

Anna Pluta

Przeobrażenia we współczesnej pracy

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 48/2, 281-291

2017

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.



Anna Pluta*

Uniwersytet Szczeciński

PRZEOBRAŻENIA WE WSPÓŁCZESNEJ PRACY

STRESZCZENIE

W artykule zawarto rozważania na temat zmian zachodzących w pracy. Celem jest identyfikacja przemian w wykonywaniu obowiązków zawodowych przez współczesnych pracowników i ukazanie właściwości pracy. Podstawą dociekań jest refleksja teoretyczna uzupełniona wynikami badań własnych autorki. Dokonana charakterystyka pracy może stanowić punkt wyjścia do opracowywania skutecznych programów eliminujących negatywne skutki zachodzących przeobrażeń w pracy.

Słowa kluczowe: praca, przemiany w pracy, cechy pracy

*Człowiek współcześnie stoi w obliczu wysiłku,
do którego nie przygotowało go doświadczenie przodków.*

J. Bańka

Wprowadzenie

Burzliwe zawirowania otoczenia kształtują „nową normalność” (Kotler, Casilione, 2009) funkcjonowania organizacji. Podstawowym jej imperatywem jest szybkość zachodzenia różnych zjawisk, która wpływa nie tylko na poczucie czasu, ale rów-

* Adres e-mail: apluta@vp.pl

niez rewolucjonizuje tempo działania organizacji oraz sposób postrzegania rzeczywistości (Tofler, 1971, s. 18). Coraz bardziej widoczne jest, że organizacje funkcjonują w przyspieszeniu (Gleick, 2003), gwałtownie dopasowując sposób działania do dynamiki rozwoju otoczenia. Szybkość reakcji i wprowadzanie zmian warunkuje dalsze przetrwanie organizacji i wpływa na osiągnięte przez nie sukcesy (Kuczera, 2013, s. 117–118). Okazuje się jednak, że zwiększanie szybkości działania może prowadzić organizacje do nadmiernego przyspieszenia i kształtować szkodliwe dla pracowników środowisko pracy (Pluta, 2014, s. 13–29; Pluta, Rudawska, 2016, s. 293–309).

Presja, jaką odczuwają organizacje, oddziałuje na sposób realizacji zadań przez zatrudniony personel. Dostrzegane są przemiany zachodzące w pracy stanowiące przesłankę do rozważań na temat pracy (Gerlach, 2014, s. 72–93; Sztumski, 2014, s. 147–160). Dlatego celem artykułu jest identyfikacja zmian zachodzących w wykonywaniu obowiązków zawodowych współczesnych pracowników organizacji i ukazanie właściwości tego procesu. Wydaje się, że może to stanowić punkt wyjścia do opracowywania skutecznych programów eliminujących negatywne skutki przyspieszenia funkcjonowania organizacji na pracowników.

1. Praca i ewolucja jej właściwości

Praca jest kategorią poznawczą takich dyscyplin naukowych, jak prakseologia, filozofia pracy, socjologia pracy, psychologia pracy, pedagogika pracy, dydaktyka pracy, ekonomia, nauka o zarządzaniu i organizacji pracy, medycyna pracy, prawo pracy (Plewka, 2016, s. 182). Ustalenie jej istoty wymaga zatem uwzględnienia interdyscyplinarnego charakteru pracy. Dlatego syntetyzując interpretacje pracy zawarte w literaturze (np. Wilsz, 2009, s. 15–22; Rymaniak, 2011, s. 23–44; Plewka, 2016, s. 181–185) można stwierdzić, że jest to jedna z podstawowych form aktywności człowieka, która, będąc splotem czynów, wiąże się z wysiłkiem fizycznym i psychicznym ukierunkowanym na zaspokojenie, ale i rozwój jego różnorodnych potrzeb. Jej celem jest wprowadzanie korzystnych zmian w jakości życia człowieka i urzeczywistnienie jego wartości osobowych i społecznych (Furmanek, 2014, s. 24–41).

Należy jednak zaznaczyć, że współczesna praca różni się od pracy wykonywanej przez wcześniejsze pokolenia. Na fali przemian cywilizacyjnych coraz bardziej widoczne jest zachodzenie następujących zjawisk (Drucker, 1999, s. 65; Borkowska, 2007, s. 239–240; Gerlach, 2014, s. 74–78):

1. Odchodzenie od pracy wykorzystującej siłę mięśni i rozpowszechnianie się pracy opartej na wiedzy. Wiedza przeradza się w kluczowy zasób niezbędny do wykonywania wszelkich prac. Rosną zatem wymagania stawiane pracownikom i niezbędne staje się nieustanne rozwijanie posiadanej przez nich wiedzy i umiejętności.
2. Widoczna jest konieczność nieszablonowego rozwiązywania problemów pojawiających się w trakcie pracy oraz poszukiwanie nowych, kreatywnych sposobów działania.
3. Realizacja obowiązków zawodowych jest coraz bardziej niezależna od ograniczeń czasowych i przestrzennych dzięki rozpowszechnieniu się wykorzystywania nowoczesnych technologii w organizacjach.
4. Następuje dematerializacja pracy, ponieważ realizowane czynności, ale i wyniki pracy są niewidoczne, w wielu sytuacjach znajdują się w głowach osób wykonujących pracę (czasami przybierając formę cyfrową).
5. Praca jest coraz częściej wykonywana w grupach pracowniczych i opiera się na współpracy oraz otwartej komunikacji z innymi pracownikami. Raczniej odchodzi się od indywidualnej realizacji obowiązków zawodowych.
6. Praca jest objęta ochroną prawną i konieczne jest tworzenie bezpiecznego środowiska pracy, które nie zagraża zdrowiu i życiu pracowników.
7. Kontrakt psychologiczny, który stanowi niepisany zbiór oczekiwań, ale i zobowiązań pomiędzy wykonawcami pracy i zatrudniająca ich organizacją, stanowi podstawę do realizacji obowiązków zawodowych.
8. Wykonawcy pracy coraz częściej mogą samodzielnie decydować o sposobie realizacji obowiązków zawodowych, za co ponoszą odpowiedzialność. Taka sytuacja podkreśla ich podmiotowość.

Zaprezentowane przeobrażenia zachodzące w pracy nie wyczerpują wszystkich trendów zmian. Permanentnie zmieniające się otoczenie funkcjonowania organizacji wymusza dalsze przeobrażenia, przykładowo: zmiany form zatrudnienia i współwystępowanie niektórych z nich, zmiany w strukturze zasobów pracy, ograniczanie bądź zanikanie niektórych prac i powstawanie nowych, co wiąże się ze zmianą zawodów i wytyczaniem nowych ścieżek kariery zawodowej pracowników. Tę zmienność pracy trafnie podsumowuje M. Frese (2002, s. 459–460), który stwierdza, że „gdyby człowiek pracujący zawodowo w końcu XIX wieku został przeniesiony w dzisiejsze czasy, miałby poważne trudności ze zrozumieniem charakteru swojego

miejsca pracy: szybkości zachodzących zdarzeń, nacisku na dotrzymanie terminów w sektorze produkcji i usług, stosowanych technologii, zasad higieny i bezpieczeństwa pracy, znaczenia jakości produktów i usług oraz spełniania oczekiwań klientów, ciągłego modyfikowania produktów, niemilitarnego charakteru organizacji, uprzejmości w stosunkach interpersonalnych w pracy przy jednoczesnym zachowaniu dystansu, szybkości zmian linii produktów, międzynarodowego charakteru produkcji i kadr pracowniczych oraz związków z firmami zagranicznymi”.

Należy jednak podkreślić, że choć współczesna praca jest nowa (Furmanek, 2014, s. 23–46), to jej główny wykonawca pozostaje niezmienny. Nadal to człowiek decyduje o czynnościach składających się na pracę, ich celach oraz efektach. Praca wpisuje się w biografię człowieka i ukazuje niepowtarzalne właściwości. Bez wątplenia praca jest dla człowieka (Furmanek, 2015, s. 38):

- szczególną wartością egzystencjalną,
- podstawą jego wielowymiarowego rozwoju,
- materialną mocą twórczą – dzięki której kreuje własne życie,
- czynnikiem odpowiedzialnym za powstawanie materialnych warunków realizacji i jego rozwoju,
- przyczyną zmiany jakości jego życia i jakości świata,
- powodem budowania wspólnot i kształtowania siły kapitału społecznego,
- impulsem do uruchomienia mocy współdziałania i współpracy ludzi oraz grup ludzkich, w czym tkwi również źródło nadania pracy sensu,
- sposobem na doskonalenie umysłu (między innymi dzięki nowoczesnej technice).

Zarysowane w dotychczasowych rozważaniach zmiany w pracy podkreślają jej dostosowywanie do przeobrażeń widocznych w organizacjach funkcjonujących w nowej normalności i opierają się na zgodności z możliwościami i potrzebami pracowników. Jednak, jak zauważa W. Sztumski (2015, s. 152–154), w przemianach pracy, oprócz procesów humanizacji, pojawiają się również procesy dehumanizacji prowadzące do degradacji pracy. Szczególnie groźne są (Sztumski, 2015, s. 153):

- postępująca alienacja wraz ze wszystkimi znanymi konsekwencjami tego zjawiska,
- zamiana pracy w towar,
- gwałtowny wzrost tempa życia i pracy, proporcjonalny do zmian technicznych i technologicznych,

- presja społeczna, zwłaszcza ekonomiczna, do maksymalizacji efektywności pracy,
- zakłócanie równowagi pomiędzy podażą i popytem – tworzona jest nadpodaż, która wymaga nadmiernego i nieracjonalnego wzrostu popytu,
- negatywna świadomość pracy i podejście do realizowanych obowiązków zawodowych wśród pracowników.

Istotny wpływ na pojawianie się takich negatywnych zjawisk ma właśnie przyspieszenie funkcjonowania organizacji w warunkach nowej normalności. Nastawienie na szybkość sprzyja bowiem zanikowi humanitarnych wartości pracy, czego przykładem jest pojawiający się obecnie konflikt praca–życie. Coraz częściej praca zaczyna dominować w życiu człowieka, a to powoduje stres i wypalenie zawodowe oraz pracobolizm pracowników (Pluta, Rudawska, 2015, s. 33–47). Pocięszającym w tej sytuacji jest fakt, że w ostatnim czasie wzrasta świadomość destrukcyjnych zjawisk degenerujących środowisko pracy i negatywnie wpływających na pracowników. Może to stanowić pierwszy krok do podejmowania działań mających na celu zabezpieczenie przed dalszym rozprzestrzenianiem i umacnianiem pejoratywnych zjawisk w pracy oraz przyczynić się do opracowania skutecznych programów łagodzących, czy wręcz eliminujących niekorzystne dla pracowników następstwa przemian zachodzących w pracy.

2. Empiryczna identyfikacja atrybutów współczesnej pracy

Rozpatrując pracę w kontekście sposobu wykonywania aktywności zawodowej przez pracowników, przeprowadzono badania pilotażowe wśród pracujących studentów studiów niestacjonarnych i podyplomowych Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego (rok akademicki 2014–2015). Informacje na temat cech współczesnej pracy pozyskano przy wykorzystaniu techniki ankiety rozdawanej (Kędzior, 2005, s. 84–85). Stwierdzenia zawarte w kwestionariuszu badawczym dotyczyły takich aspektów pracy, jak czas i ilość pracy (ilość zadań do wykonania), zakres realizowanych zadań oraz obciążenie pracą. Do ich oceny wykorzystano skalę Likerta, która zawierała pięć odpowiedzi ułożonych w porządku od całkowitego odrzucenia do całkowitej akceptacji. W ankiecie ujęto również pytania metryczkowe, co pozwala scharakteryzować próbę badawczą.

Zebrano 178 poprawnie wypełnionych kwestionariuszy, które posłużyły do dalszych analiz. Należy zaznaczyć, że wielkość próby badawczej była ograniczona liczebnością grup studenckich.

Charakterystyka społeczno-demograficzna badanych dotyczyła takich zmiennych, jak wiek, płeć, zajmowane stanowisko oraz rodzaj działalności organizacji zatrudniającej. Uzyskane wyniki wskazują, że dominującą grupą respondentów są osoby w wieku do 30 lat (47% deklaracji), a ponad dwie piąte to osoby od 31. do 50. roku życia (31–40 lat – 22% wskazań; 41–50 lat – 26% wskazań), jedynie 5% badanych to osoby w wieku powyżej 50 lat. Są to przeważnie kobiety (68% wskazań, mężczyźni – 32% wskazań), które zajmują stanowisko wykonawcze (71% deklaracji, kierownicy – 24%; brak odpowiedzi – 5%), zatrudnione w organizacjach usługowych (70% wskazań; w handlowych – 17%; produkcyjnych – 10%; brak odpowiedzi – 3%).

Analiza deklaracji zebranych od ankietowanych na temat pracy wskazuje, że realizacja obowiązków zawodowych stawia wysokie wymagania współczesnym pracownikom. Prezentację opinii respondentów zawarto w tabeli 1.

Tabela 1. Opinie respondentów na temat pracy

Aspekt pracy	Opis sytuacji	Zdecydowanie nie	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Zdecydowanie tak
1	2	3	4	5	6	7
Czas i ilość pracy	Stale pracuję pod wzmożoną presją czasu	16,85	26,40	2,25	29,22	25,28
	Mam wystarczający czas na wykonanie zadań	14,61	23,60	3,37	33,15	25,28
	Stale muszę być dyspozycyjna/y (dostępny dla klientów, przełożonych, współpracowników)	5,62	20,22	3,37	33,15	37,64
	Przychodzę do pracy w czasie choroby, aby wykonać swoje zadania	30,34	24,16	1,69	23,03	20,79
	Stale mam wiele zadań do wykonania	3,93	16,85	1,69	27,53	50,00
	Mam możliwość rezygnacji z niektórych zadań, jeśli jestem przeciążona/y obecnymi obowiązkami	26,40	28,09	1,69	27,53	16,29
	Do zadań zawodowych, które realizuję, kiedyś przydzielano więcej osób	24,72	24,16	8,43	20,22	22,47
	Często kończę zadania zawodowe w domu	41,57	23,03	1,12	9,55	24,72

1	2	3	4	5	6	7
Zakres pracy	Mam jednocześnie do wykonania wiele różnych zadań	5,62	14,04	2,81	25,84	51,69
	Różnorodność zadań, które wykonuję, wymaga ode mnie ciągłego zdobywania odmiennych informacji	6,74	18,54	3,37	32,58	38,77
	Różnorodne zadania wymagają od mnie posiadania rozległej wiedzy i umiejętności	8,42	17,98	2,25	32,58	38,77
	Muszę stosować wiele różnych metod pracy, aby wykonać swoje zadania	11,8	21,34	1,69	35,39	29,78
Obciążenie pracą	Często czuję, że funkcjonuję na granicy moich możliwości	25,28	29,22	4,49	25,28	15,73
	Mam możliwość regularnej regeneracji sił	18,54	28,09	3,93	27,53	21,91
	Potencjał osobisty, którym dysponuję, wystarcza do wykonania powierzanych mi zadań	37,08	37,08	2,25	15,17	8,42

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Biorąc pod uwagę czas i ilość pracy, ponad połowa respondentów deklaruje odczuwanie presji czasu podczas realizacji obowiązków zawodowych (54,5% wskazań). Nowa normalność, do której dopasowuje się zatrudniająca ich organizacja, wymusza pośpiech w trakcie realizacji obowiązków zawodowych. Jest on spowodowany dużą ilością zadań, które otrzymują pracownicy, dlatego zdecydowana ich większość przyznaje, że stale ma wiele zadań do wykonania (77,53% deklaracji). Z tą sytuacją radzi sobie 58,43% respondentów, stwierdzając, że ma wystarczający czas na realizację swoich obowiązków. Jednak niektóre osoby mają tak wiele zadań, że kończą je w domu (34,27% wskazań), a nawet rezygnują z rekonwalescencji i przychodzą do pracy w czasie choroby (44,02% deklaracji). Można zatem stwierdzić, że niektórzy ankietowani niebezpiecznie eksploatują swój organizm i nie zapewniają mu odpowiedniej regeneracji. Jest to dość ryzykowne postępowanie, które zagraża ich zdrowiu fizycznemu i psychicznemu oraz obniża ich jakość życia i sprawność działania.

Okazuje się również, że pracownicy nie mają wpływu na ograniczenie liczby swoich zadań nawet w przypadku przeciążenia obecnymi obowiązkami (54,49% wskazań). Nie dziwi zatem, że ponad dwie piąte pracowników uważa, że przydzielane im zadania kiedyś wykonywało więcej osób (42,69% wskazań). Dodatkowo aż 70,79% ankietowanych oświadcza, że musi być stale do dyspozycji zatrudniającej ich organizacji, co niejednokrotnie wydłuża ich czas pracy. W życiu takich osób praca zaczyna dominować, co utrudnia osiągnięcie równowagi pomiędzy pracą i życiem osobistym. Komplikacje dotyczą czasu przeznaczanego na każdą z tych sfer, ale również poziomu zaangażowania w wypełnianie roli z nią związanej i satysfakcji z tego (Greenhaus, Collins, Show, 2003, s. 513).

Wydaje się, że pewien wpływ na takie opinie respondentów ma zakres zadań wykonywanych przez współczesnych pracowników. Turbulencja warunków funkcjonowania organizacji wymusza innowacyjność działania, która zmienia obowiązki zawodowe personelu. Konieczne staje się wykonywanie wielu zadań jednocześnie, często różnych. Na sytuację taką wskazuje aż 77,53% uczestników badania. Jednocześnie ankietowani podkreślają, że w związku z różnorodnością swoich obowiązków muszą ciągle zdobywać odmienne informacje potrzebne do realizacji zadań oraz posiadać rozległą wiedzę i umiejętności (w obu przypadkach – 71,35% wskazań), a także stosować różne metody pracy (65,17% deklaracji).

Zasygnalizowane przeciążenie pracowników zadaniami z punktu widzenia czasu pracy i ilości realizowanych zadań, a także ich zakresu, wywiera wpływ na ich organizm i samopoczucie. Aż 41,01% ankietowanych oświadcza, że często funkcjonuje na granicy swoich możliwości. Bez wątpienia istotnie przyczynia się do tego sygnalizowane wydłużanie czasu pracy i wykonywanie zadań w czasie choroby. Jednocześnie aż 74,16% ankietowanych uważa, że nie dysponuje wystarczającym potencjałem osobistym wymaganym do wykonania powierzanych zadań. Subiektywne odczucia zdolności do realizacji obowiązków zawodowych przez pracowników są zatem negatywne. Niepokojące w związku z tym jest oświadczenie aż 46,64% uczestników badania, wskazujące, że nie mają oni możliwości regularnej regeneracji sił zużywanych w procesie pracy. Oznacza to, że ciągle skupiają się na pracy oraz wynikających z niej zadaniach i nie mogą wypocząć i odnowić wewnętrznych zasobów swojego organizmu. Opinia ta potwierdza też wcześniejszą sugestię dotyczącą zbytnej eksploatacji pracowników, ich sił i energii.

Zaprezentowane wyniki nie pozwalają na wyciągnięcie ogólnych wniosków dotyczących przeobrażeń w realizacji obowiązków zawodowych przez współczesnych pracowników. Wydaje się jednak, że wskazują kierunek, w jakim podążają zmiany w pracy ujawniając, że współczesna aktywność zawodowa charakteryzuje się (por. Pluta, 2016, s. 171–182):

- przyspieszeniem tempa i rytmu realizacji zadań; pracownicy muszą coraz szybciej wykonywać swoje obowiązki zawodowe, a ich liczba szybko rośnie,
- wzrostem różnorodności stawianych zadań, a to rozszerza zasięg działania pracowników i wymusza stałe modyfikowanie czynności zawodowych; konieczne jest wykorzystywanie różnorodnych informacji, metod i narzędzi,
- ciągłym doskonaleniem kompetencji wykonawców pracy, ponieważ tylko wtedy mogą sprostać rosnącym wymaganiom,
- eksploataowaniem pracowników, ich sił i energii do działania; coraz bardziej widoczna jest dominacja pracy w życiu człowieka, a to znacznie ogranicza pracownikom możliwość regeneracji ich zdolności do pracy.

Zarysowana droga przeobrażeń w pracy wskazuje, że konieczne jest dalsze monitorowanie pracy. Ważne jest również uświadomienie zarządzających w tej kwestii, aby mogli podejmować działania przyczyniające się do eliminacji lub zmniejszenia negatywnych konsekwencji zmian zachodzących w pracy.

Podsumowanie

Praca jest ważna dla człowieka. Jak pokazują ostatnie badania CBOS (2014, s. 2) na temat komponentów udanego życia Polaków, wzrasta znaczenie pracy. Obecnie znajduje się ona na trzecim miejscu wśród czynników świadczących o udanej egzystencji (za zdrowiem i pieniędzmi) i dla 29% ankietowanych stanowi priorytet (5-procentowy wzrost w stosunku do wskazań z 2006 roku). Jest również ważna dla organizacji, na rzecz której człowiek wykonuje pracę. Dlatego istotne jest, aby zarządzający organizacjami nastawionymi na szybkie działanie zwracali większą uwagę na wpływ dynamiki funkcjonowania na pracę. Konieczne staje się odpowiednie kształtowanie środowiska pracy pozwalającego na równowagę sfery zawodowej i osobistej pracowników (Tomaszewska-Lipiec, 2016, s. 92–116), ale też zapewnienie właściwej organizacji pracy.

Literatura

- Borkowska, S. (2007). W sprawie tożsamości zżl. W: S. Borkowska (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w Polsce. Przeszłość, teraźniejszość, przyszłość* (s. 239–240). Warszawa: Wolters Kluwer.
- CBOS (2014). *Co stanowi o udanym życiu?* Komunikat z badań, 167/2014. Warszawa.
- Drucker, P.F. (1999). *Spółczesność prokapitalistyczna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Furmanek, W. (2014). *Humanistyczna pedagogika pracy. Praca człowieka w cywilizacji informacyjnej*. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Furmanek, W. (2015). *Humanistyczna pedagogika pracy. Sytuacje trudne w pracy człowieka*. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Fresk, M. (2002). Zmiany charakteru pracy. W: N. Chmiel (red.), *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańsk: GWP.
- Gerlach, R. (2014). Przemiany pracy i ich konsekwencje dla relacji praca – życie pozazawodowe. W: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca – życie pozazawodowe. Droga do zrównoważonego rozwoju jednostki* (s. 72–93). Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy.
- Gleick, J. (2003). *Szybciej*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Show, J.D. (2003). The Relation between Work-family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 510–531.
- Kędzior, Z. (red.) (2005). *Badania rynku – metody, zastosowania*. Warszawa: PWE.
- Kotler, P., Casilione, J.A. (2009). *Chaotics: The Business of Managing and Marketing in the Age of Turbulence*. New York: Amacom.
- Kuczera, K. (2013). Metodyka badania modeli biznesowych podmiotów gospodarczych. *MBA CE, I*, 108–123.
- Plewka, C. (2016). *Człowiek w całościowym rozwoju zawodowym*. Koszalin: Wydawnictwo Politechniki Koszalińskiej.
- Pluta, A. (2014). Pułapka przyspieszenia – wyzwanie współczesnych przedsiębiorców. W: A. Postuła, B. Glinka, J. Pasieczny (red.), *Oblicza przedsiębiorczości* (s. 13–29). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania UW.
- Pluta, A. (2016). Przemiany w pracy współczesnych pracowników i ich konsekwencje. *Szkoła – Zawód – Praca, 12*, 171–182.
- Pluta, A., Rudawska, A. (2015). Skutki przyspieszenia funkcjonowania organizacji z perspektywy pracowników. *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa, 11* (790), 33–47.
- Pluta, A., Rudawska, A. (2016). Holistic Approach to Human Resources and Organizational Acceleration. *Journal of Organizational Change Management, 29*, 293–309.

- Rymaniak, J. (2011). O nowy paradygmat pracy – ponad i poza człowiekiem. *Humanizacja Pracy, 1*, 23–44.
- Sztumski, W. (2015). Humanizing and Dehumanizing Work. W: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Work – Personal Life. Between Harmony and Disintegration* (s. 145–158). Kraków: Impuls.
- Sztumski, W. (2014). Krytycznie o pojęciu pracy i równowadze między czasem pracy i czasem wolnym. W: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca–życie pozazawodowe. Droga do zrównoważonego rozwoju jednostki* (s. 147–160). Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy.
- Toffler, A. (1971). *Future Shock*. New York: Bantam Book.
- Tomaszewska-Lipiec, R. (2016). Równoważenie sfery osobistej i zawodowej jako postulowany element nowoczesnego środowiska pracy. *Szkola – Zawód – Praca, 12*, 171–182.
- Wilsz, J. (2009). *Teoria pracy*. Kraków: Impuls.

TRANSFORMATIONS IN CONTEMPORARY WORK

Abstract

The article considers changes in work. Its aim is to identify modifications in professional duties of employees and show the characteristics of work. The foundation for the considerations is a theoretical debate supported by the author's own research. The outlined characteristic may provide a baseline for the development of effective programmes that can eliminate negative effects of changes in work.

Keywords: work, changes in work, work characteristic.

JEL code: M12