

Dr Maria Miczyńska-Kowalska

Dr Izabela Drozd

Zakład Socjologii Gospodarki i Organizacji

UMCS w Lublinie

Szanse i zagrożenia pracowników społeczeństwa informacyjnego

ZMIANA – EWOLUCJA – MODERNIZACJA

Idea ewolucji społecznej jest jedną z podstawowych kategorii wiedzy socjologicznej. W szerokim znaczeniu przez ewolucjonistów należy uważać teoretyków społecznych, którzy interesują się problematyką rozwoju i zmiany społecznej. Ich celem poznawczym jest „sformułowanie praw i określenie przebiegu procesów społecznych, bądź też dokonanie rekonstrukcji teoretycznej gdzie indziej formułowanych zależności społecznych, na przykład w zakresie historii o charakterze sekwencji ewolucyjnych”¹.

Zmiana, wchodząca w skład ewolucji jest nieodzownym elementem życia ludzkiego. Zmiana społeczna definiowana jest „jako proces strukturalnych przekształceń systemu społecznego”². Z kolei poprzez modernizację (która stanowi rozwiniętą wersję funkcjonalnej teorii zmiany społecznej) należy rozumieć proces przekształcania społeczeństw tradycyjnych w nowoczesne³. Teoretycy modernizacji twierdzą, iż rozwój charakteryzuje się ewolucyjnością, stadialnością, jednoliniowością oraz konwergencją procesu zmian społecznych. Do końca lat siedemdziesiątych teoretycy modernizacji wymieniali 4 stadia modernizacji:

- 1) społeczeństwo przedprzemysłowe – społeczeństwo tradycyjne,
- 2) społeczeństwo na pół tradycyjne oraz na pół przemysłowe – społeczeństwo połowicznie zmodernizowane,
- 3) społeczeństwo przemysłowe – społeczeństwo nowoczesne,
- 4) społeczeństwo poprzemysłowe – społeczeństwo postnowoczesne⁴.

Rewolucja informatyczna, z którą od niedawna mamy do czynienia, zwróciła szczególną uwagę teoretyków modernizacji. Dostrzegli oni jej znaczenie

¹ S. Nurek, *Teorie zmian społecznych*, UŚ, Katowice 1989, s. 4.

² M. Szczepański, *Teorie zmian społecznych*, UŚ, Katowice 1985, s. 8.

³ Tamże, s. 23.

⁴ K. Krzysztofek, M. Szczepański, *Zrozumieć rozwój*, UŚ, Katowice 2002, s. 35.

dla procesów rozwoju społecznego. To spowodowało – jak pisze M. Szczepański⁵ – zmiany w przedstawianym cyklu modernizacji. Ostatni etap modernizacji – społeczeństwo poprzemysłowe zaczęło być inaczej postrzegane, a w związku z tym inaczej również opisywane. Obecnie rzadziej mówi się o społeczeństwie poprzemysłowym, częściej określa się je mianem społeczeństwa informacyjnego. Niektórzy badacze, tacy jak np. A. Toffler, czy Y. Masuda traktują społeczeństwo informacyjne wręcz jako kolejny etap ewolucji społeczeństwa post-industrialnego.

Uogólniając można więc przyjąć, iż zmodyfikowany cykl modernizacyjny w latach 80. i 90. wygląda następująco:

- 1) społeczeństwo tradycyjne,
- 2) społeczeństwo połowicznie uprzemysłowione,
- 3) społeczeństwo nowoczesne,
- 4) społeczeństwo ponowoczesne,
- 5) społeczeństwo informacyjne–postmodernistyczne.

SPÓŁECZEŃSTWO INFORMACYJNE

Postęp w technologiach teleinformatycznych oraz proces globalizacji przyczyniają się do tworzenia globalnego społeczeństwa informacyjnego. Koniec XX wieku stawiał więc pytania o znaczenie i rolę informacji w procesie rozwoju społecznego. Przed badaczami powstało nowe wyzwanie stworzenia teorii społeczeństwa informacyjnego.

Zmiany, powodowane powstawaniem społeczeństwa informacyjnego, są wszechobecne i wszechogarniające. Unia Europejska widzi w tej transformacji ogromną szansę dla rozwoju konkurencyjności oraz wzrostu zatrudnienia.

Samo pojęcie społeczeństwo informacyjne pojawiło się na początku lat 60. XX w. Jako pierwszy użył go japoński ekonomista J. Shakai⁶ dla opisu ewolucyjnej teorii społeczeństwa na przykładzie Japonii, gdzie w gospodarce zaczęła dominować informacja i technologia. Natomiast jako pierwsi nowo powstające społeczeństwo informacyjne scharakteryzowali Amerykanie Machlup i Porat. Nowe społeczeństwo charakteryzuje się ogólnie otwartością, szybkością wymiany informacji, podniesieniem wiedzy i kwalifikacji, a w związku z tym również zwiększoną efektywnością pracy. Informacja zaczyna odgrywać dominującą rolę oraz stanowić podstawowy zasób nowoczesnego społeczeństwa. Informacja i technologie informacyjne znajdują się w centrum rozwoju. Stają się one naj-

⁵ Tamże.

⁶ W. Grudzewski, I. Hejduk, *Organizacja przyszłości*, Difin, Warszawa 2000, s. 16.

ważniejszym czynnikiem rozwoju cywilizacyjnego. Moore wymienia szczegółowo 3 podstawowe cechy społeczeństwa informacyjnego⁷:

- 1) informacja staje się głównym zasobem gospodarczym, środkiem wzrostu, akumulacji dochodu i konkurencyjności,
- 2) informacja w coraz większym stopniu jest czynnikiem życia społecznego i politycznego – ludzie konsumują więcej informacji jako klienci oraz jako obywatele korzystający ze swoich praw,
- 3) rosnąca rola informacji wymusza szybki rozwój sektora środków oraz usług komunikacyjnych.

Można więc skonkludować słowami M. Szczepańskiego, iż „dzisiejsza modernizacja – przejście od społeczeństwa zacofanego do rozwiniętego, jest przejściem od społeczeństwa przedinformacyjnego do informacyjnego”⁸.

Podstawową przyczyną potrzeby określenia i zdefiniowania nowej jakości, jaką stało się „społeczeństwo informacyjne” jest przyspieszanie wszystkich zmian, które zachodzą we współczesnym świecie. Z punktu widzenia problematyki społeczeństwa informacyjnego szczególnie istotny jest wzrost szybkości przepływu informacji, komunikacji i przemieszczania się. Natomiast bezpośrednią przyczyną powstania nowej formacji cywilizacyjnej „cywilizacji informacyjnej” jest postęp w dziedzinie techniki, a zwłaszcza osiągnięcia w zakresie informatyki, telekomunikacji, a także mediów elektronicznych. Dziedziny te oraz ich szybki rozwój są głównym stymulatorem współczesnych przemian gospodarczych i kulturowych.

Próba zdefiniowania pojęcia „społeczeństwo informacyjne” napotyka wiele problemów. Nie dysponujemy jak dotąd powszechnie akceptowaną definicją. Przyczyny tego stanu rzeczy należy upatrywać w samej złożoności materii społeczeństwa informacyjnego. Stanowi ono bowiem przedmiot badań różnych dyscyplin naukowych. Dlatego też na potrzeby artykułu zostaną przytoczone tylko dwie przykładowe definicje społeczeństwa informacyjnego. „Społeczeństwo informacyjne to społeczeństwo, które nie tylko posiada rozwinięte środki przetwarzania informacji i komunikowania, lecz środki te są podstawą tworzenia dochodu narodowego i dostarczają źródła utrzymania większości społeczeństwa”⁹.

Społeczeństwo informacyjne można więc określić jako „etap w rozwoju cywilizacji, w którym społeczeństwo i gospodarka skoncentrowane są na produkcji, dystrybucji i użytkowaniu informacji; informacja i wiedza stają się podstawowymi czynnikami produkcji”¹⁰.

⁷ K. Krzysztofek, M. Szczepański, *Zrozumieć...*, wyd. cyt., s. 188.

⁸ Tamże, s. 178.

⁹ T. Goban-Klas, P. Skiewicz, *Społeczeństwo informacyjne*, <http://users.uj.edu.pl>.

¹⁰ W. Grudzewski, I. Hejduk, *Organizacja...*, wyd. cyt., s. 20.

Niektórzy proponują więc nazwanie nowo powstającego społeczeństwa szerszym określeniem – „społeczeństwa wiedzy”, słusznie zwracając uwagę, że dobrem najważniejszym w gospodarce XXI wieku jest wiedza, a nie sama informacja.

NOWE KONCEPCJE ZARZĄDZANIA

Współczesne organizacje funkcjonują w burzliwym otoczeniu. W związku z zależnością od otoczenia zewnętrznego, przedsiębiorstwa muszą szybko reagować na zmiany w nim zachodzące. Zmiany otoczenia mogą stanowić szanse bądź zagrożenia dla firm.

Przedsiębiorstwa społeczeństwa informacyjnego, aby mogły być konkurencyjne muszą być nastawione na klienta i na jakość. Każda organizacja, która chce być konkurencyjna, musi koncentrować się więc również na zmianach dokonujących się w jej wnętrzu. Zmiany wewnętrzne spowodowane są adaptacją do wymogów rynku. Przedsiębiorstwa, aby odnosić sukcesy wprowadzają nowe technologie, systemy informacyjne, usprawniają strukturę organizacyjną oraz wprowadzają nowoczesne koncepcje i metody zarządzania.

Organizacja na progu XXI wieku, w przeciwieństwie do organizacji tradycyjnej, powinna być organizacją inteligentną, uczącą się. Pracownikami takiej organizacji powinni być więc ludzie, którzy ciągle podnoszą swoje zdolności i kwalifikacje. Techniki informacyjne bezpośrednio umożliwiają powstanie gospodarki opartej na wiedzy. W społeczeństwie informacyjnym kapitał staje się więc nieuchwytny. Kapitał ten znajduje się w umysłach pracowników. Tak więc to wiedza staje się podstawą funkcjonowania przedsiębiorstw. Rośnie znaczenie zasobów ludzkich. Zasady klasycznego zarządzania przestają być już przydatne. „...funkcjonujący od kilkudziesięciu lat paradygmat zarządzania coraz częściej nie sprawdza się”¹¹.

Organizacje na progu XXI wieku funkcjonują w turbulentnym otoczeniu i dlatego też muszą opierać się w swojej działalności na szeroko rozumianej wiedzy. Wiedza bowiem obecnie stanowi o uzyskaniu przewagi konkurencyjnej. Wiedza jest obecnie zasobem o strategicznym znaczeniu. Rosnące znaczenie wiedzy we współczesnej gospodarce rodzi potrzebę zarządzania wiedzą. Zarządzanie wiedzą oznacza tworzenie, udostępnianie oraz efektywne wykorzystanie przez organizację wiedzy powstałej z powiązania informacji. Zarządzanie wiedzą zmierza w kierunku wypracowania metod i technik umożliwiających efektywny przebieg tworzenia, gromadzenia i wykorzystania wiedzy. Istotą zarządzania wiedzą stanowi konieczność ciągłego uczenia się.

¹¹ B. Wawrzyniak, *Odnawianie przedsiębiorstwa*, Poltext, Warszawa 1999, s. 177.

Rozwój nowoczesnych koncepcji oraz metod zarządzania wynika więc z wymagań, jakie stawiane są przedsiębiorstwom działającym w warunkach zmiennego rynku. Nowoczesne koncepcje zarządzania są rezultatem rozwoju, propozycjami adaptacji przedsiębiorstwa do turbulentnego otoczenia. Współczesne koncepcje zarządzania to m.in.:

- 1) TQM,
- 2) reengineering,
- 3) organizacja wirtualna,
- 4) organizacja ucząca się,
- 5) organizacja inteligentna,
- 6) JIT,
- 7) outsourcing,
- 8) zarządzanie wiedzą.

W artykule zostaną przedstawione jedynie charakterystyki niektórych koncepcji.

ORGANIZACJA UCZĄCA SIĘ

Koncepcja organizacji uczącej się ukształtowała się w latach dziewięćdziesiątych XX wieku. Samo określenie „organizacji uczącej się” stanowi metaforę. Wskazuje na umiejętność uczenia się organizacji. Koncepcja organizacji uczącej się zakłada podnoszenie elastyczności oraz ciągłą adaptację do zmian otoczenia. Organizacja ucząca się wspiera też uczenie się wszystkich jej członków. Według Perechudy „istota organizacji samouczącej się sprowadza się do ciągłego inwestowania w zasoby ludzkie zorientowane na internalizację wiedzy wewnętrznej”¹². Organizacja ucząca się stale powinna dopasowywać kształt struktury, kulturę, strategię i działalność operacyjną do zmian występujących w otoczeniu. P. Senge twierdzi, że organizacjami, które zwyciężą na współczesnym rynku będą te, które w umiejętny sposób wykorzystają ludzkie zaangażowanie i możliwości uczenia na wszystkich szczeblach: jednostki, zespołu oraz organizacji¹³.

¹² B. Mikuła, A. Pietruszka-Ortyl, A. Potocki, *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku*, Difin, Warszawa 2002, s. 10.

¹³ P. Senge, *Piąta dyscyplina*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 23.

ORGANIZACJA INTELIGENTNA

Z kolei koncepcja organizacji inteligentnej podkreśla znaczenie kapitału intelektualnego. Inteligencja jest pojęciem szerszym aniżeli uczenie się¹⁴. Dlatego też organizację inteligentną należy traktować jako wyższą formę organizacji uczącej się. Jest to organizacja ucząca się, która osiągnęła stan idealny. Organizacja ta posiada szczególnie poziom biegłości działania, mistrzostwa osobistego. Organizacja ta posiada umiejętność szybkiego i sprawnego pozyskiwania informacji z otoczenia oraz przekształcania ich w wiedzę.

ZARZĄDZANIE WIEDZĄ

Organizacje na progu XXI wieku są zarządzane w warunkach narastających informacji. W związku z tym istnieje potrzeba ciągłego uczenia się, odrzucania zbędnych informacji i poszukiwania nowych. Zarządzanie wiedzą definiowane jest jako ogół procesów umożliwiających tworzenie, upowszechnianie i wykorzystanie wiedzy do realizacji celów organizacji¹⁵. Zarządzanie wiedzą stanowi podstawę twórczego działania. Pozwala organizacji przenieść się na wyższy poziom funkcjonowania. Stanowi proces, przy pomocy którego przedsiębiorstwo generuje bogactwo oparte na swoich aktywach intelektualnych oraz aktywach organizacyjnych. Celem zarządzania wiedzą jest wzrost efektywności. Zarządzanie wiedzą w organizacji oznacza czynienie wiedzy produktywną. Wiedza zlokalizowana jest w umysłach ludzi, którzy są zatrudnieni w organizacji. Wiedza pracowników definiowana jest z kolei jako kapitał intelektualny przedsiębiorstwa.

SZANSE I ZAGROŻENIA PRACOWNIKÓW NA PROGU XXI WIEKU

Wiedza na początku XXI wieku staje się podstawą funkcjonowania organizacji. Implikuje to wzrost znaczenia zasobów ludzkich, kapitału intelektualnego. Obecnie zauważa się ewolucję ZZL w kierunku takich wartości jak kompetencje, wiedza, kapitał intelektualny – zarządzanie wiedzą. Pracownik wykształcony, kompetentny staje się głównym zasobem przedsiębiorstwa. Organizacje powinny więc zabiegać o pozyskanie i utrzymanie pracowników o unikalnych kompetencjach, dążących do mistrzostwa zawodowego, których P. Drucker nazywa pracownikami wiedzy. Pracownicy ci:

¹⁴ B. Miłkuła, A. Pietruszka-Ortyl, A. Potocki, *Zarządzanie...*, wyd. cyt., s. 20.

¹⁵ L. Edvisson, M. Melone, *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa 2001, s. 14.

- 1) posiadają unikalny potencjał intelektualny,
- 2) posiadają autorytet,
- 3) często znani są poza granicami danej organizacji,
- 4) są kreatywni,
- 5) posiadają poczucie własnej wartości.

Oni to właśnie posiadają największą szansę na uzyskanie pracy oraz na dłuższą umowę o pracę.

Z powodu zmian zachodzących we współczesnej gospodarce dzisiejsze firmy muszą być elastyczne jeśli chodzi o etaty i zatrudnienie. Dlatego też pracownicy nie mogą liczyć na stałą pracę w jednej firmie. Społeczeństwo oparte na wiedzy charakteryzuje się więc ograniczoną liczbą miejsc pracy.

Historia wskazuje, że postęp w technice pozbawiał ludzi jednych miejsc pracy, ale zapewniał inne. Powstaje zatem pytanie o kształt rynku pracy społeczeństwa informacyjnego. Czy i tym razem uda się zapewnić milionom ludzi miejsca pracy, niekoniecznie przeznaczone dla pracowników wiedzy, tych najlepszych z najlepszych? Fabryki przyszłości mają się przecież obchodzić bez ludzi, tylko w oparciu o najwyższej jakości technikę. Pewnym rozwiązaniem wydaje się być telepraca. Wielu pracowników w ten sposób może zostać zatrudnionych na kontrakty, na okres wykonania zadania, niekoniecznie w rodzimej miejscowości, a nawet w kraju. Pozytywne rezultaty mogą zostać jednak przysłonięte negatywnymi kosztami społecznymi. W tego rodzaju pracy zanika bowiem przedział na pracę i na czas wolny. Dzisiejszy pracownik musi być wysoce dyspozycyjny. W systemie telepracy występuje również osłabienie więzi podtrzymywanych tradycyjnie poprzez kontakt w miejscu pracy.

Słusznie zauważa Górski, że wiedza, która staje się podstawą gospodarki społeczeństwa informacyjnego może stanowić zagrożenie. Coraz trudniej popularyzować naukę i technikę, ponieważ jest jej za dużo. „W porównaniu z ziemią, która się nie starzeje, maszynami, które się starzeją, ale wolniej, wiedza starzeje się szybko, co potwierdza codziennie rynek wsysający produkty i usługi o coraz większej zawartości wiedzy. Jest to świat permanentnej innowacji”¹⁶.

Dużym problemem, przed którym staje społeczeństwo globalne jest zapewnienie wszystkim równych szans rozwoju oraz wykorzystanie możliwości twórczych. Specjalizacja, potrzeba dysponowania współcześnie rzadkimi atrybutami pracowników wiedzy dyskwalifikuje tradycyjne czy pospolite umiejętności. Dlatego też obserwuje się wzrost rynku edukacyjnego. Ale czy wszyscy mogą być równi, czy wszyscy mogą być specjalistami i czy dla wszystkich wystarczy miejsc pracy? Siłą napędową społeczeństwa informacyjnego staje się bowiem nowa klasa – kognitariat. Zajmuje się ona profesjonalnym gromadzeniem, tworzeniem, przetwarzaniem

¹⁶ K. Krzysztofek, M. Szczepański, *Zrozumieć...*, wyd. cyt., s. 197.

i dystrybuowaniem informacji. Pojawia się więc dylemat natury etycznej. Wzrost efektywności oraz pogoń za konkurencją obniżającą koszty przyczynia się do zmniejszania liczby stanowisk pracy. Obecnie liczą się tylko pracownicy wiedzy, a ci stanowią mniejszość społeczeństwa. Masy przestają być potrzebne.

Czy wizja ta jednak nie jest nazbyt przejaskrawiona? Faktem bowiem jest, iż nowa technologia pozbawia pewną część ludzi miejsc pracy, ale równocześnie tworzy nowe miejsca. Zwiększa przy tym produktywność firmy oraz umożliwia wytwarzanie nowych produktów i usług.

Niedobór stanowisk pracy, który spowodowany jest nowymi technologiami i szybszym tempem przepływu informacji, jak również potrzebą oparcia gospodarki na wiedzy prowadzi niezaprzeczalnie do zmian w charakterze pracy. Ale czy rzeczywiście jest jedynym czynnikiem, który prowadzi do zwiększonej liczby bezrobotnych?

Praca w przyszłości, jak również obecnie nie oznacza tego samego co praca tradycyjna. Przedsiębiorstwa reorganizują pracę, poddają decentralizacji zarządzanie, różnicują pracę, lepiej dopasowują produkty i usługi do preferencji konsumentów. Implikacją tych działań jest indywidualizacja zadań pracowników oraz rozwój nowych form zatrudnienia – na pół etatu, na określony okres czasu (do chwili zakończenia zadania), w charakterze podwykonawcy. W dobie społeczeństwa informacyjnego robotników określa się zatem jako „ludzi dysponujących pewną wiedzą i doświadczeniem nabytym w trakcie nauki i pracy”¹⁷, a nie jako pracowników etatowych zatrudnionych w organizacji. Efektem różnicowania pracy oraz indywidualizacji jest więc oddzielanie większej liczby robotników od tzw. stałego zatrudnienia na pełnym etacie.

Alternatywną formą pracy w związku z obecnym stanem rzeczy jest budowanie sieci przez dobrze wykształconych profesjonalistów. Starają się oni rozwijać za pomocą Internetu nowe kontakty oraz zbierać informacje z różnych firm.

Kolejna kwestia, która rzutuje na kształt współczesnego rynku pracy, związana jest ze zmianami zachodzącymi wewnątrz rodzin. W ostatnich dziesięcioleciach kształt rodziny uległ ogromnym przeobrażeniom. Wielkość rodziny uległa zmniejszeniu. Wiele kobiet, w tym zameężnych, podjęło pracę. Zmiany te odbyły się niejako niezależnie od procesu globalizacji oraz rozwoju nowych technologii.

W wyniku postępujących kierunków zmian, państwa oraz lokalne społeczności będą musiały koncentrować swoją uwagę w coraz większym stopniu na podnoszeniu wartości wiedzy, a szczególnie wśród tych grup społecznych, które z różnych przyczyn nie potrafią wydajnie uczestniczyć w elastycznych rynkach pracy. W tych warunkach państwa na progu XXI wieku poszukują skutecznych polityk społecznych, które sprzyjałyby podnoszeniu wzrostu gospodarczego

¹⁷ M. Carnoy, *Utrwalanie nowej gospodarki*, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń 2002, s. 19.

i reintegracji pracowników, którzy zostali odrzuceni przez nowy system pracy. Tak więc to w wiedzy należy pokładać największe nadzieje w kreowaniu dobrobytu.

Istnieje liczne grono osób twierdzących, iż „technologia niszczy i degraduje pracę.” Uznaje ono jednak fakt, że rynek pracy wchłonął robotników odsuniętych w poprzedniej fazie wprowadzania innowacji technologicznych w fabrykach. To rynek usług przyjął tych, którzy utracili pracę w wyniku automatyzacji miejsc pracy. Współcześnie jednak technologie informatyczne docierają również do sektora usług. J. Rifkin stwierdza, że „wszystkie sektory są ofiarami gwałtownej restrukturyzacji i automatyzacji, natomiast nie pojawił się żaden znaczący sektor, aby wchłonąć miliony ludzi pozbawionych pracy. Nowy sektor wiedzy, który zatrudnia inżynierów, menedżerów, konsultantów, nauczycieli i specjalistów od mediów będzie nadal wzrastał, ale pozostanie sektorem elitarnym”¹⁸.

Stąd też powstaje pytanie, jaka jest więc przyszłość zatrudnienia? Analitycy twierdzą, że za mało jeszcze upłynęło czasu, aby w pełni rozpoznać efekty wprowadzania nowoczesnej technologii informacyjnej do firm. Wielu z nich stoi jednak zdecydowanie na stanowisku nikłego związku ograniczania miejsc pracy wraz z rozwojem IT. Sugerują oni, że ewolucja poziomu zatrudnienia jest wynikiem innych czynników, aniżeli tylko upowszechnianie IT. Zdaniem ich, technologia informacyjna nie niszczy całego zatrudnienia. Niewątpliwie jednak rzeczywiście zmienia ona pracę i faworyzuje bardziej wykształconych pracowników. Reorganizacja pracy polega tu nie na tym, ilu należy zatrudnić pracowników, ale na tym, jak są oni zatrudniani.

Zwiększona konkurencja wywiera presję na rządy krajów, aby zmniejszyły ochronę lokalnych gałęzi przemysłu oraz uczyniły je bardziej wydajnymi. Przedsiębiorstwa natomiast przekształcają się, poszukują nowych rozwiązań zwiększających efektywność i obniżenie kosztów. Implikuje to rozpatrywanie w szerszym zakresie globalnych rynków pracy. Zwiększa się również (o czym już była mowa) liczba pracowników elastycznych, czyli kontraktowych, pracujących na własny rachunek. Coraz więcej ludzi pracuje w sieciach, następuje wirtualizacja gospodarki. Z kolei globalizacja gospodarki powoduje zwiększoną współzależność rynków pracy.

Praca staje się w coraz większym stopniu zindywidualizowana. Współcześni pracodawcy odczuwają mniejszą odpowiedzialność za pomoc socjalną, płace, stałe zatrudnianie pracowników, za szkolenia. Pracownicy z kolei bardziej boją się o utratę pracy oraz nie są też lojalni w takim stopniu do organizacji, jak byli kiedyś. Oznacza to również, iż wiedza stanowiąca o wartości pracownika zmienia się. Posiadanie unikalnych kwalifikacji już nie wystarcza. Zmiany technologiczne redefiniują bowiem pojęcie optymalnych kwalifikacji.

¹⁸ Tamże, s. 36.

ZAKOŃCZENIE

W społeczeństwie informacyjnym kapitał ludzki zastępuje kapitał materialny. Osiągnięcie sukcesu przez organizację wiąże się obecnie z szybkością, innowacyjnością, indywidualizacją ofert. W związku z tym podstawę działań przedsiębiorstw stanowi wiedza, która jest postrzegana jako podstawa sukcesu. Nośnikiem wiedzy w organizacji jest człowiek – wykształcony i kompetentny. Przedsiębiorstwa społeczeństwa wiedzy powinny się więc koncentrować na pozyskaniu i utrzymaniu pracowników o unikalnych kompetencjach. Powstaje jednak pytanie głębszej natury. Czy wszyscy ludzie mogą być pracownikami wiedzy? Co będzie z tymi, którzy nie dysponują atrybutami pracowników wiedzy oraz z różnych przyczyn posiadają ograniczone możliwości uczenia się?

LITERATURA

- Carnoy M., *Utrwalanie nowej gospodarki*, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń 2002.
Edvisson L., Melone M., *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa 2001.
Goban-Klas T., Skiewicz P., *Spoleczeństwo informacyjne*, <http://users.uj.edu.pl>.
Grudzewski W., Hejduk I., *Organizacja przyszłości*, Difin, Warszawa 2000.
Krzysztofek K., Szczepański M., *Zrozumieć rozwój*, UŚ, Katowice 2002.
Mikuła B., Pietruszka-Ortyl A., Potocki, A., *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku*, Difin, Warszawa 2002.
Nurek S., *Teorie zmian społecznych*, UŚ, Katowice 1989.
Senge P., *Piąta dyscyplina*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
Szczepański M., *Teorie zmian społecznych*, UŚ, Katowice 1985.
Wawrzyniak B., *Odnawianie przedsiębiorstwa*, Poltext, Warszawa 1999.

Chances and Threats of Information Society Workers*Summary*

Nowadays we live in information society. Knowledge is a base of organization's working in information society. On the one hand, it implicates growth of human resources significance and rise of human work role. On the other hand, it implicates evolution on the work market. The article includes reflections about the work problems and the future of workers in perspective of management's theory evolution.