

**Jolanta Wilsz**

Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie

# IMPLIKACJE GLOBALIZACJI DLA RYNKU PRACY

## Wprowadzenie

Obecnie na rynkach pracy dokonują się przyspieszone zmiany, które według D. Kotlorz zostały wywołane przede wszystkim „(...) procesami globalizacji i integracji gospodarczej, przyspieszeniem postępu technicznego w obszarze technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych czy nowymi strategiami wielkich korporacji”<sup>1</sup>, przy czym technologie informacyjne najbardziej wpływające na współczesną globalizację są najważniejszymi czynnikami sprawczymi nowoczesnych rynków pracy.

XXI w. zrewolucjonizowały: „(...) komputer i informatyka oraz powszechne wmontowanie mikroprocesora w narzędzia produkcyjne”<sup>2</sup>. Efekty tego, widoczne w procesie pracy, wpływają na sytuację na rynku pracy.

Autorka artykułu uważa, że „(...) ze względu na nasuwające się pytania o przyszłość pracy, równie ważny wydaje się kontekst prognostyczny, można by ewentualnie nazwać go k o n t e k s t e m g l o b a l n y m. Kontekst ten pojawił się w związku z dokonującymi się przemianami cywilizacyjnymi”<sup>3</sup>. Niezmiernie trudno jest precyzyjnie określić kierunki zmian, które w przyszłości dokonają się w procesie pracy. Jednak jest to konieczne, by przeciwdziałać negatywnym skutkom tych zmian.

Celem artykułu jest przedstawienie opinii specjalistów z różnych dziedzin na temat wpływu globalizacji na przemiany dokonujące się w procesie pracy na współczesnym rynku pracy, a także wpływu kapitału intelektualnego na sytuację na tym rynku.

---

<sup>1</sup> D. Kotlorz: Wstęp. W: Współczesny rynek pracy. Wybrane problemy. Red. D. Kotlorz. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2011, s. 10.

<sup>2</sup> W. Szymański: Globalizacja wyzwania i zagrożenia. Difin, Warszawa 2001, s. 25.

<sup>3</sup> J. Wilsz: Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy. Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2009, s. 31.

## 1. Globalizacja jako czynnik generujący przemiany we współczesnym świecie

Termin globalizacja opisuje zmieniającą się rzeczywistość, ujmując jej mnóstwo różnych aspektów. Dokonując syntezy definicji tego terminu, można stwierdzić, że globalizacja jest pojęciem typu *catch-all*, tzn. uwzględniającym każdy możliwy aspekt procesów zachodzących we współczesnym świecie<sup>4</sup> i dlatego, co podkreśla G. Kołodko: „(...) interdyscyplinarne ujęcie kwestii globalizacji jest niezbędne dla jej pełniejszego zrozumienia”<sup>5</sup>.

Od co najmniej 30 lat przemiany cywilizacyjne są kształtowane przez wszystkie aspekty procesów globalizacyjnych, jest to m.in. aspekt: gospodarczy, ekonomiczny, informacyjny, ekologiczny, antropologiczny, kulturowy, demograficzny, migracyjny, polityczny, społeczny, a nawet przestępczy. Wszystkie aspekty nowoczesnej epoki mają wymiar globalny, dlatego współczesna cywilizacja jest *cywilizacją globalną*, którą cechuje nadzwyczajne przyśpieszenie.

Z punktu widzenia ekonomii globalizuje się przede wszystkim gospodarka i rynek, „(...) globalizacja to historyczny i spontaniczny proces liberalizacji i postępującej wraz z nią integracji dotychczas w odniesieniu i w luźnym powiązaniu funkcjonujących rynków towarów, kapitału i – z opóźnieniem i na mniejszą skalę – siły roboczej oraz technologii i informacji w jeden współzależny rynek światowy”<sup>6</sup>.

Z perspektywy funkcjonowania rynku pracy najważniejsza wydaje się być *globalizacja gospodarcza*, którą jest „(...) dokonujący się na świecie długofalowy proces integrowania coraz większej liczby krajowych gospodarek ponad ich granicami, dzięki rozszerzaniu się oraz intensyfikowaniu wzajemnych powiązań (inwestycyjnych, produkcyjnych, handlowych, kooperacyjnych), w wyniku czego powstaje ogólnoswiatowy system ekonomiczny o dużej współzależności”<sup>7</sup>.

Zjawisko globalizacji jest konsekwencją paradygmatu systemowego, gdyż z jednej strony dzięki postępowi w technikach informacyjnych, które pojawiły się dzięki nauce nowoczesnej, rozwijającej się w tym paradygmacie – świat zaczął się „zmniejszać”. Z drugiej strony paradygmat systemowy spowodował, że zwiększyło się pojmowanie świata jako całości. Już ponad 20 lat temu zwracał na to uwagę R. Robertson, pisząc, że „(...) globalizacja jako koncepcja odnosi się zarówno do «zmniejszania się» świata, jak i zwiększania pojmowania świata jako całości. Obydwa te czynniki wzmacniają globalną współzależność i poj-

<sup>4</sup> Takiej oceny globalizacji dokonali: L. Weinberg, W. Edubank. Cyt. za W. Wosińska: *Oblicza globalizacji*. Smak Słowa, Sopot 2008, s. 23.

<sup>5</sup> G.W. Kołodko: *Wędrujący świat*. Prószyński i S-ka, Warszawa 2008, s. 93.

<sup>6</sup> *Ibid.*, s. 98.

<sup>7</sup> M. Golka: *Cywilizacja współczesna i globalne problemy*. Oficyna Naukowa, Warszawa 2012, s. 137.

mowanie świata jako jedności w dwudziestym wieku”<sup>8</sup>. Podobnie postrzegał świat dwadzieścia dwa wieki temu, grecki historyk Polibiusz, uważany za pierwszego teoretyka globalizacji, który zwracał uwagę, że wcześniej „(...) zdarzenia jakie zachodziły w świecie, prawie nigdy nie miały związku między sobą, podczas gdy teraz wszystkie są ujęte w całość”<sup>9</sup>.

Specjaliści zwracają uwagę, że globalizacja ekonomiczna i finansowa zdominowała i wyprzedziła globalizację społeczną i kulturową, nie mówiąc już o globalizacji naukowej i edukacyjnej. Tymczasem między wszystkimi rodzajami globalizacji występuje sprzężenie zwrotne, które powoduje, że wzajemnie od siebie zależą i wpływają na siebie. Należy więc dbać o zrównoważony rozwój wszystkich dziedzin, koncentrując się jednak przede wszystkim na nauce, która powinna być nauką nowoczesną, tzn. nauką globalną, ponieważ dziewiętnastowieczna nauka tradycyjna w dobie globalizacji nie jest w stanie stymulować procesów rozwojowych w różnych dziedzinach ludzkiej działalności<sup>10</sup>.

Do pozytywnych efektów globalizacji gospodarczej należy zaliczyć przede wszystkim to, że sprzyjając konkurencyjności przedsiębiorstw, wymusza efektywność, elastyczność i innowacyjność gospodarowania, przyczynia się do tanienia towarów i usług, na które mogą sobie dziś pozwolić nawet mało zamożni nabywcy. Wpływa na stałe ogólne zwiększanie się dobrobytu materialnego ludzkości, niezależnie od wszelkich problemów, które temu towarzyszą<sup>11</sup>.

Współczesny świat jest regulowany procesami globalizacji, dlatego człowiek nie może „(...) pozwolić sobie na ignorancję w sprawie zjawiska globalizacji; wiedza o jej mechanizmach musi stać się częścią ogólnej edukacji. Przenika ona bowiem każdą dziedzinę życia i odciska się zarówno na życiu zawodowym, jak i prywatnym – niezależnie od tego w jakiej części świata przyszło nam się urodzić i żyć. Szczególnym piętnem będzie się ona odciskała, i już to czyni, na młodych pokoleniach – współczesnym i przyszłym”<sup>12</sup>.

Skutkiem globalizacji będzie ustawiczne zmniejszanie się roli krajowych rynków pracy, w efekcie „(...) badania makroekonomiczne danego państwa coraz bardziej tracą sens. Makroekonomia rozszerza swój horyzont z ogólnokrajowego na ogólnoświatowy”<sup>13</sup>.

<sup>8</sup> R. Robertson: *Globalization. Social Theory and Global Culture*. Sage, London 1992, s. 8.

<sup>9</sup> Cyt. za: F. Mayor: *Przyszłość świata*. Wydano Fundacja Studiów i Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001, s. 19.

<sup>10</sup> Szerzej naukę nowoczesną i tradycyjną oraz paradygmat systemowy omówiłam w: J. Wilsz: *Paradygmat systemowy – badania i metody systemowe*. W: *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*. Red. T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun i N. Nyczkało. Wydawnictwo Akademii im. J. Długosza w Częstochowie, Częstochowa – Kijów 2012, s. 125-149.

<sup>11</sup> Por. M. Golka: *Op. cit.*, s. 141.

<sup>12</sup> W. Wosińska: *Op. cit.*, s. 11.

<sup>13</sup> W. Szymański: *Op. cit.*, s. 82.

## 2. Praca i rynek pracy w warunkach globalizacji – stan aktualny i prognozy na przyszłość

Na współczesnym rynku pracy wiele problemów czeka na rozwiązanie. Jednym z nich jest przyszłość pracy. Odpowiedź na pytanie postawione przez D. Kotlorz<sup>14</sup>: jak pogodzić dążenie do pełnego zatrudnienia z dążeniem gospodarek do nowoczesności i konkurencyjności? – nie wydaje się być optymistyczna, m.in. dlatego, że coraz częściej wzrostowi gospodarczemu nie towarzyszy wzrost liczby miejsc pracy.

Trafne określenie kierunków zmian, które dokonają się w przyszłości w procesie pracy nie jest łatwe, chociażby ze względu na niemożliwe do przewidzenia efekty postępu naukowo-techniczno-informatycznego.

Wizja przyszłej pracy przedstawiona przez J. Rifkina jest następująca: „(...) globalne korporacje mogą wytwarzać bezprecedensowe ilości dóbr i usług przy coraz mniejszym zatrudnieniu. Nowe technologie prowadzą nas w erę produkcji prawie bez robotników, akurat w takim momencie historii świata, kiedy ludzkość osiągnęła niebywałą liczebność. Zderzenie między presją zaludnienia a coraz mniejszymi szansami zatrudnienia będzie kształtować geopolitykę nowej gospodarki nowoczesnych technologii przez pierwsze dekady nowego stulecia”<sup>15</sup>.

Pracownicy będą zmuszeni do częstszej zmiany pracy. J. Taylor i D. Hardy przewidują, że „(...) ktoś, kto ma dwadzieścia lat i wkracza teraz na rynek pracy, przed ukończeniem trzydziestego roku życia prawdopodobnie ośmiokrotnie zmieni miejsce pracy, natomiast w całej swojej karierze zawodowej uczyni to aż dwudziestokrotnie”<sup>16</sup>, uważają, że coraz powszechniejsze będzie zjawisko, jakim jest praca w charakterze wolnego strzelca i powtarzają za C. Morem, specjalistą do spraw outplacementu, że „(...) należy przygotowywać się nie do jednej kariery, lecz wielu różnych karier”<sup>17</sup>, proponują trzyfazowy cykl nieustającej aktywności pracownika, określany jako: „zarabiaj, ucz się i miej aspiracje”. Uzasadniają celowość stosowania tego cyklu koniecznością zarządzania własną karierą, ponieważ jest to jedyna gwarancja zatrudnienia, na jaką pracownik może liczyć we współczesnym biznesie, w którym zmiany dokonują się bardzo szybko.

<sup>14</sup> D. Kotlorz: Op. cit., s. 9.

<sup>15</sup> J. Rifkin: Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej. Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001, s. 264-265.

<sup>16</sup> J. Taylor, D. Hardy: Jak efektywnie poszukiwać pracy. Wykorzystanie metody firmy Monster. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 22.

<sup>17</sup> Ibid., s. 23.

M. Gableta jest przekonana, że „(...) odchodzi czas myślenia o pracy i zawodzie jako o czymś, co jest dane człowiekowi raz na zawsze. Wzrost zatrudnienia staje się pochodną wzrostu wiedzy i umiejętności. Współczesna organizacja potrzebuje bowiem przede wszystkim ludzi, którzy posiadają «środki produkcji» w postaci kompetencji”<sup>18</sup>.

A. Schaff, w artykule zatytułowanym: *Otwarcie na nowy socjalizm*, opublikowanym w „Przeglądzie” z dnia 10 lipca 2000 r., przytacza opinię M. Kaku, że około 2030 r. połowa zajęć zostanie zautomatyzowana i około 4 mld ludzi straci pracę.

L.C. Thurow zwraca uwagę, że „(...) w gospodarce przyszłości pracownicy z kwalifikacjami na poziomie trzeciego świata będą otrzymywali płace na poziomie trzeciego świata, nawet jeśli będą mieszkali w pierwszym świecie. Niewykwalifikowana siła robocza będzie po prostu kupowana tam gdzie jest najtańsza”<sup>19</sup>.

W. Szymański zauważa, że spada chłonność wzrostu gospodarczego na siłę roboczą, a „(...) współzawodnictwo i pogoń za obniżką kosztów i wzrostem wydajności tworzy presję na obniżkę zatrudnienia i płac, co zakłóca kreację popytu, od którego zależy gospodarka rynkowa”<sup>20</sup>.

Podporządkowanie rynku pracy mechanizmowi rynkowemu spowodowało ujawnienie nowych niekorzystnych zjawisk, takich jak: bezrobocie, likwidacja miejsc pracy, spadek popytu na pracę, atmosfera zagrożenia wokół pracy, utowarowienie ludzkiej pracy, powiększanie się sfery socjalnej, szara strefa, korupcja, odpływ wysoko wykwalifikowanych pracowników za granicę, zmniejszanie się bezpieczeństwa ekonomicznego, patologie społeczne, ubóstwo itp.

F. Mayor zwraca uwagę, że rozprzestrzeniający się „giętki kapitalizm” „(...) rozkłada dawne wartości pracy, by je zastąpić podwójną logiką niestałości, niepewności i niezwyklej krótkoterminowości, oraz «selektywnych doborów». Ta logika społecznych pęknięć zwiększa dystans między wysoko kwalifikowanymi zawodowcami a nisko kwalifikowanymi pracownikami, a także między przedstawicielami tego samego zawodu o niemalże równych kompetencjach. Zanikają takie wartości, jak zaufanie, lojalność, pewność umów o pracę, podobnie zresztą, jak czasowość ludzkiej działalności. Praca (...) teraz – wraz ze swoją swiłą wykluczeń, marginalizacji, giętkości i nietrwałości – staje się jednym z najpotężniejszych czynników jej zniszczenia”<sup>21</sup>.

<sup>18</sup> M. Gableta: *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław 2003, s. 207.

<sup>19</sup> L.C. Thurow: *Przyszłość kapitalizmu*. Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 1999, s. 105-106.

<sup>20</sup> W. Szymański: *Op. cit.*, s. 24.

<sup>21</sup> F. Mayor: *Op. cit.*, s. 13.

Można zauważyć, że na świecie jest coraz mniej pracy, za którą ludzie otrzymują wynagrodzenie – w przyszłości tego rodzaju pracy będzie jeszcze mniej. B. Bartz zauważa, że „(...) ta sytuacja nie zmieni się dopóty, dopóki będzie dominować neoliberalna, a nie społeczna doktryna stosunków kapitalistycznych. Dla neoliberalnej gospodarki rynkowej, która niestety przeważa w krajach wysoko rozwiniętych, człowiek jest de facto instrumentem służącym do tworzenia wartości dodatkowej, zysku właściciela kapitału i jego infrastruktury. Komputeryzacja i robotyzacja rugują miejsca pracy masowo i bezlitośnie. Za sprawą ciągłego wdrażania ulepszonych technologii niemal każdą pracę będzie można wkrótce wykonać taniej niż przy pomocy najtańszej nawet siły roboczej. W takich okolicznościach zatrudnienie będzie systematycznie redukowane”<sup>22</sup>.

To, co dzieje się na współczesnym rynku pracy wiąże się z zastępowaniem coraz większej liczby ludności coraz bardziej inteligentnymi technologiami. E. Kośmicki zwraca uwagę, że rosnącego bezrobocia nie można już dłużej sprowadzać do cyklicznych kryzysów gospodarczych, jest ono bowiem skutkiem kapitalizmu opartego na coraz bardziej zaawansowanych technologiach oraz, że „(...) obecnie często wydaje się, że zakres działania państw dotyczy jedynie dylematu: albo rosnące ubóstwo z wysokim bezrobociem (jak w większości krajów europejskich), albo jeszcze większe ubóstwo, z trochę mniejszym bezrobociem (jak w USA)”<sup>23</sup>, zauważa też, że następuje „(...) coraz większe przekształcanie się stosunków pracy, które podlegają «deregulacji» i «uelastycznieniu», a społeczeństwo oparte na pracy przeobraża się w społeczeństwo ryzyka, w którym niemożliwe do przewidzenia staje się zarówno życie jednostek, jak i państw oraz ważniejsza okazuje się ekonomia ryzyka”<sup>24</sup>.

Na sytuację na krajowym rynku pracy pozytywny wpływ mają inwestycje zagraniczne, przede wszystkim te, które powodują powstawanie i rozwój przedsiębiorstw lokalnych, np. zaopatrujących w podzespoły, czy świadczących inne usługi dla zagranicznego inwestora.

Produkty wytworzone na dobrze funkcjonującym rynku pracy, tzn. takim, na którym jak najwięcej osób znajduje pracę, muszą znaleźć nabywców – „(...) sprzedaż, a więc możliwość wykorzystania mocy produkcyjnych warunkują ci, którzy potrafią odkryć potencjalny popyt, potencjalne produkty, potencjalne technologie, potencjalne rynki, a więc potencjalnie najkorzystniejsze miejsca lo-

<sup>22</sup> B. Bartz: Zjawiska globalizacyjne kształtujące współczesną politykę oświatową i przygotowanie ludzi do pracy. „Oświatowiec” 2008, nr 1-2, s. 36.

<sup>23</sup> E. Kośmicki: Humanistyczny wymiar globalizacji. „Dziś. Przegląd Społeczny” 2004, nr 1 (160), s. 26.

<sup>24</sup> Ibid., s. 27.

kowania produkcji i sprzedaży. Oni warunkują sprzedaż, a więc realizację głównego zadania całego procesu gospodarczego. Można ich określić jako wyselekcjonowany kapitał ludzki, czyli kapitał intelektualny<sup>25</sup>. Posiadanie tego kapitału przez przedsiębiorstwo i jego bezustanny wzrost jest warunkiem długotrwałej przewagi konkurencyjnej. Widoczna jest tendencja, że kapitał intelektualny krajów najbardziej rozwiniętych wykonuje pracę wysoko kwalifikowaną (m.in. projektowanie, prace badawczo-rozwojowe, prace wymagające bardzo wysokich kwalifikacji, zarządzanie strategiczne), natomiast pracę nisko kwalifikowaną, nisko opłacaną podejmują pracownicy nisko wykwalifikowani z państw o niższym poziomie rozwoju, za którą w kraju bogatym należałoby płacić znacznie więcej – dzięki takim przedsięwzięciom możliwy jest wzrost wynagrodzenia kapitału intelektualnego, tak więc należy oczekiwać, że dysproporcje w zarobkach będą się zwiększały, realne dochody pracowników nisko kwalifikowanych w krajach bogatych będą spadały, a wzrastał będzie udział w podziale wartości dodanej kapitału intelektualnego. Będzie postępował proces wyrównywania cen, będący efektem mechanizmu rynkowego.

Jak słusznie zauważa W. Szymański: „(...) interesy i losy różnych grup wyraźnie się rozchodzą, a zwłaszcza rozchodzą się interesy kapitału intelektualnego będącego beneficjentem procesu globalizacji, z interesami pracy nisko wykwalifikowanej, ponoszącej konsekwencje negatywne”<sup>26</sup>.

### **3. Wpływ kapitału intelektualnego na sytuację na współczesnym rynku pracy**

Ze względu na potrzebę posiadania przez pracownika bardzo szerokiego zakresu wiedzy i konieczności wykorzystywania jej w podejmowanych działaniach zawodowych, wzrastać będzie znaczenie pracy intelektualnej i kapitału ludzkiego. Prognostycy przemian w procesie pracy są zgodni co do tego, że w przyszłości w procesie tym znacznie wzrośnie rola czynności intelektualnych. Społeczeństwo nie będzie już wyłącznie społeczeństwem pracy, ale stanie się społeczeństwem wiedzy i pracy. Praca będzie głównie pracą wytwórczą i usługową oraz badawczą i twórczą.

Ch. Handy podkreśla że, „(...) zmierzch produkcji o wysokim stopniu pracochłonności sprawił, że na rynku pojawiły się organizacje, które czerpią wartość dodaną z wiedzy i potencjału twórczego, a nie z siły ludzkich mięśni.

<sup>25</sup> W. Szymański: Op. cit., s. 26.

<sup>26</sup> Ibid., s. 29.

Mniejsza liczba mądrzej myślących pracowników, wspomaganych inteligentnymi maszynami i komputerami, tworzy większą wartość niż całe grupy czy linie bezmyślnej masy «zasobów ludzkich»<sup>27</sup>.

Efektom globalnej gospodarki jest bezustannie zwiększająca się konkurencyjność. By jej sprostać, przedsiębiorstwa muszą zwiększać swą innowacyjność, jedynie nowatorskie osiągnięcia naukowe mogą pomóc im w wygraniu bezwzględnej walki konkurencyjnej w skali światowej. Aby były zdolne to czynić, muszą dysponować odpowiednim kapitałem intelektualnym.

Podstawą rozwoju nowoczesnej gospodarki staje się dziś kapitał intelektualny – wpływa on znacznie bardziej na efektywne funkcjonowanie przedsiębiorstw niż wyposażenie techniczne, czy zasoby finansowe, „(...) nakłady pracy fizycznej i surowców tracą na znaczeniu zarówno jako składnik kosztów komparatywnych, jak i czynnik konkurencji. Zyskuje natomiast na znaczeniu wiedza jako źródło tworzenia kluczowych zdolności firmy (*core competencies*), które polegają na opanowaniu podstawowych procesów biznesu z punktu widzenia szybkości, jakości, precyzji, kosztów, poziomu serwisu, a także ukierunkowania organizacji na cele rynkowe»<sup>28</sup>.

O rozwoju gospodarczym państwa oraz o poprawie sytuacji na lokalnych rynkach pracy decyduje efektywność działania przedsiębiorstw; od tego czy, i jak „(...) nowoczesne firmy stosują różne koncepcje zarządzania umożliwiające im bardziej płynne i dynamiczne dostosowanie się do zmian zachodzących na rynku i w otoczeniu ich działania»<sup>29</sup> zależy nie tylko ich własna pozycja konkurencyjna, ale również stan rynku pracy. System zarządzania, który umożliwia przedsiębiorstwom sprawne funkcjonowanie na globalnym rynku pracy jest charakteryzowany jako: innowacyjny, adaptacyjny, elastyczny, efektywny oraz szybki, czyli zdolny do szybszej niż konkurenci odpowiedzi na zmiany w otoczeniu<sup>30</sup>.

Kapitał intelektualny przesądza o jakości procesu gospodarczego. Jego rola powinna polegać na tworzeniu innowacji, dzięki którym przedsiębiorstwa powiększą swe zasoby, gdyż w dobie globalizacji nie wystarczy już zwiększenie wykorzystania zasobów będących w dyspozycji przedsiębiorstwa, jego możliwości rozwojowe zależą od innowacyjnego przedsiębiorcy, wykorzystującego innowacyjnych pracowników – ich kapitał intelektualny. T. Buzan, T. Dottino i R. Israel uważają, że „(...) wkroczyliśmy właśnie w największą epokę w historii

<sup>27</sup> Ch. Handy: *Wiek przezwyciężonego rozumu*. Business Press, Warszawa 1998, s. 50.

<sup>28</sup> J. Penc: *Nowe zarządzanie w nowej gospodarce*. SLG International Training Center, Warszawa 2010, s. 60.

<sup>29</sup> J. Penc: *Systemowe zarządzanie organizacją. Nowe zadania, funkcje i reguły gry*. Wydział Wydawnictw i Poligrafii Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, Szczytno 2007, s. 18.

<sup>30</sup> W.M. Grudzewski, I.K. Hejduk: *Projektowanie systemów zarządzania*. Difin, Warszawa 2001, s. 54.



zarówno naszej planety, jak i ludzkości: w erę ludzkiej inteligencji”<sup>31</sup>. Dziś niestety nie wszyscy ludzie mogą sprostać wyzwaniom ery informacji oraz ery wiedzy, która pojawiła się około 50 lat później. W erze ludzkiej inteligencji „(...) wszyscy pracownicy staną się liderami. Aby przetrwać, każda jednostka, czy to w świecie biznesu, czy też w innych społecznościach, będzie musiała być twórcza, elastyczna, łatwo się adaptująca, szybko myśląca, zdolna do przyswajania informacji z ogromną szybkością, inteligentna, świadoma i zaangażowana w rozwój swoich licznych inteligencji”<sup>32</sup> – aby sprostać tym wymaganiom, poziom „kapitału intelektualnego” pracownika powinien być wysoki i bezustannie podnoszony; „(...) by oczekiwania w tym zakresie były realne, na miarę możliwości konkretnej osoby należy znać czynniki determinujące możliwy przez nią do uzyskania poziom «kapitału intelektualnego». Szczególne znaczenie mają tu wrodzone predyspozycje intelektualne człowieka, które można określić opierając się na koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości człowieka. Znajomość tych cech wydaje się być nieodzowna, gdyż zarządzanie zasobami ludzkimi ukierunkowane na te cechy może polepszyć funkcjonowanie przedsiębiorstw”<sup>33</sup>.

## Podsumowanie

Zakres poruszanych w tym artykule problemów, występujących w globalnej cywilizacji, jest niewyobrażalnie szeroki, wszystkie one wywierają na siebie wzajemny wpływ. Takie zależności zachodzą na przykład między: pracą a rynkiem pracy, osobowością człowieka a pracą, osobowością a kapitałem intelektualnym, kapitałem intelektualnym a pracą, kapitałem intelektualnym a sytuacją na rynku pracy, osobowością człowieka a procesem przystosowania. Bezustannie zmienia się proces pracy, rynek pracy, kapitał intelektualny, sytuacja w otoczeniu i osobowość człowieka, dlatego niezmiernie trudne, a wręcz niemożliwe jest sformułowanie precyzyjnych i szczegółowych wniosków, dzięki którym możliwe byłoby szybkie i skuteczne rozwiązywanie problemów, które pojawiają się w globalnym otoczeniu. Warunkiem efektywnego rozwiązywania tych problemów jest systemowe podejście do nich, umożliwiające ogarnięcie ich istoty i wszystkich ważnych aspektów.

<sup>31</sup> T. Buzan, T. Dottino, R. Israel: *Zwykli ludzie – liderzy*. MUZA S.A., Warszawa 2008, s. 15.

<sup>32</sup> *Ibid.*, s. 15.

<sup>33</sup> J. Wilsz: *Kapitał intelektualny przedsiębiorstwa w kontekście stałych indywidualnych cech osobowości pracowników*. W: *Ekonomiczne i społeczne aspekty funkcjonowania współczesnego rynku pracy*. Red. D. Kotlorz. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2012, s. 132.

## Literatura

- Bartz B.: Zjawiska globalizacyjne kształtujące współczesną politykę oświatową i przygotowanie ludzi do pracy. „Oświatowiec” 2008, nr 1-2.
- Buzan T., Dottino T., Israel R.: Zwykli ludzie – liderzy. MUZA S.A., Warszawa 2008.
- Gableta M.: Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław 2003.
- Golka M.: Cywilizacja współczesna i globalne problemy. Oficyna Naukowa, Warszawa 2012.
- Grudzewski W.M., Hejduk I.K.: Projektowanie systemów zarządzania. Difin, Warszawa 2001.
- Handy Ch.: Wiek przezwyciężonego rozumu. Business Press, Warszawa 1998.
- Kołodko G.W.: Wędrujący świat. Prószyński i S-ka, Warszawa 2008.
- Kośmicki E.: Humanistyczny wymiar globalizacji. „Dziś. Przegląd Społeczny” 2004, nr 1 (160).
- Kotlorz D.: Wstęp. W: Współczesny rynek pracy. Wybrane problemy. Red. D. Kotlorz. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2011.
- Mayor F.: Przyszłość świata. Wydano Fundacja Studiów i Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001.
- Penc J.: Nowe zarządzanie w nowej gospodarce. SLG International Training Center, Warszawa 2010.
- Penc J.: Systemowe zarządzanie organizacją. Nowe zadania, funkcje i reguły gry. Wydział Wydawnictw i Poligrafii Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, Szczytno 2007.
- Rifkin J.: Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej. Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.
- Robertson R.: Globalization. Social Theory and Global Culture. Sage, London 1992.
- Szymański W.: Globalizacja wyzwania i zagrożenia. Difin, Warszawa 2001.
- Taylor J., Hardy D.: Jak efektywnie poszukiwać pracy. Wykorzystanie metody firmy Monster. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Thurow L.C.: Przyszłość kapitalizmu. Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 1999.
- Wilsz J.: Kapitał intelektualny przedsiębiorstwa w kontekście stałych indywidualnych cech osobowości pracowników. W: Ekonomiczne i społeczne aspekty funkcjonowania współczesnego rynku pracy. Red. D. Kotlorz. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2012.
- Wilsz J.: Paradygmat systemowy – badania i metody systemowe. W: Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia. Red. T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun i N. Nyczkało. Wydawnictwo Akademii im. J. Długosza w Częstochowie, Częstochowa – Kijów 2012.
- Wilsz J.: Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy. Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2009.
- Wosińska W.: Oblicza globalizacji. Smak Słowa, Sopot 2008.

## **IMPLICATIONS OF GLOBALISATION FOR LABOR MARKET**

### **Summary**

In the article the process of contemporary globalization was characterized as well as its features and mechanisms. Current issues for employment and the labour market together with envisaged trends within ongoing globalization process were presented. Influence of intellectual capital on labor market condition was discussed.