne ekonomistów i menedżerów*, red. S. Konarski, SGH, Warszawa 2008, s. 7.

²¹ Ł. Sienkiewicz, *Transferable competencies in recruitment expectations of employers. Range, significance and directions of transferability*, in: *Transferable competencies. Diagnosis. Formation. Management*, Eds. S. Konarski, D. Turek, SGH, Warszawa 2011, s.100.

kulturowej. W niedalekiej przyszłości należy spodziewać się wzrostu zatrudnienia w sektorze usług, większej automatyzacji i informatyzacji stanowisk pracy oraz upowszechnienia się koncepcji tzw. pracy na odległość. Wyżej wymienione charakterystyki pracy i pracowników powodują, że pojawi się szereg nowych wyzwań dla zarządzania, szczególnie zarządzania zasobami ludzkimi.

Bibliografia

- Borkowska S., *Wprowadzenie*, w: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Teraźniejszość i przyszłość*, red. S. Borkowska, IPiSS, Warszawa 2006.
- Davenport T., *Zarządzanie pracownikami wiedzy*, Wolters Kluwer Polska, Kraków 2007.
- Foster J., *Motywacja w miejscu pracy*, w: *Psychologia pracy i organizacji*, red. N. Chmiel, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- Jeruszka U., *Kwalifikacje zawodowe. Poglądy teoretyczne a rzeczywistość*, IPiSS, Warszawa 2006.
- Juchnowicz M., *Zarządzanie przez zaangażowanie*, PWE, Warszawa 2010.
- Konarski S., *Kluczowe znaczenie kompetencji społeczno-psychologicznych we współczesnych koncepcjach i praktyce systemów edukacji ekonomistów i menedżerów*, w: *Kompetencje społeczno-psychologiczne ekonomistów i menedżerów*, red. S. Konarski, SGH, Warszawa 2008.
- Koźmiński A., *Zarządzanie w warunkach niepewności. Podręcznik dla zaawansowanych*, PWN, Warszawa 2004.
- Koźmiński A., *Koniec świata menedżerów*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Listwan T., *Kierunki zmian funkcji personalnej w przedsiębiorstwach*, w: *Globalizacja a społeczne aspekty przeobrażeń i zmian organizacyjnych*, red. A. Potocki, Difin, Warszawa 2009.
- Low J., Kalafut P.C., *Niematerialna wartość firmy. Ukryte źródła przewagi konkurencyjnej*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004.
- Morawski M., *Zarządzanie profesjonalistami*, PWE, Warszawa 2009.
- Orczyk J., *Zmiany na rynku pracy a stosunki pracy i polityka społeczna*, w: *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, red. R.C. Horodeński, C.S. Sadowska-Snarska, IPiSS, WSE w Białymstoku, Białystok-Warszawa 2009.
- Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich-Wydawnictwo, Wrocław 1996.
- Sienkiewicz Ł., *Transferable competencies in recruitment expectations of employers. Range, significance and directions of transferability*, in: *Transferable competencies. Diagnosis. Formation. Management*, Eds. S. Konarski, D. Turek, SGH, Warszawa 2011.
- Sikorski C., *Zachowania ludzi w organizacji*, PWN, Warszawa 1999.
- Wojtczuk-Turek A., *Rozwijanie kompetencji twórczych*, wyd. 2, SGH, Warszawa 2010.

Dokumenty

GUS, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2007 r.*, Warszawa 2008.

GUS, *Mały rocznik statystyczny Polski*, Warszawa 2009.

GUS, *Nauka i technika w 2006 r.*, Warszawa 2007.

Komisja Europejska. *Komunikat: Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie*, Bruksela 2008 (<http://zielonalinia.gov.pl/default.aspx?docId=4664> 10.08.2011).

Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Warszawa 2010 (<http://www.reformaprogramowa.men.gov.pl/ksztalcenie-zawodowe> 10.08.2011).

Summary

Impact of Information Economy on Work and Employees of Contemporary Organisation

The article presents the issue of human work in changing organizations. Recent turbulences in the global economy are revolutionary and never observed before. There is no doubt that phenomenon such as globalization, information technology at work and rising importance of knowledge have significantly influenced changes in professional work and higher expectation for employees. The aim of the article is to indicate basic characteristics of the evolution of human work, changes in the competency profile of a contemporary worker, and challenges for education. In the first part, the author focuses on the importance of work for human being, its evolution across the time, and its main characteristics. In the second part there were proposed five main characteristics of today new workers. In the last part, the author points to the need to make changes in educational system, as it is currently not able to meet job market requirements. Ending of the article has been devoted to the author's conclusions.

Key words: work, education, knowledge workers, knowledge based economy.

Резюме

Влияние информационной экономики на труд и работников современных организаций

Изменения, которые происходят в окружении организации имеют революционный и невиданный до сих пор характер. Изменяется человеческий труд и сами работники, что в результате ведет к появлению новых вызовов системе образования. Причины изменений следует усматривать прежде всего в явлении прогрессирующей глобализации, информатизации рабочих мест, а также в растущем значении знаний. Цель статьи – презентация и анализ изменений, происходящих в настоящее время в трудовой деятельности и профиле компетентного современного работника, а также обращение внимания на необходимость адаптации системы образования, которая вытекает из требований, предъявляемых работодателями к выпускникам. В первой части статьи показано как эволюционировал подход к труду на протяжении времени. Подчеркнуто здесь также значение трудовой деятельности для человека в прошлом и в настоящее время. Во второй части статьи предложены пять главных характерных черт сегодняшнего работника. Последняя часть затрагивает проблему разрыва между образованием выпускников и требованиями современного рынка труда. Заключение содержит выводы автора.

Ключевые слова: труд; образование; работник знаний; экономика, опирающаяся на знания.

Krzysztof Łysik

Autor posiada tytuł magistra zarządzania, jest doktorantem na Wydziale Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w Katedrze Zarządzania Kapitałem Ludzkim. Autor jest także pracownikiem jednej z największych firm w branży informatycznej w kraju. W skład dorobku naukowego wchodzi publikacje w ogólnopolskich czasopiśmie naukowych z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Głównym przedmiotem zainteresowania autora są kompetencje zawodowe, rynek pracy oraz problematyka pracowników wiedzy w organizacji. Promotorem pracy doktorskiej jest prof. Alicja Miś w Katedrze Zarządzania Kapitałem Ludzkim pod kierownictwem prof. dr hab. Aleksiego Pochtowskiego (UEK).