

Edyta Łyżwa

Ewolucja przedsiębiorstw społeczeństwa informacyjnego a elastyczność pracy

Ekonomiczne Problemy Usług nr 123, 265-273

2016

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

EDYTA ŁYŻWA

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach¹

EWOLUCJA PRZEDSIĘBIORSTW SPOŁECZEŃSTWA INFORMACYJNEGO A ELASTYCZNOŚĆ PRACY

Streszczenie

Technologie ICT odgrywają kluczową rolę we współczesnym procesie transformacji gospodarki. Zmiany, które kreują, rozszerzają możliwości przedsiębiorstw, w tym kształtowanie nowej specyfiki relacji pracownik – pracodawca. Badania wskazują na to, że są segmenty rynku pracy, których ewolucja może jednak napotykać na opór, także ze strony samych przedsiębiorców.

Słowa kluczowe: społeczeństwo informacyjne, technologie informacyjno-komunikacyjne, innowacje, ewolucja przedsiębiorstw, ewolucja gospodarki, kapitał ludzki.

Wprowadzenie

W wyniku zachodzących w gospodarce przemian krystalizuje się nowy system funkcjonowania społeczeństwa definiowany jako społeczeństwo informacyjne. Identyfikowana z cywilizacją informacyjną ideologia GOW – Gospodarki Opartej na Wiedzy – bardzo silnie związana jest z kapitałem ludzkim i sieciowaniem (realizowanym dzięki Internetowi, intranetowi, ekstranetowi oraz sieciom społecznym i gospodarczym). Technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT – *Information and Communication Technology*) odgrywają zatem kluczową rolę we współczesnym procesie transformacji gospodarki. Obecność ICT wpływa na kształtowanie i budowę przewag konkurencyjnych w aspekcie podażowym (wydajność gospodarowania zasobami regionu/przedsiębiorstwa) oraz popytowym (nowe usługi i produkty) (Kiercz 2015, s. 157–159). Powszechnej konfrontacji z nowymi technolo-

¹ Instytut Prawa, Ekonomii i Administracji, Zakład Mikroekonomii.

giami i przekonaniu o konieczności zmian towarzyszy jednak niejednokrotnie silny opór wobec niej wewnątrz samej organizacji. Celem artykułu jest przybliżenie oczekiwanych kierunków rozwoju przedsiębiorstw w społeczeństwie informacyjnym ze szczególnym uwzględnieniem zmian w zakresie gospodarowania aktywami niematerialnymi na przykładzie wybranego segmentu rynku pracy.

1. Rola ICT w gospodarce

Racjonalna i umiejętna eksploatacja środków technicznych bazujących na cyfrowym przetwarzaniu i transmisji danych oddziałuje w gospodarce na trzech poziomach (Kiercz 2015, s. 159):

- 1) indywidualnym, gdzie dotyczy codziennych czynności, doskonalenia zawodowego, form rozrywki;
- 2) administracji publicznej – e-government, społeczeństwo obywatelskie;
- 3) przedsiębiorstw, w których związana jest ze zwiększeniem efektywności ich funkcjonowania wyrażanej poprzez: redukcję kosztów (m.in. transakcyjnych), podniesienie jakości licznych operacji, umożliwienie operowania na większych zasobach informacyjnych, akcelerację procedur zarządzania, zwiększenie wydajności pracy, oszczędność czasu, redukcję ryzyka, przyspieszenie rozliczeń finansowych, usprawnienie procesów logistycznych, stymulowanie innowacyjności procesowej i produktowej przedsiębiorstw, zwielokrotnienie elastyczności działania poprzez szybkie dostosowanie się do otoczenia, poprawę kontaktów z partnerami i klientami biznesowymi, możliwość otwierania nowych kanałów dystrybucji, rozszerzenie międzynarodowych rynków zbytu na usługi i produkty przedsiębiorstwa, rozszerzenie możliwości reklamowania produktów i usług.

Bill Gates twierdził że „(...) wszechobecny i jednakowy dostęp do informacji stworzy rzecz najbliższą doskonałemu rynkowi Adama Smitha, gdzie podmioty gospodarcze mają wyrównane szanse” (Tabb 1999, s. 217; za: Kiercz 2015, s. 157). Możliwość gromadzenia, przechowywania, przetwarzania i wykorzystywania informacji w przedsiębiorstwie odbywa się w oparciu o jego aktywa niematerialne.

Aktywa niematerialne przedsiębiorstwa obejmują takie elementy, jak:

- kapitał ludzki: wiedza, umiejętności i talent pracowników,
- kapitał informacyjny: bazy danych, systemy informatyczne, sieci oraz infrastruktura technologiczna,
- kapitał organizacyjny: kultura, przywództwo, dostosowanie zatrudnienia, praca w zespole i zarządzanie wiedzą.

Inwestycja w kapitał informacyjny jest racjonalna w warunkach równoległej inwestycji w kapitał ludzki i organizacyjny. Trudno traktować je bowiem oddzielnie i niezależnie – współuczestniczą w strategii firmy, a wartość każdego z nich zależy

od sposobu, w jaki zostanie on wykorzystany do jej realizacji (Kaplan i Norton 2011; za: Blikle 2014, s. 490).

2. Aktywa niematerialne w przedsiębiorstwie wirtualnym

Efektywne struktury informatyczne i komunikacyjne są podstawą sprawnego funkcjonowania sieci informacyjnych i rozwoju tzw. przedsiębiorstw wirtualnych (Bogdanienko, Haffer i Popławski 2004, s. 153–158). Podmioty te tworzą elastyczne układy pomiędzy poszczególnymi komórkami na rzecz mobilności pracowników wewnątrz organizacji czy tworzenia grup roboczych dla potrzeb rozwiązywania doraźnych zadań. Współpracujące w organizacji jednostki (np. przedsiębiorstwa) zachowują odrębność prawną i ekonomiczną. Przedsiębiorstwo wirtualne może nie mieć siedziby, osobowości prawnej i być stworzone dla potrzeb wykonania jednego przedsięwzięcia. Cechami podmiotów tego rodzaju są: spontaniczność, szybkość, elastyczność, gotowość do zmian. Struktura organizacyjna budowana jest na podstawie poziomych sieci między zespołami, powoływanych do realizacji procesów, czynności czy grup czynności. Funkcją lidera jest budowanie i utrzymywanie sieci kontaktów wewnątrz zespołu i pomiędzy zespołami. Biuro wirtualne potrzebuje:

- środków komunikacji multimedialnej,
- silnej kultury zaufania,
- wysokich umiejętności wszystkich pracowników,

a więc wszystkich aktywów niematerialnych – kapitału informacyjnego, organizacyjnego i ludzkiego – dla dobrego funkcjonowania struktury heterarchicznej.

Przedsiębiorstwo wirtualne wydaje się być przykładem przedsiębiorstwa przyszłości, tj. organizacji (Morgan 1997, s. 35):

- z możliwie płaską strukturą wewnętrzną,
- opartej na grupach specjalistów,
- pozbawionej kierowników niższego szczebla,
- o przejrzystym podziale kompetencji i odpowiedzialności za osiągnięte efekty,
- umiejscawiającej wewnątrz i zewnątrz otwarte stosunki międzyludzkie,
- ceniącej wiedzę i pomysłowość,
- w której pracownicy nie boją się podejmować decyzji i ponosić za nie odpowiedzialności.

Podmioty tego typu, jako organizacje inteligentne, uczące się, szybko adaptujące do warunków otoczenia, otwarte na zmiany, są zdolne do absorbowania informacji i wykorzystywania ich do uzyskania przewagi konkurencyjnej (Perechuda 2000, s. 215).

3. Przedsiębiorstwa w gospodarce przyszłości

Przyszłość, związana z rewolucją technologii informacyjnych, która obfituje w innowacje, prawdopodobnie będzie postępować i stwarzać coraz lepsze możliwości (Shiller 2014, s. 196). Nowe technologie komunikacyjne, kształtując sytuację przedsiębiorstw i gospodarki, łączą się z takimi zjawiskami, jak:

- umożliwiają lepszą integrację poszczególnych części świata – szersze możliwości dyskutowania niskich płac w różnych rejonach świata, które przedsiębiorstwa uzyskują dzięki postępowi w technologiach komunikacyjnych i możliwości zlecenia na zewnątrz (outsourcing) czy przenoszenia na inny obszar (offshoring) zadań (Acemoglu 2014, s. 33). Można się spodziewać, że ułatwiając przenoszenie procesu produkcji na inne terytoria lub zlecenie na zewnątrz zadań, które wcześniej wymagały bezpośredniego kontaktu, postęp raczej zwiększy jeszcze globalizację technologii (Acemoglu 2014, s. 62);
- pojawiają się głosy zwracające uwagę na to, że współczesny postęp prawie całkowicie dotyczy technologii informacyjnych, a w kwestiach związanych z produkcją i konsumpcją niewiele się zmieniło w ciągu ostatnich trzydziestu lat. „Internet, e-mail, iPody, smartfony i tablety nie są niczym więcej, jak tylko zwodniczymi zabawkami, które ludzki dobrobyt poprawiają w tak znikomym stopniu, w jakim przyczyniają się do wzrostu produktywności” (Deaton 2014, s. 71);
- dotychczas postęp w zakresie wzrostu gospodarczego mierzony był ilością wyprodukowanych rzeczy – zwiększaniem się ilości dóbr na osobę. Obecnie wydaje się, że produkty liczą się mniej niż usługi, a jakość jest ważniejsza od ilości. W związku z tym, że bardzo trudno jest mierzyć usługi, a tym bardziej ich jakość, w gospodarce obecne jest powszechne niedoszacowanie w ocenie skali wpływu technologii informacyjnych na dobrobyt (Deaton 2014, s. 75–76);
- sposób podziału zysków ze wzrostu gospodarczego w państwie określany jest poprzez jego instytucje i wybory polityczne danego narodu. Mają one wpływ na podaż umiejętności umożliwiających pracę z różnymi technologiami, dystrybucję środków w społeczeństwie oraz na rozwój technologii (Acemoglu 2014, s. 60);
- żyjemy w epoce ogromnej ilości danych, które są udostępniane na całym świecie. Ilość ta będzie w przyszłości wciąż rosła, a decyzje i strategie gospodarcze będą opracowywane z uwzględnieniem nieustannie rozwijającego się zbioru informacji (Shiller 2014, s. 197);
- dzielenie się coraz większą ilością informacji spowoduje coraz łatwiejsze namierzanie ludzi działających w podziemiu gospodarczym albo gospodarczej szarej strefie (Shiller 2014, s. 199);

- „Jeśli wszystko pójdzie dobrze, komputery nie zastąpią jeszcze w nadchodzącym stuleciu ludzi, czego wielu się obecnie obawia. Natomiast technologie informacyjne pozwolą ludziom lepiej się ze sobą kontaktować i osiągać własne cele” (Shiller 2014, s. 214).

Kapitał informacyjny silnie oddziałuje na ewolucję sposobów wykorzystania takich zasobów niematerialnych, jak kapitał ludzki i związane z nim elementy kapitału organizacyjnego. ICT oferują nie tylko możliwości wyręczania ludzi przy wykonywaniu monotonnych, powtarzalnych czynności lub korzystania z outsourcingu nie wymagającego bezpośredniego kontaktu, czy też tworzenia przedsiębiorstw wirtualnych, ale, co bardzo istotne, dają możliwość uelastyczniania czasu i miejsca pracy szerokiej grupie pracowników przedsiębiorstw. Wydaje się być to szczególnie użytecznym mechanizmem w przypadku osób powracających na rynek pracy, dla których rynek ten staje się znacznie szerszy – nie ogranicza się bowiem tylko do miejsca zamieszkania. Badania nie zawsze to jednak potwierdzają.

4. Ewolucja pracy

Opuszczanie rynku pracy przez gorzej wykwalifikowanych ludzi w połączeniu z bezrobociem i związanymi z tym trudnościami w powrocie na ten rynek sprawia, że kompetencje słabną i możemy oczekiwać (w warunkach zabezpieczenia społecznego), że pojawi się klasa niepracujących dorosłych. „Bogate społeczeństwo poradzi sobie z kosztami ubezpieczeń społecznych dla tej grupy, ale z powodu dużej zależności między życiową satysfakcją a zatrudnieniem ta grupa pozostanie nieszczęśliwą częścią bogatego świata” (Glaeser 2014, s. 110). Rozszerzające się możliwości zastępowania niewykwalifikowanej siły roboczej technologią i kapitałem powodują, że nie należy się spodziewać gwałtownego wzrostu popytu na niewykwalifikowaną siłę roboczą (Glaeser 2014, s. 108).

Andreu Mas-Colell (2014, s. 151–152) zwraca uwagę na prawdopodobne zmiany dotyczące podstaw organizacji pracy:

1. Pojęcie czasu pracy z upływem lat przestanie istnieć – pojęcie dziennej lub rocznej pracy, a także pojęcie samego miejsca pracy, ulegnie istotnemu przeobrażeniu. Technologie komunikacyjne oferują możliwość uelastyczniania czasu pracy – wygoda idąca za brakiem przywiązania do sztywnych harmonogramów jest nie do przecenienia. Dyskusje, jakie toczą się w niektórych krajach, na temat obowiązków pracowniczych i rodzinnych są oznaką kształtującego się i trudnego do powstrzymania trendu.
2. Rosnąca pozycja samozatrudnienia będzie się dokonywać równolegle z transformacją tradycyjnych przedsiębiorstw, co spowoduje zacieranie się różnic pomiędzy klasyczną „umową o pracę” a „umową o świadczenie usług”. W przyszłości z jednej strony będziemy mieli przede wszystkim

urzędników służby cywilnej (zatrudnionych w tradycyjnej formie umowy o pracę), a z drugiej niezależnych pracowników, którzy uformują gęstą sieć kontaktów.

3. Praca stanie się bardziej interesująca, gdyż szablonowe, rutynowe obowiązki mogą zostać zautomatyzowane. Mimo, wynikającej z coraz tańszej automatyzacji, możliwości skracania dnia roboczego zjawisko to nie będzie jednak dominujące. Równocześnie bowiem motywacje wynikające z chęci awansu, osiągnięcia sukcesu będą wciąż bardzo silne, skłaniając do wysiłku i spędzania czasu w pracy.

Interesującym obszarem jest kwestia zatrudniania kobiet. Udział kobiet w sile roboczej ustabilizował się w latach 90. i od tego czasu jego wzrost jest niewielki. Brak istotnych zmian dotyczy głównie kobiet z małymi dziećmi. W 1995 roku 62,3% kobiet posiadających dziecko w wieku poniżej sześciu lat uczestniczyło w sile roboczej, a w 2008 wskaźnik ten wynosił 63,6%. Nowe technologie nie mogą zastąpić bezpośredniej opieki. Dodatkowo społeczeństwo ma korzyści z inwestycji rodzicielskiej we wczesnym dzieciństwie poprzez wpływ na rozwój kapitału ludzkiego w długim terminie. Korzyści, być może, doprowadzą do mniejszego udziału w sile roboczej rodziców małych dzieci – mogą oni uważać, że czas spędzany z dziećmi przyniesie większe korzyści. Tymczasem dynamiczne zmiany środowiska pracy spowodują równocześnie szybki wzrost alternatywnego kosztu czasu, utrudniając rodzicom powrót na rynek pracy (Glaeser 2014, s. 105–106).

5. Elastyczność zatrudniania kobiet w świetle badań w Projekcie Innowacyjnym Novum subsydium

Zwiększenie aktywizacji zawodowo-społecznej i ułatwienie powrotu lub wejścia na rynek pracy bezrobotnym kobietom wychowującym dziecko lub dzieci do lat 6 stało się celem projektu innowacyjnego pod nazwą PI Novum subsydium realizowanego przez Miejski Urząd Pracy w Kielcach w partnerstwie z Uniwersyteciem Jana Kochanowskiego w Kielcach, realizowanym w okresie 01.05.2012–30.04.2015². Narzędziem realizacji celu było zastosowanie przez Miejski Urząd Pracy w Kielcach innowacyjnej formy wsparcia, nazwanej subsydium ½ etatu. W ramach projektu 75 kobiet przetestowało ten typ zatrudnienia³.

² W ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”, współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowany na podstawie umowy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Kielcach, pełniącym rolę Instytucji Pośredniczącej 2 stopnia.

³ http://mup.kielce.pl/novum_subsydium/o-projekcie [15.01.2016].

Elementem projektu były badania, w tym ankietowe, przeprowadzone w 2012 roku na terenie powiatów kieleckiego, buskiego, skarżyskiego, których celem było określenie zapotrzebowania pracodawców i pracobiorców – kobiet wychowujących dzieci do lat 6 – na proponowaną formę aktywizacji zawodowej⁴. Badaniem objęto 500 pracodawców oraz 1000 potencjalnych pracobiorców (głównie kobiet), nie zatrudnionych i wychowujących dziecko/dzieci do 6. roku życia. Wśród wyników i wniosków z badań znalazły się między innymi takie, jak (Łyżwa 2012, s. 108–118):

- spośród wprowadzanych w badanych przedsiębiorstwach w latach 2009–2011 innowacji (i planowanej aktywności tych podmiotów w trzech kolejnych latach) nowe metody organizacyjne w zakresie zarządzania kadrami, w tym w zakresie podziału zadań i uprawnień wśród pracowników lub pozyskiwania pracowników, stanowiły nieco ponad 20% wg wskazań;
- związek pomiędzy zastosowanymi innowacjami a spadkiem zatrudnienia wskazała wąska grupa podmiotów (5,5%). Większość wskazywała na brak związku lub wzrost zatrudnienia;
- przedsiębiorcy nie wskazali dodatkowego ryzyka związanego z zatrudnianiem kobiet wychowujących małe dziecko. Biorąc jednak pod uwagę, że 60% badanych przedsiębiorców nie zatrudniało w chwili badania kobiet z małymi dziećmi, a 10% przedsiębiorców stwierdziło, że świadomie nie zatrudnia kobiet z małymi dziećmi, to należy brać pod uwagę prawdopodobieństwo, że odpowiedzi miały cechy wypowiedzi neutralnych i zachowawczych, a nie szczerych, faktycznych opinii. Potwierdzeniem tego może być bardzo duża powściągliwość respondentów w zakresie określenia możliwości stworzenia miejsc pracy dla kobiet z małymi dziećmi na ½ etatu w bliskiej perspektywie czasu (w ocenie 54% przedsiębiorców było to niemożliwe lub raczej niemożliwe, a pewne szanse w tym zakresie widziało niespełna 22% badanych) przy równoczesnej trudności z jednoznacznym wskazaniem istniejących na poziomie ich przedsiębiorstwa ograniczeń organizacyjno-prawnych dla tego typu form zatrudnienia;
- możliwość wykonywania pracy częściowo w domu, przez zatrudnionych na ½ etatu, dla większości przedsiębiorców była formą trudną lub niemożliwą do zaakceptowania;
- przedsiębiorcy nie byli zainteresowani świadczeniem pracy w godzinach wieczornych lub w weekendy. Co ciekawe, takie możliwości jako najmniej atrakcyjne wskazały także badane kobiety. Preferowały one stabilną, regularną formę świadczenia pracy w godzinach porannych lub południowych. Tu potrzebę większej elastyczności w zakresie godzin pracy wskazywali

⁴ Takie rozwiązanie legislacyjne nie stanowi formy wsparcia osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy przewidzianej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

pracodawcy, preferując różną liczbę godzin świadczonej pracy w ciągu dnia, zależną od potrzeb firmy.

Uzyskane z badań wyniki oraz płynące z nich wnioski wydają się nie potwierdzać zmian zgodnych ze wskazanymi kierunkami ewolucji przedsiębiorstw w gospodarce społeczeństwa informacyjnego. Spodziewane trendy w relacji pracodawca – pracownik nie znalazły odzwierciedlenia w segmencie objętym badaniem, napotykać na opór ze strony pracodawców i brak faktycznej otwartości na tworzenie miejsc pracy o wyższym stopniu elastyczności niż rozwiązania klasyczne.

Podsumowanie

Oczekiwania i wymagania społeczno-gospodarcze stawiają współczesne przedsiębiorstwa w obliczu konieczności innowacyjności jako źródła utrzymania i budowania przewagi konkurencyjnej. Technologie informacyjno-komunikacyjne są szczególnie prężnie rozwijającym się obszarem, znacząco zmieniającym formy aktywności przedsiębiorstw w ewoluującej gospodarce, w tym w zakresie relacji z pracownikami. Tymczasem w przywołanych badaniach jedynie grupa 20% przedsiębiorstw wprowadzających innowacje zastosowała je i planowała zastosować w kolejnych latach w obszarze zarządzania pracownikami. Wyraźnie zaznaczyła się postawa przedsiębiorców *not in my backyard*, gdzie możliwość zatrudnienia w elastycznych godzinach pracy nie znalazła faktycznego zainteresowania pracodawców, a wykonywanie częściowo w domu powierzonych pracownikom pracy większość respondentów uznała za niemożliwe. Wydaje się zatem, że wskazane w artykule kierunki zmian na rzecz uelastyczniania formy, czasu i miejsca pracy koncentrować się będą raczej w obrębie relacji z doświadczonymi pracownikami o wysokich kompetencjach i umiejętnościach.

Literatura

1. Acemoglu D. (2014), *Świat, jaki odziedziczą nasze wnuki*, w: *Gospodarka za 100 lat. Najważniejsi ekonomiści przewidują przyszłość*, red. I. Palacios-Huerta, s. 23–70, Warszawa: Kurhaus.
2. Blikle A.J. (2014), *Doktryna jakości. Rzecz o skutecznym zarządzaniu*, Gliwice: Helion.
3. Bogdanienko J. (2004), *Metody i narzędzia innowacyjnego zarządzania*, w: *Innowacyjność przedsiębiorstw*, red. J. Bogdanienko, M. Haffer, W. Popławski, s. 99–171, Toruń: Uniwersytet Mikołaja Kopernika.

4. Deaton A. (2014), *Przez ciemność w stronę jaśniejszej przyszłości*, w: *Gospodarka za 100 lat. Najważniejsi ekonomiści przewidują przyszłość*, red. I. Palacios-Huerta, s. 71–86, Warszawa: Kurhaus.
5. Glaeser E.L. (2014), *Bogactwo i społeczeństwo samoochrony*, w: *Gospodarka za 100 lat. Najważniejsi ekonomiści przewidują przyszłość*, red. I. Palacios-Huerta, s. 99–142, Warszawa: Kurhaus.
6. Kiercz O. (2015), *Rozwój infrastruktury telekomunikacyjnej w strukturze przestrzennej województwa małopolskiego*, w: *Infrastruktura w rozwoju regionalnym i lokalnym. Wybrane problemy*, red. T. Kudłacz, A. Hołuj, s. 157–180, Warszawa: CeDeWu.
7. Łyżwa E. (2012), *Subsydiowana forma zatrudnienia w opinii pracodawców*, w: *Mama w domu czy w pracy? Wyniki badań i analiz przeprowadzonych w ramach Projektu Innowacyjnego PI Novum subsydium*, red. A. Dybała, s. 108–119, Kielce: Uniwersytet Jana Kochanowskiego.
8. Mas-Colell A. (2014), *Keynes oraz jego i nasze wnuki*, w: *Gospodarka za 100 lat. Najważniejsi ekonomiści przewidują przyszłość*, red. I. Palacios-Huerta, s. 143–162, Warszawa: Kurhaus.
9. Morgan G. (1997), *Obrazy organizacji*, Warszawa: WN PWN.
10. Perechuda K. (2000), *Zarządzanie przedsiębiorstwem przyszłości*, Warszawa: Agencja Wydawnicza „Placet”.
11. Shiller R.J. (2014), *Różne rodzaje ryzyka i zarządzanie nimi w następnym stuleciu*, w: *Gospodarka za 100 lat. Najważniejsi ekonomiści przewidują przyszłość*, red. I. Palacios-Huerta, s. 193–216, Warszawa: Kurhaus.
12. http://mup.kielce.pl/novum_subsydium/o-projekcie [dostęp 15.01.2016].

EVOLUTION OF ENTERPRISES IN THE INFORMATION SOCIETY

Summary

ICT technologies have a major role in modern process of economy transformation. Implemented changes spread many possibilities to companies such a new form of relations between employee and employer. Research shows that there are some jobs markets where evolution can be difficult also because of employers.

Keywords: information society, ICT, innovation, enterprise evolution, evolution of the economy, human capital.

Translated by Edyta Łyżwa