

Zbigniew Antczak

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

**PRACA W SPOŁECZEŃSTWIE WIEDZY
(ROZWAŻANIA DIAGNOZUJĄCE PRZEOBRAŻENIA
WYBRANYCH ZAKRESÓW ZNACZENIOWYCH
POJĘCIA PRACY)**

1. Wstęp

Uwagę badaczy wielu nauk (m.in. socjologii, psychologii, etyki, historii, antropologii, zarządzania, biologii, prakseologii, ekonomii itd.) zaprzęta ewolucja pojęcia pracy w jej różnorodnych zakresach znaczeniowych. Celem artykułu jest więc diagnoza (oparta na literaturze problemu oraz badaniach – zarówno własnych, jak i innych autorów) kierunków przeobrażeń pracy – jako miejsca i sposobu jej wykonywania oraz jej pozycji w systemie wartości we współczesnym społeczeństwie polskim (wiedzy¹).

2. Zakresy znaczeniowe pojęcia pracy

Praca to „świadoma, celowa działalność człowieka zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr materialnych i kulturalnych, będących podstawą i warunkiem istnienia i rozwoju społeczeństwa; wykonywany zawód, zajęcie, zatrudnienie, robota, akcja; zorganizowany, świadomy, celowy zbiór czynności” [*Słownik języka...* 1992, t. II, s. 904 i n.]. Dalsza systematyzacja zakresów rozumienia tego terminu pozwala na stwierdzenie, iż jest to pojęcie wieloznaczne (rozumiane m.in. jako działalność gospodarcza; instytucja; miejsce oraz sposób jej wykonywania; szczególnego ro-

¹ Zob. [Antczak 2005, s. 44-50]. Społeczeństwo wiedzy, informacyjne, sieciowe, neokapitalizm, turbokapitalizm, merytokracja, rewolucja menedżerska, trzecia fala, społeczeństwo przemysłowe, postrynkowe, postnowoczesne, postmodernistyczne czy *post-private society* – to terminy używane na określenie obecnej złożonej rzeczywistości; dysponuje ono rozwiniętymi środkami komunikowania i przetwarzania informacji. Zob. [Goban-Klas, Sienkiewicz; Pachociński 1999, s. 9 i n.; Pajestka 1989, s. 137-146; www.kbn.gov.pl/gsi/w_skrocie; Teluk 2002, passim; *Internet...* 2001, s. 179 i n.].

dzaju towaru; wydatkowanie siły; wszelki ruch w organizmach żywych; działanie pokonujące opór materii; czynności kształtowania przyrody; forma uzewnętrzniania twórczych możliwości człowieka; sposób tworzenia kultury; aksjologiczna podstawa cywilizacji/kultury, społeczeństwa i jednostki; czynnik antropotwórczy; miara statusu społecznego i ekonomicznego), używane z wieloma dookreśleniami (np. mechaniczna, zbiorowa, pionierska, sezonowa, organiczna, benedyktyńska, p. „na czarno”, p. zarobkowa, p. ludzka, dyscyplina p., wydajność p., organizacja p., moralność p., człowiek pracowity itd.) (zob. m.in. [Januszek, Sikora 2000, s. 9-12; Orczyk 2006, s. 115-125; Rifkin 2001, passim; *Leksykon zarządzania* 2004, s. 430; *Słownik języka...* 1992, t. II, s. 904 i n.]).

3. Cechy współczesnego społeczeństwa i gospodarki globalnej

Podglebiem społeczeństwa wiedzy (w jego wczesnej fazie istnienia) jest **technostruktura komunikowania**, struktura techniczna umożliwiająca tworzenie, przetwarzanie i upowszechnianie *infomasy*, co stanowi podstawę tworzenia dochodu narodowego. W swoim dotychczasowym istnieniu radykalnie przeobraziła ona funkcjonowanie społeczeństwa. Jest wykorzystywana mniej więcej od ćwierć wieku do (bezpłatnego) wydłużania czasu pracy wielu członków tego społeczeństwa², a przez to m.in. do ich wyzyskiwania.

Istotnym problemem społeczeństwa wiedzy jest kwestia przesyłania i przetwarzania informacji. Tradycyjne środki (telefon, teleks, telefaks, telegraf, poczta) stały się **barierą** dla jej upowszechniania. Zastosowanie telefonii ruchomej/analogowej czy telegrafii nowej generacji częściowo złagodziły problem transferu informacji. Pojęcie **telematyki** oddaje istniejące sprzężenie telekomunikacji i informatyki istotne dla społeczeństwa wiedzy. Komputery połączone „globalną pajęczyną” – Internetem – dają użytkownikowi zupełnie nowe możliwości pracy i wypoczynku: korzystania z wiedzy znajdującej się w cyberprzestrzeni. Internetowi przypisuje się kreowanie nowego świata, który cechuje się spontanicznością, zdecentralizowaniem i chaosem. Sprzyjają temu innowacje techniczne, takie jak: łączność bezprzewodowa, zwiększenie przepustowości łączy i samej sieci (światłowody, nowe technologie przesyłu danych), interkonektywność (możliwość połączenia wszystkiego ze wszystkim) czy multimediatyzacja (możliwość przesyłania tekstu, grafiki, głosu, obrazu itp.). Obecnie Internet umożliwia edukację (i szkolenia) bez chodzenia do szkoły (*e-learning*), wykonywanie pracy bez przebywania w przedsiębiorstwie (zmiany na rynku pracy, telepraca), prowadzenie biznesu (przedsiębiorstwa wirtualne), kontakty z innymi bez zmiany miejsca pobytu (poczta internetowa, chaty itp.), zmianę modelu konsumpcji (zakupy w Internecie, e-bankowość, e-turystyka, różnorodne giełdy, wirtualne parki), wypoczynku (gry komputerowe, gry w sieci), przeobrażenie środków masowe-

² Na przykład w USA przeciętnie o 4 godziny tygodniowo, niezależnie od ustawowych prób ograniczenia czasu pracy – zob. [Brzozowski 2000, s. 17; Moszkowicz 2000, s. 163].

go przekazu (witryny gazet, periodyków), systemu praw autorskich (książki, filmy, muzyka w Internecie, bezpłatne biblioteki, fono- i filmoteki), stosunków władza–obywatele (wirtualne miasta, witryny urzędów i ministerstw, rozliczanie podatków, marketing polityczny, wybory *on-line*, ale też kontrola w stylu „Wielkiego Brata”, programowanie elektorów, teledemokracja – oddolna demokracja przedstawicielska (*grass root democracy*), ale i *surplus people* – zbędnych obywateli) itd. (zob. [Bauman 2000, s. 20 i n.; Bauman 1996, s. 84-95, 189-200; Krzysztofek, Szczepański 2002, s. 169-185; Martin, Schumann 2000, s. 15; Szymański 2001, s. 9-87]).

Wiedza – po ziemi i pieniądzu – została uznana przez ludzi za kapitał. Gospodarka oparta na wiedzy zdominowana jest przez usługi i inwestycje w wartości niematerialne, m.in. kapitał relacyjny (z inwestorami, klientami, elementami sieci itd.) czy też w kwalifikacje/kompetencje/umiejętności i wykształcenie/wiedzę menedżerów i specjalistów. Umiędzynarodowienie gospodarki zmieniło perspektywę funkcjonowania biznesu z narodowej na ogólnoświatową. Dopełnieniem stały się procesy globalizacji ze zjawiskami kurczenia się (względnego) czasoprzestrzeni, zacieśniania współzależności i pojmowania świata jako całości (m.in. poprzez pryzmat skutków, jak np. ostatni globalny kryzys finansowy 2007/2008, czy też dostrzeganie znaczenia wartości etycznych: społeczna odpowiedzialność biznesu – *corporate social responsibility*). Pozwala to m.in. na maksymalizację skali produkcji, poszukiwanie lokalnych przewag konkurencyjnych, geograficzne rozłożenie ryzyka, upowszechnianie tzw. zorientowania na kluczowe kompetencje organizacji oraz wysoce efektywnych systemów pracy (*high performance work systems*), wdrażanie innowacji, optymalizowanie wykorzystywania różnorodnych zasobów, outsourcing wybranych działalności organizacji ponadnarodowych, obniżanie kosztów, dążenie do kooperacji w działalności korporacyjnej, wzrost znaczenia własności intelektualnej, deregulacje prawa pracy. Coraz większego znaczenia nabierają wirtualizacja, sieciowość, zmiany technologii informatycznej (technologizacja procesów informatycznych), łańcuchy wiedzy w organizacjach samouczących się. Powstaje kultura globalna, a jej rdzeniem są rosnące wykształcenie, ujednolicanie upodobań, upowszechnianie wzorców konsumpcji [Antczak 2008a, s. 15-27; Antczak 2007, s. 113-126; Czaja 2001, s. 67 i n.; Poczowski 2006, s. 59 i n.; Sikorski 1999, s. 25-39; Szymański 2001, s. 9-87].

Dla podkreślenia wpływu wiedzy i logiki sieci komunikacyjnej na funkcjonowanie gospodarki używa się określenia nowego ładu (*New Deal*) czy też nowej ekonomii (*New Economy*). Na przykład w gospodarce epoki przemysłowej (w jej fazie dojrzałej) podaż produktu i/lub usługi rosła w korelacji z ceną. Natomiast w globalnej gospodarce sieci podaż rośnie pomimo spadku ceny. Jedną z istotnych tendencji jest **decentralizacja** – możliwa dzięki sprawnej komunikacji i obejmująca struktury państw, samorządów, przedsiębiorstw. **Spirala korzyści**, zwiększające się zyski, samonapędzający się sukces – to określenia używane na oddanie zjawiska przypominającego w gospodarce globalnej śnieżną lawinę. Odnoszący sukces otrzymuje wykładniczy przyrost zysków (podobnie jest ze stratami). Jest to powiązane z kolejną

prawidłowością: dążeniem do powszechności danego dobra/usługi, bowiem dzięki skali jest ono głównym źródłem przychodów.

Dotychczasowa sprzedaż produktów/usług wymagała miejsca. Gospodarka sieci przynosi wiele z tych relacji **do przestrzeni wirtualnej**, gdyż usługi są przede wszystkim informacją (np. bankowe, turystyczne, komunikacyjne, edukacyjno-rozrywkowe itp.), a materializują się dopiero w momencie ich świadczenia. W gospodarce sieciowej dominuje płynność relacji, zmienność i elastyczność, balansowanie na granicy pomiędzy porządkiem i stabilnością, chaosem i nierównowagą. Ten stan oscylowania na granicy **stabilnej nierównowagi** uznawany jest za prawidłowość [Kozłowski 2004, s. 63-87]. Informacje funkcjonujące w sieci zawierają dane o potrzebach i gustach klientów. Ich analiza, wraz z antycypowaniem potrzeb i pragnień klientów oraz ich kształtowaniem, daje skuteczne narzędzie: **technologie relacji** (np. CRM – *customer relationship management*). W sieci **wykorzystanie możliwości** jest ważniejsze od rozwiązywania problemów.

W społeczeństwach wiedzy sektor usług rozwija się dynamicznie (np. w najbardziej rozwiniętych krajach ok. 80% dochodu narodowego powstaje dzięki usługom). Ekspansja organizacji ponadnarodowych spowodowała, iż blisko połowa międzynarodowej wymiany handlowej to transakcje pomiędzy 300 korporacjami. Technologie komunikacyjno-informatyczne (ICT) umożliwiają dużą mobilność kapitału (co pośrednio wpłynęło np. na ujednoczenie zasad rachunkowości), manipulowanie informacjami i upowszechnianie supremacji kategorii zysku (ewolucję wartości moralnych). Megakoncentracja kapitału i własności, polaryzacja i asymetria dochodów doprowadziły do powstania bipolarnej (bieguny: bogactwo *versus* nędza) struktury społeczeństwa wiedzy lub tzw. kosmokratycznej grupy bogactwa (*homo financierus*) [Kelly 2001, *passim*; Naisbitt 1997, *passim*; Tapscott 1998, s. 51-115].

Tabela 1. Porównanie społeczeństwa wiedzy (według prognozy Banku Światowego) i społeczeństwa polskiego według sektorów zatrudnienia

Sektor	Społeczeństwo wiedzy (w %)	Społeczeństwo polskie (w %) w roku					Różnica (w %) w roku				
		1992	1996	2001	2004	2007	1992	1996	2001	2004	2007
Rolnictwo	3-4	26,8	28,2	29,3	16,9	15,6	22,8	24,2	25,3	12,9	11,6
Przemysł	5-9	31,9	29,9	25,2	27,7	28,5	22,9	20,9	16,2	18,7	19,5
Usługi	92-87	41,3	41,9	45,5	55,5	55,9	45,7	45,1	41,5	31,5	31,1

Źródło: obliczenia i opracowanie własne na podstawie [Boni 1999, s. 25-32; Kołodziejczyk 1999, s. 33-45] oraz www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_PDL_pracujacy_w_gospodarce_narodowej_w_2007.pdf (24.11.2008).

Globalna gospodarka sieciowa wywiera istotny wpływ na strukturę społeczeństwa. Prognoza Banku Światowego na 2050 r. przewiduje, że w rozwiniętym społeczeństwie wiedzy ponad 85% pracujących znajdzie zatrudnienie w usługach,

a nieliczni – w rolnictwie i przemyśle (zob. tab. 1). Traktując prognozę Banku Światowego jako punkt odniesienia dla społeczeństwa polskiego, można dostrzec, że zakres i skala przeobrażeń, które jeszcze czekają społeczeństwo polskie, są ogromne: co drugi – trzeci Polak (od ok. 31 do 46%) winien zmienić miejsce pracy i kwalifikacje w ciągu kilkunastu lat.

4. Zmiany w relacjach pracodawca–pracobiorca

Nowa gospodarka – oparta na wiedzy, zdominowana przez usługi i inwestycje w wartości niematerialne jako istotną zmienną konkurencyjności postrzega wzrost kwalifikacji/kompetencji, wiedzy/wykształcenia specjalistów. Globalne społeczeństwo wiedzy upowszechnia tzw. zorientowanie na kluczowe kompetencje organizacji i wysoce efektywne systemy pracy (*high performance work systems*) oraz optymalizuje wykorzystywanie różnorodnych zasobów. Pewne zakresy swobody ludzi rosną, co pozwala omijać bariery i lokalne uwarunkowania, rozwijać ich talenty. Rośnie poziom wykształcenia, zmienia się struktura zapotrzebowania na pracowników. Obserwujemy tzw. heterogeniczność zasobów pracy (zmiana proporcji między pracą stałą a tymczasową, która przekłada się na rozwarstwienie wynagrodzeń ze względu na dysponowanie rzadkimi/specjalistycznymi kompetencjami), rośnie popyt na pracowników wiedzy i ich talenty (zarządzanie talentami). Zmiana postrzegania pracy oraz pracownika przełożyła się na indywidualizację stosunków pracy i elastyczne formy wynagrodzeń (oparte na wartościach pozafinansowych; czas jako nakład pracy przestaje się liczyć), współdziałanie w zyskach, powstanie (skoro zleceniobiorca nie jest na etacie) metod związanych z zarządzaniem wiedzą.

Wiele przedsiębiorstw – szukając przede wszystkim oszczędności – wprowadza tzw. elastyczny model zatrudnienia (zob. tab. 2). Spadają (w tendencji) nie tylko liczba pracowników zatrudnionych na etacie, ale i całkowite koszty pracy. Idea modelu to zapewnienie zasobu kwalifikacji niezbędnych do ciągłości funkcjonowania organizacji (tzw. rdzenia kwalifikacji, *hard core, core business*). Ze względu na rzadkość/cenność umiejętności i doświadczenia pracownicy zatrudnieni są na dobrze płatnym etacie (segment A1). Osoby o takich kwalifikacjach potrzebne sporadycznie zatrudniane są na czas zamknięty (segment B). Pracownicy o kwalifikacjach łatwo dostępnych na rynku pracy (ewentualnie: potrzebni okresowo) zatrudniani są w elastycznych formach, na czas zamknięty itp. (segment A2). Odrębną grupę stanowią pracownicy zatrudniani okresowo ze względów np. sezonowych (segment C). Ostatnią grupę stanowią pracownicy wykonujący, często w formie podzlecenia, wybrany wycinek działalności, który nie jest wprost związany z podstawowym zakresem funkcjonowania przedsiębiorstwa (segment D). Na strukturę i wielkość zatrudnienia wpływ mają m.in. takie zmienne, jak wielkość organizacji, jej faza rozwoju i sytuacja na rynku pracy.

Tabela 2. Ewolucja struktury zatrudnienia

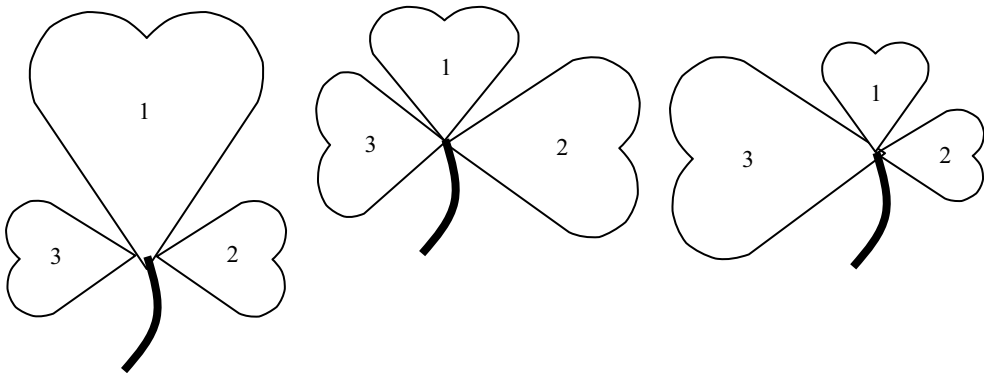
Stary model	Nowy model
A: pracownicy stali – umowy zawarte na czas nieokreślony (etat); kosztowna forma dla pracodawcy (100%)	A 1: pracownicy stali (rdzeń organizacji) o bardzo wysokich kwalifikacjach i umiejętnościach; obejmuje ściśle kierownictwo oraz pracowników mających zasadniczy wpływ na prowadzenie podstawowej działalności organizacji (ok. 1/4–1/3 wolumenu A)
	A 2: pracownicy zewnętrzni o kwalifikacjach i umiejętnościach łatwo dostępnych na rynku pracy; zatrudnieni na umowy na czas określony, na wykonanie konkretnych zadań, w okresie szczytów, sezonowo, w niepełnym wymiarze czasu pracy, telepraca, <i>job sharing</i> ; forma tańsza dla pracodawcy; nie musi dbać o rozwój zawodowy takich pracowników
B: pracownicy zatrudniani w razie potrzeby	B: pracownicy zewnętrzni zatrudnieni do wykonania szczególnych zadań, gdy inni pracownicy organizacji nie mają odpowiednich kwalifikacji (np. usprawnienie procesów technologicznych, remont budynku, przedsięwzięcie z zakresu BHP lub ochrony środowiska itp.)
C: pracownicy zatrudniani w razie potrzeby	C: pracownicy zewnętrzni uzupełniający zmienne zapotrzebowanie na pracę z powodu np. szczytu w sezonie, nieprzewidzianej koniunktury, nadmiernej absencji chorobowej stałych pracowników; zatrudnieni w ramach leasingu pracowniczego, pracy na wezwanie, przerywanej, dorywczej, <i>temp-system</i>
D: pracownicy zatrudniani w razie potrzeby	D: pracownicy zewnętrzni zatrudniani na szczególnych zasadach do wykonywania wycinków prac związanych z podstawową działalnością organizacji (np. praca nakładcza, podzlecenie produkcji, księgowości, serwisu itp.); segment C + D: 1/2– 2/3 całości

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Handy 1998, s. 79-135; Sekuła 2001, s. 16 i n.].

Przedsiębiorstwo: tradycyjne

współczesne

przyszłości



1 – trzon kadry pracowniczej; 2 – pracownicy kontraktowi;
3 – elastyczna siła robocza

Rys. 1. Ewolucja modelu elastycznej struktury zatrudnienia w ujęciu C. Handy'ego

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Handy 1998, s. 82-87].

Strukturyzację problematyki elastycznego zatrudnienia można – wyodrębniając względnie homogeniczne grupy wedle kryteriów realizowanych zadań/funkcji oraz warunków pracy i płacy – przeprowadzić też inaczej. W **koncepcji przedsiębiorstwa-koniczynki** wyróżniono trzy zasadnicze grupy pracowników: trzon kadry pracowniczej, pracowników kontraktowych oraz elastyczną siłę roboczą. Udział i proporcje tych trzech grup pracowniczych w wolumenie całości zatrudnienia w przedsiębiorstwie są zmienne i kształtują się w zależności od warunków funkcjonowania (zob. rys. 1).

Część pracowników (tzw. pracownicy wiedzy – *knowledge workers*, niezależni agenci wiedzy – *knowledge agents, freelancers*) funkcjonuje w zespołach zadaniowych, w elastycznych formach pracy oraz telepracy, inni – w strukturach sieciowych (stąd mówi się o sieci *e-lance economy*), a grupy specjalistów – w przestrzeni pozaorganizacyjnej. W związku z tym ich kariery zawodowe charakteryzują się horyzontalnymi trajektoriami z licznymi tranzycjami zarówno pod względem form zatrudnienia, jak i współpracy z wieloma organizacjami różnych typów i branż. Rozwój struktur sieciowych i zadaniowo-przedmiotowe traktowanie (nieetatowych) pracowników przez zleceniowo-/pracodawców pozbawił tych pracowników poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia i uruchomił podażowo-popytowe mechanizmy rynku pracy. Wymusił też na pracownikach przejęcie przez nich odpowiedzialności za przebieg ścieżek kariery zawodowej oraz podnoszenie własnych kwalifikacji/kompetencji. W takich grupach dominuje profesjonalizm, lojalność względem zawodu, a nie względem organizacji („wolny najmita”). Oprócz dość wysokich zarobków, satysfakcji z własnego rozwoju czy prestiżu – wskazać też trzeba na socjalno-biologiczne **koszty kariery**, są one bowiem wysokie. Kształtowaniu się osobowości jednostronnej, sprofesjonalizowanej towarzyszy rosnący **stres**, nasilone **rywalizowanie** oraz **eksploatacja organizmu** (oprócz pracy zawodowej ciągle podnoszenie na własny koszt kwalifikacji/kompetencji) i liczne **dysfunkcje** w życiu pozazawodowym (redukowanie życia rodzinnego, towarzyskiego, czasu na wypoczynek, rezygnacja z rozwijania zainteresowań pozazawodowych, zjawisko wypalenia zawodowego itd.) [Handy 1998, s. 82-87; Antczak 2008b, s. 191-201; Starosta 2001, s. 46 i n.; Koźmiński 2004, s. 47 i n.; Bilaska 2004].

Podsumowując, znaczenie pracy w kontekście cywilizacyjnym uległo daleko idącym zmianom. Szerzej ją rozumiemy, bardziej cenimy. Jej wykonywanie wymaga wiedzy i zaangażowania. Stabilna, dobrze płatna – stała się dobrem rzadkim. W tendencji praca, jako miejsce i sposób jej wykonywania, wskutek presji zmniejszonego otoczenia na organizację – utraciła stabilność. Rynek pracy (relacja podaży-popyt) coraz istotniej wpływa na świadomość pracowników. Znajduje to wyraz w podnoszeniu przez nich kwalifikacji/kompetencji oraz profesjonalizacji zawodów (też w wymiarze etycznym).

Na pytanie: dlaczego pracujemy? – wskazywano m.in. na przymus fizyczny, instytucjonalny, ekonomiczny czy opinii społecznej. Niektórzy mówili o „wewnętrznej” konieczności lub autotelicznej wartości pracy. We współczesnym społeczeń-

stwie wiedzy uwidacznia się jeszcze jeden aspekt wartości pracy: warunkuje ona indywidualny rozwój człowieka, w istotny sposób wpływa na jego osobowość. Na przykład w systemie wartości społeczeństwa polskiego posiadanie pracy (stałego zatrudnienia) znalazło się na czwartym miejscu (za udanym życiem rodzinnym, zdrowiem oraz takimi wartościami, jak miłość i przyjaźń) wśród najważniejszych wartości w życiu, stanowiących o jego sensie. Większość badanych Polaków – 71% – uznała posiadanie pracy za bardzo ważne dla siebie osobiście. Niemal trzy czwarte badanych – 72% – było zdania, że praca nadaje ich życiu sens³.

Literatura

- Antczak Z., *Ewolucja form realizacji funkcji personalnej w przedsiębiorstwach działających na terenie Polski a upowszechnianie społecznie odpowiedzialnego biznesu*, [w:] *Wpływ społecznej odpowiedzialności biznesu i etyki na zarządzanie przedsiębiorstwami*, red. P. Kulawczuk, A. Pospiszewski, Wydawnictwo Fundacji Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2007.
- Antczak Z., *Funkcja personalna w przedsiębiorstwie w okresie transformacji gospodarczo-społecznej w Polsce*, AE, Wrocław 2005.
- Antczak Z., *Kwalifikacje a kompetencje (rozważania metodologiczno-systematyzujące)*, [w:] *Sukces w zarządzaniu kadrami. Kompetencje a sukces zarządzania organizacją*, red. S.A. Witkowski, T. Listwan, Difin, Warszawa 2008a.
- Antczak Z., *Pracownicy wiedzy w przestrzeni pozaorganizacyjnej (wybrane zagadnienia)*, [w:] *Co decyduje o konkurencyjności polskiej gospodarki?*, red. M. Noga, M.K. Stawicka, CeDeWu, Warszawa 2008b.
- Bauman Z., *Socjologia*, Zysk, Poznań 1996.
- Bauman Z., *Globalizacja. I co z tego dla ludzi wynika*, PIW, Warszawa 2000.
- Bilska E., *Jak feniks z popiołów czyli syndrom wypalenia zawodowego*, „Niebieska Linia” 2004 nr 4, <http://www.pismo.niebieskalinia.pl/index.php?id=253#top> (27.01.2009).
- Boni M., *Globalizacja a zarządzanie zasobami ludzkimi*, [w:] *Zarządzanie kapitałem ludzkim a konkurencyjność firmy: wyzwania przyszłości*, red. A. Ludwiczynski, Warszawa 1999.
- Brzozowski M., *Technologie informatyczne jako strategiczny determinant produktywności współczesnych przedsiębiorstw*, [w:] *Strategie wzrostu produktywności firmy*, red. A. Stabryła, AE, Kraków 2000.
- Czaja I., *Globalizacja, globalizm, przedsiębiorczość – szanse i zagrożenia*, [w:] *Globalizacja*, red. J. Klich, ISS, Kraków 2001.
- Goban-Klas T., Sienkiewicz P., *Społeczeństwo informacyjne: szanse, zagrożenia, wyzwania*, <http://users.uj.edu.pl/~usgoban/agh.html>.
- Handy C., *Wiek przewyższonego rozumu*, Business Press, Warszawa 1998.
- Internet. Fenomen społeczeństwa informacyjnego*, red. T. Zasepa, Edycja Św. Pawła, Częstochowa 2001.
- Januszek H., Sikora J., *Socjologia pracy*, AE, Poznań 2000.
- Karney J., *Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii pracy*, MSM, Warszawa 1998.

³ Podzielanie tego poglądu wyraźnie rosło wraz z wiekiem, np. od 18 do 24 lat niemal dwie trzecie, natomiast powyżej 55 roku życia ok. 80% zgadza się, że praca nadaje życiu sens. Zob. [*Praca jako wartość...*].

- Kelly K., *Nowe reguły nowej gospodarki*, WIG-Press, Warszawa 2001.
- Kołodziejczyk P., *Problemy dostosowania polskiego rynku pracy do wymagań Unii Europejskiej*, [w:] *Zarządzanie kapitałem ludzkim a konkurencyjność firmy: wyzwania przyszłości*, red. A. Ludwiczynski, Warszawa 1999.
- Koźmiński A.K., *Zarządzanie w warunkach niepewności*, PWN, Warszawa 2004.
- Krzysztofek K., Szczepański M.S., *Zrozumieć rozwój. Od społeczeństw tradycyjnych do informacyjnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2002.
- Krzyżanowski L.J., *O podstawach kierowania organizacjami inaczej*, PWN, Warszawa 1994.
- Lexykon zarządzania* (M. Trocki – hasło praca), Difin, Warszawa 2004.
- Martin H.P., Schumann H., *Pulapka globalizacji*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2000.
- Moszkowicz M., *Makrosystemowe rozdroża systemów informacyjnych*, [w:] *Systemy informacyjne w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, red. J. Mońka, D. Sołtys, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej nr 861, AE, Wrocław 2000.
- Naisbitt J., *Megatrendy*, Zysk, Poznań 1997.
- Orczyk J., *Zmiana zakresu pojęcia >praca< a zatrudnienie*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, red. Z. Wiśniewski, A. Poczrowski, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Pachociński R., *Oświata XXI wieku. Kierunki przeobrażeń*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 1999.
- Pajestka J., *Prolegomena globalnej racjonalności człowieka*, INE PAN, Warszawa 1989.
- Poczrowski A., *Funkcja personalna w przedsiębiorstwach funkcjonujących w nowej gospodarce*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, red. Z. Wiśniewski, A. Poczrowski, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Praca jako wartość* (komunikat z badań), http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2004/K_087_04.PDF (27.01.2009).
- Rifkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.
- Sekuła Z., *Koniec epoki pracy najemnej?* „Personel” 2001 nr 6. s.
- Sikorski C., *Zachowania ludzi w organizacjach*, PWN, Warszawa 1999.
- Słownik języka polskiego*, PWN, Warszawa 1992.
- Słownik wyrazów obcych*, PWN, Warszawa 1991.
- Starosta P., *Spoleczne skutki globalizacji*, [w:] *Globalizacja*, red. J. Klich, ISS, Kraków 2001.
- Szymański W., *Globalizacja. Wyzwania i zagrożenia*, Difin, Warszawa 2001.
- Tapscott D., *Gospodarka cyfrowa*, Businessman Book, Warszawa 1998.
- Teluk T., *E-biznes – Nowa Gospodarka*, Helion, Gliwice 2002.

WORK IN THE KNOWLEDGE SOCIETY (CONSIDERATIONS DIAGNOSING TRANSFORMATIONS IN THE SELECTED SEMANTIC RANGES OF WORK CONCEPT)

Summary

The author presents the results of scientific research, diagnosis and systematization terms of the work in the contemporary society. Work in the knowledge society is moral value. Its requirement is individual human development.