

Spoleczne uwarunkowania funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw w gospodarce opartej na wiedzy

WPROWADZENIE

Przekształcanie się gospodarki bazującej na tradycyjnych aktywach w gospodarkę opartą na wiedzy przedstawiane jest w literaturze jako przełomowy moment w dziejach ludzkości. Wynalezienie i upowszechnienie m.in. komputera, łączności satelitarnej, telefonii komórkowej czy Internetu zmieniło dotychczasowy sposób życia większości społeczeństw i sposób funkcjonowania organizacji. Współcześnie o przetrwaniu i sukcesie przedsiębiorstwa decyduje to, czy rozwinęło ono zdolność ciągłego uczenia się. Organizacja ucząca się to taka, która swoją przewagę konkurencyjną opiera na wiedzy, umiejętnościach, kreatywności, wyobraźni, inteligencji, doświadczeniu, intuicji, motywacji i systemie wartości pracujących tam ludzi. W warunkach globalizacji, która oznacza zaostrzenie się konkurencji, a co za tym idzie – przyspieszenie tempa postępu cywilizacyjnego, przedsiębiorstwa muszą być przygotowane na ciągłe zmiany, dlatego rekrutują pracowników nie tylko według wymienionych wyżej kryteriów, ale również według chęci i zdolności do ciągłego uczenia się indywidualnego i zbiorowego. Mimo iż zespół składający się z pracowników o określonych tu cechach musi być relatywnie wysoko wynagradzany, to pracodawcy nie postrzegają go jako źródła kosztów, lecz jako inwestycję.

Innowacyjna gospodarka może być zbudowana wyłącznie przez innowacyjne społeczeństwo i dotyczy to w takim samym stopniu pracowników, co zarządzających nimi. Kapitał ludzki może bowiem zostać utracony w szybkim czasie na skutek nieudolnego zarządzania zasobami ludzkimi. Zaniedbania w tym obszarze skutkują brakiem satysfakcji pracowników, spadkiem motywacji, a w końcu odpływem najbardziej wartościowych kadr [Okoń-Horodyńska, 2009, s. 38].

Niniejsze opracowanie koncentruje się na roli czynnika ludzkiego w procesie modernizacji gospodarki na płaszczyźnie mikroekonomicznej. Jego zasadniczym celem jest przeanalizowanie wybranych aspektów oddziaływania człowieka zarówno jako indywidualnego bytu, jak i członka zbiorowości, na rozwój innowacyjności przedsiębiorstw. Punktem wyjściowym analizy będzie przedstawienie koncepcji przedsiębiorstwa innowacyjnego jako filaru gospodarki

postindustrialnej. W dalszej części opracowania zostaną wskazane potencjalne bariery działalności innowacyjnej firm, co będzie stanowiło tło rozważań dotyczących uwarunkowań społecznych determinujących tempo i kierunek zmian zachodzących w przedsiębiorstwach dostosowujących się do realiów gospodarki opartej na wiedzy. W końcu zostanie zwrócona uwaga na uwarunkowania społeczne obecnego i przyszłego funkcjonowania rynku pracy w Polsce oraz na wyzwania stojące przed pracodawcami w naszym kraju w związku ze wzrostem presji na postęp technologiczny.

PRZEDSIĘBIORSTWO INNOWACYJNE JAKO EFEKT MODERNIZACJI GOSPODARKI W SKALI MIKRO W WARUNKACH GLOBALIZACJI

Rosnące powiązania między gospodarkami, wzrost liberalizacji i integracji rynków, redukcja, dzięki postępowi technologicznemu, kosztów komunikacji i transportu, zmieniły warunki prowadzenia działalności gospodarczej. Przed przedsiębiorcami stanęło nie lada wyzwanie. Ich firmy muszą zmieniać się równie dynamicznie, jak otoczenie, by uzyskiwać nowe przewagi konkurencyjne, zwłaszcza w sektorach o intensywnych nakładach wiedzy.

Zgodnie z metodologią Oslo, przedsiębiorstwo innowacyjne definiuje się jako takie, które w badanym okresie (najczęściej trzyletnim) wprowadziło na rynek przynajmniej jedną innowację. Przykładem węższej definicji jest ta, która odnosi się do firm dokonujących innowacji w obrębie produktów lub procesów (tych, które wdrożyły nowy lub znacząco udoskonalony produkt czy proces) [*Podręcznik Oslo...*, 2008, s. 49]. Firmy, które w analizowanym okresie były w myśl powyższej definicji nieinnowacyjne, mogły jednak w tym czasie prowadzić działalność innowacyjną i ponosić związane z tym wydatki. Działalność innowacyjna może mieć trojaki charakter:

- działalność *zakończona sukcesem*, czyli pomyślnym wdrożeniem innowacji (aczkolwiek nie ma wymogu, aby był to również sukces komercyjny),
- działalność *trwająca*, czyli działania w trakcie realizacji, które nie doprowadziły jeszcze do wdrożenia innowacji,
- działalność *zaniechana* przed wdrożeniem innowacji [*Podręcznik Oslo...*, 2008, s. 62].

Skłonność przedsiębiorstw do podejmowania działalności innowacyjnej i wprowadzania innowacji determinowana jest przez wiele różnych czynników zarówno wewnętrznych, jak i mających swoje źródło poza firmą. W literaturze jednak zdecydowanie częściej wykazywane i analizowane są czynniki, które mogą stanowić barierę innowacyjności. Z tabeli 1 wynika, że uwarunkowania społeczne mogą stanąć na przeszkodzie rozwojowi potencjału innowacyjnego firm w równym stopniu, co czynniki ekonomiczne czy uregulowania prawne.

Tabela 1. Wykaz czynników stanowiących potencjalne bariery działalności innowacyjnej

Obszar oddziaływania	Innowacje			
	produktowe	procesowe	organizacyjne	marketingowe
1	2	3	4	5
Czynniki kosztowe:				
Postrzegane ryzyko jest zbyt wysokie	+	+	+	+
Zbyt wysokie koszty	+	+	+	+
Brak środków finansowych w przedsiębiorstwie	+	+	+	+
Brak zewnętrznych środków finansowych:				
Kapitał wysokiego ryzyka (<i>venture capital</i>)	+	+	+	+
Publiczne źródła finansowania	+	+	+	+
Czynniki dotyczące wiedzy:				
Niedostateczny potencjał innowacyjny (B+R, prace projektowe, itp.)	+	+		+
Brak wykwalifikowanej kadry:				
W ramach przedsiębiorstwa	+	+		+
Na rynku pracy	+	+		+
Brak technologii informatycznych	+	+		
Brak informacji o rynkach	+			+
Problemy z dostępnością usług zewnętrznych	+	+	+	+
Trudności w znalezieniu partnerów do współpracy w zakresie:				
Rozwoju produktów lub procesów	+	+		
Partnerstw marketingowych				+
Skostniałość organizacyjna wewnątrz przedsiębiorstwa:				
Nastawienie personelu do zmian	+	+	+	+
Nastawienie kadry kierowniczej do zmian	+	+	+	+
Struktura kierownicza przedsiębiorstwa	+	+	+	+
Niemożliwość oddelegowania pracowników do prowadzenia działalności innowacyjnej ze względu na wymogi produkcyjne	+	+		
Czynniki rynkowe:				
Niepewny popyt na innowacyjne produkty lub usługi	+			+
Zdominowanie potencjalnego rynku przez istniejące przedsiębiorstwa	+			+

1	2	3	4	5
Czynniki instytucjonalne:				
Brak infrastruktury	+	+		+
Słabość praw własności	+			+
Ustawodawstwo, uregulowania prawne, normy, opodatkowanie	+	+		+
Inne powody nieprowadzenia działalności innowacyjnej:				
Brak potrzeby prowadzenia działalności innowacyjnej ze względu na wcześniejsze innowacje	+	+	+	+
Brak potrzeby ze względu na brak popytu na innowacje	+			+

Źródło: *Podręcznik Oslo...*, 2008, s. 118.

Modernizacja przedsiębiorstw funkcjonujących w warunkach gospodarki opartej na wiedzy sprowadza się do wykształcenia, a następnie nieustannego doskonalenia umiejętności elastycznego reagowania na zmiany w turbulentnym, jak nigdy dotąd, otoczeniu. Realia gospodarki globalnej, zrewolucjonizowanej przez technologie informacyjne i komunikacyjne (ICT), wymagają ponadto od współczesnych przedsiębiorstw zdolności przewidywania przyszłości, strategicznego, twórczego myślenia, maksymalnej orientacji na klienta (rozpoznawania nie tylko jego bieżących, ale i przyszłych potrzeb) oraz przetwarzania w procesie zarządzania coraz większej liczby różnorodnych informacji. Dla pracowników i kadry zarządzającej, którzy są wrogo nastawieni do zmian, nie ma miejsca w takiej organizacji. Wyzwaniem jest tymczasem zarządzanie ludźmi, którzy deklarują, że chcą zmian, sami nie chcą jednak być zmieniani. Badania pozwoliły pogrupować pracowników w następujący sposób:

- *chętni do zmian*, czyli wykazujący postawę aktywną, umiejętność przewidywania i dostosowywania się do sytuacji,
- *gotowi do zmian*, czyli wykazujący wyraźną gotowość do poddania się zmianom wynikającym z wyzwań, przed którymi stanęło przedsiębiorstwo w wyniku dynamiki otoczenia lub nowych celów (jest to postawa pasywna charakteryzująca się nie zgłaszaniem sprzeciwu i deklarowaną chęcią dokonania zmian pod warunkiem, że ktoś inny przejmie inicjatywę),
- *niezdolni do zmian*, czyli wykazujący zasadniczy sprzeciw wobec wszelkich zmian i obojętni na wszelkie argumenty uzasadniające konieczność ich wprowadzenia (istnieje niebezpieczeństwo sabotażu ze strony przeciwników zmian) [Wissema, 2005, s. 118–119].

Nowe idee mogą być skutecznie realizowane przez pracowników *chętnych do zmian* ze wsparciem pracowników *gotowych do zmian*, przy założeniu, że następuje pomiędzy nimi skuteczna komunikacja [Wissema, 2005, s. 119].

Z punktu widzenia analiz psychologicznych i socjologicznych, innowacja rozumiana jest jako proces obejmujący wszystkie działania związane z kreowaniem pomysłu, a następnie jego wdrażaniem, natomiast innowacyjność to zdolność organizacji do realizacji tego procesu. Podstawą owej zdolności jest istniejący w organizacji kapitał innowacyjny, który należy traktować jako indywidualny i zbiorowy potencjał kompetencji [Laskowska-Rutkowska, Mazurek-Kucharska, Wojtczuk-Turek, 2008, s. 102]. Równie ważny jest kapitał społeczny, który odnosi się do posiadanych przez przedsiębiorstwo zasobów zaufania społecznego, wartości i norm. Mają one istotny wpływ na obieg informacji w przedsiębiorstwie i na udostępnianie wiedzy we wspólnych przedsięwzięciach z innymi podmiotami [*Podręcznik Oslo...*, 2008, s. 90].

KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW PRZEDSIĘBIORSTW INNOWACYJNYCH

W świetle przedstawionej powyżej koncepcji przedsiębiorstwa innowacyjnego wydaje się, że do kompetencji kadr zarówno na poziomie zarządczym, jak i wykonawczym, które są niezbędne, by podmioty takie mogły się utrzymać na rynku i rozwijać, zaliczyć należy następujące:

- elastyczność, adaptacyjność oraz mobilność zawodowa (oznacza otwartość na zmiany i umiejętność przewidywania, odnajdywania się w nowych okolicznościach i dostosowywania się do zmienionych warunków),
- kreatywność (osoba taka posiada umiejętność niestandardowego myślenia, szybko dostrzega i umie wykorzystać nowe możliwości rozwiązania problemów, dostrzega prawidłowości w zbiorze informacji i powiązania między elementami),
- przedsiębiorczość (umiejętność wykorzystywania pojawiających się szans i okazji),
- skłonność do podejmowania ryzyka (działalności innowacyjnej zawsze towarzyszy niepewność, dlatego brak tej cechy całkowicie uniemożliwiłby powstawanie i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań),
- potencjał intelektualny i rozwojowy (umiejętność szybkiego i skutecznego przyswajania wiedzy oraz efektywnego wykorzystania jej w praktyce, otwartość na nowe doświadczenia, chęć i zdolność do ciągłego uczenia się indywidualnego i zbiorowego),
- umiejętność skutecznego komunikowania się interpersonalnego (osoba taka wypowiada się w sposób zrozumiały, potrafi słuchać i wyczuwa/rozumie intencje rozmówcy, dopytuje się w przypadku braku informacji i sprawdza, czy jest rozumiana),
- otwartość na innych (osoba taka jest elastyczna w stosunkach z innymi, jest gotowa do dyskusji, bierze pod uwagę opinię innych, przełamuje schematyzm w myśleniu, posiada łatwość nawiązywania i podtrzymywania kontaktów),

- empatia (zdolność do odczuwania i zrozumienia przeżyć drugiego człowieka oraz komunikowania mu o tym),
- lojalność (wierność wobec wartości organizacji, uczciwość w kontaktach międzyludzkich),
- umiejętność współpracy w ramach zespołu, dająca efekt synergii (osoba taka szanuje opinie innych oraz chętnie, z zaufaniem dzieli się/wymienia się doświadczeniami i wiedzą ze współpracownikami),
- umiejętność integrowania zespołu, dostrzegania i rozwiązywania w sposób konstruktywny sytuacji konfliktowych,
- umiejętność motywowania zespołu,
- umiejętność funkcjonowania w środowisku międzynarodowym (znajomość języków obcych, tolerancja dla odmienności kulturowej i religijnej, umiejętność odnalezienia się w obcej rzeczywistości kulturowej i religijnej),
- odwaga w podejmowaniu decyzji (zdolność brania na siebie odpowiedzialności),
- inteligencja emocjonalna (umiejętność rozpoznawania oraz skutecznego wpływania na emocje własne i innych ludzi, jak również twórczego wykorzystywania emocji w działaniu),
- nastawienie na wynik (stałe utrzymywanie wysokiej efektywności w realizacji zadań, niezniechęcanie się przeszkodami, konsekwencja w podejmowanych działaniach),
- pewność siebie (wiara we własne możliwości, dostrzeganie własnych mocnych stron, umiejętność rzeczowego argumentowania w obronie swojego zdania),
- odporność na stres (umiejętność rozładowania napięcia emocjonalnego w sytuacji stresującej do takiego stopnia, że stres nie powoduje spadku efektywności w realizacji powierzonych zadań),
- zdyscyplinowanie (dobra organizacja pracy, umiejętność efektywnego zarządzania czasem),
- umiejętności negocjacyjne i mediacyjne,
- umiejętność przewidywania i reagowania w sytuacjach kryzysowych.

Zachodzące w gospodarce zmiany znajdują swoje odzwierciedlenie na rynku pracy przede wszystkim w zmianie struktury zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności zasobów pracy. To pracodawcy decydują, jaka profesja jest uznawana za zawód przyszłości. Zapewnienie równowagi na dynamicznym rynku pracy ery wiedzy wymaga równie dynamicznych dostosowań po stronie podaży pracy. Powinno do nich dojść głównie dzięki elastycznemu systemowi edukacyjnemu [Gryzik, Matusiak, 2009, s. 150]. Coraz częściej wskazuje się na konieczność odchodzenia od wąskich specjalizacji na rzecz większej uniwersalizacji kształcenia. Chodzi przede wszystkim o nabycie ugruntowanej wiedzy bazowej w danej dziedzinie w połączeniu z nabyciem umiejętności i utrwaleniem nawyku samokształcenia [Mażewska, 2009, s. 155]. Pracownik gospodarki postindustrialnej to bowiem wszechstronnie, wręcz interdyscyplinarnie przygo-

towany absolwent szkoły czy uczelni, który co najmniej kilka razy w życiu zmienia zawód i jest w stanie dostosować się do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Współcześnie pracownik, niezależnie od wykonywanej profesji i zajmowanego stanowiska, oprócz kwalifikacji zawodowych, musi dysponować zestawem umiejętności miękkich, które wydają się przesądzać o jego wartości z punktu widzenia przedsiębiorcy innowacyjnego.

WPLYW CZYNNIKÓW SPOŁECZNYCH NA RYNEK PRACY W POLSCE W DOBIE GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY

W wyniku spowolnienia gospodarczego obserwowanego w Polsce od drugiej połowy 2008 r., plany ekspansji wielu przedsiębiorstw uległy weryfikacji, a część firm wprowadziła programy optymalizacji i redukcji kosztów. Co trzeci z ankietowanych przez KPMG pracodawców zadeklarował, że prognozy gospodarcze dla Polski wpłynęły na jego decyzje o zwolnieniach personelu. Z kolei w latach silnego ożywienia gospodarczego problem braku wykwalifikowanych kadr wskazywany był przez przedsiębiorstwa w Polsce jako główna bariera ich rozwoju [Cegielski, Emerling, Frąckiewicz, Wicher, 2009, s. 18]. Przeprowadzone wiosną 2009 r. badanie wykazało, że nadal w niektórych branżach problem niedoboru pracowników jest aktualny. Dotyczy to głównie: inżynierów, informatyków, kadry technicznej z określonymi uprawnieniami oraz kadry menedżerskiej [Cegielski i inni, 2009, s. 29]. Mimo iż powszechnie wiadomo, że absolwenci kierunków inżynieryjno-technicznych oraz informatycznych są poszukiwanymi i cenionymi specjalistami nie tylko na polskim, ale i na globalnym rynku pracy, kierunki te nie należą do najchętniej wybieranych przez polską młodzież, w przeciwieństwie do sytuacji z początku lat 90., kiedy to odsetek osób studiujących na kierunkach technicznych był największy. Od roku akademickiego 1999/2000 notuje się spadek udziału studentów wybierających tę grupę kierunków. Wydaje się, że przyczyn tej sytuacji należy upatrywać w niedostatecznym przygotowaniu uczniów w Polsce do podjęcia zaawansowanej nauki przedmiotów ścisłych. Ponadto tego typu specjalności, z wyjątkiem sporadycznych inicjatyw, wciąż nie są w Polsce wystarczająco silnie promowane [Kuźniar, 2009, s. 169–170]. Tymczasem odpowiednia promocja wydaje się być niezbędna w sytuacji, gdy polska młodzież, dokonując wyboru kierunku studiów, kieruje się kryteriami łatwości (chodzi o zdobycie dyplomu bez większego wysiłku intelektualnego), mody czy prestiżu, zamiast kryteriami dotyczącymi potrzeb rynku pracy. Zmiany wymaga również postawa Polaków wobec kształcenia ustawicznego, które w naszym kraju nadal nie jest powszechne.

Sytuacja demograficzna Polski w perspektywie kolejnych dziesięcioleci nie będzie wpływała korzystnie na rynek pracy. Zgodnie z prognozami Głównego

Urzędu Statystycznego w latach 2008–2035 liczba ludności Polski będzie się systematycznie zmniejszać. Pierwsze lata przyniosą niewielki spadek: poniżej 10 tysięcy osób rocznie. Znaczące zmiany rozpoczną się po 2015 roku. Według obliczeń GUS, w końcu 2035 roku ludność Polski będzie stanowiła 94,4% stanu z roku 2007 [*Prognoza ludności...*, 2009, s. 156]. Poważnym zmianom ulegnie struktura ludności według wieku. Nastąpi pogłębienie procesu starzenia się społeczeństwa. Jest to zjawisko postępujące, obserwowane we wszystkich krajach zachodniej Europy od dziesiątków lat, którego przyczyn należy upatrywać zarówno w malejących urodzeniach, jak i korzystnych zmianach w związku z obniżeniem umieralności populacji, dlatego w całym prognozowanym okresie systematycznie będzie następował wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym [*Prognoza ludności...*, 2009, s. 162, 166].

Wyzwania stojące przed polskimi przedsiębiorstwami w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi koncentrują się wokół procesów optymalizacji zatrudnienia oraz poprawy efektywności pracowników. Z badań wynika, że polscy pracodawcy nadal obawiają się utraty cennych kadr, gdyż są świadomi, jak trudno jest pozyskać kompetentnych pracowników. Inwestując w rozwój takich pracowników, pracodawca inwestuje jednocześnie w rozwój swojej firmy, dlatego odejście utalentowanych i wyszkolonych kadr do konkurencji z pewnością uniemożliwiłoby przedsiębiorstwu utrzymanie przewagi konkurencyjnej. Wydaje się, że w dużej mierze świadomość tego sprawiła, iż w obliczu spowolnienia gospodarczego w Polsce oraz światowego kryzysu, polskie przedsiębiorstwa zachowały wyważone podejście do redukcji liczby pracowników [Cegielski i inni, 2009, s. 87–88]. Kolejnym wyzwaniem dla pracodawców w Polsce w dłuższej perspektywie jest promowanie i wspieranie specjalności, których absolwenci byłiby pożądanymi pracownikami firm stawiających na innowacyjność.

PODSUMOWANIE

Współcześni przedsiębiorcy mają coraz większą świadomość istnienia zależności pomiędzy osiąganymi przez ich firmy wynikami a jakością kapitału ludzkiego oraz poziomem efektywnego wykorzystania posiadanych zasobów niematerialnych. Kompetencje pracowników z jednej strony stanowią zasadniczy warunek rozwoju potencjału innowacyjnego przedsiębiorstwa, z drugiej zaś strony, w wyniku wzrostu innowacyjności firm zmieniają się profile kompetencyjne ich pracowników. Dalekowzroczny i systematyczny rozwój zasobów ludzkich umożliwia przedsiębiorstwom funkcjonującym w warunkach gospodarki opartej na wiedzy uzyskanie przewagi konkurencyjnej oraz utrzymanie się w czołówce na rynku. Koniecznością dla firm, które chcą osiągnąć lub zachować status innowacyjnych, jest rozwijanie środowiska pobudzającego kształtowanie i doskonalenie licznych kompetencji miękkich swoich pracowników. W przedsiębior-

stwach aspirujących do miana „uczących się” niezbędna jest nowa kultura organizacyjna oparta na twórczym, odważnym myśleniu, odpowiedzialności wszystkich pracowników, pracy zespołowej, zaufaniu, dobrej komunikacji, otwartości na zmiany oraz świadomości znaczenia innowacji dla sukcesu firmy jako zespołu, który będzie jednoznaczny z indywidualnym sukcesem każdego pracownika. W warunkach globalizacji i gospodarki opartej na wiedzy pracodawcy powinni być otwarci na różne formy zatrudnienia i rozwoju kadry, aby w szybko zmieniającej się rzeczywistości, zachowując efektywność kosztową funkcjonowania organizacji, podążać za potrzebami pracowników i utrzymać ich w przedsiębiorstwie.

LITERATURA

- Cegielski R.W., Emerling A., Frąckiewicz A.P., Wicher A., 2009, *Elastyczność na rynku pracy – wybór czy konieczność?*, KPMG, Lewiatan, Warszawa.
- Gryzik A., Matusiak K. B., 2009, *Wyzwania wobec uczestników rynku pracy [w:] Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, red. A. Gryzik, J. Kuciński, K.B. Matusiak, PARP, Warszawa.
- Kuźniar K., 2009, *Przemiany na rynku pracy w Polsce w warunkach rosnącej presji na postęp technologiczny [w:] Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, red. M. Noga, M.K. Stawicka, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa.
- Laskowska-Rutkowska A., Mazurek-Kucharska B., Wojtczuk-Turek A., 2008, *Społeczne determinanty innowacyjności przedsiębiorstw [w:] Innowacyjność 2008. Stan innowacyjności, projekty badawcze, metody wspierania, społeczne determinanty*, red. A. Żółnierski, PARP, Warszawa.
- Mażewska M., 2009, *Rozwój szkoleń kształtujących kompetencje kadr przyszłości [w:] Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, red. A. Gryzik, J. Kuciński, K.B. Matusiak, PARP, Warszawa.
- Okoń-Horodyńska E., 2009, *Globalizacja a przewidywane kierunki rozwoju gospodarki narodowej [w:] Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, red. A. Gryzik, J. Kuciński, K.B. Matusiak, PARP, Warszawa.
- Podręcznik Oslo. Zasady gromadzenia i interpretacji danych dotyczących innowacji*, 2008, Wydanie trzecie, OECD, Eurostat, 2005, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego – wydanie polskie, Warszawa.
- Prognoza ludności na lata 2008–2035*, 2009, GUS, Departament Badań Demograficznych, Warszawa.
- Wissema J.G., 2005, *Technostarterzy – dlaczego i jak?*, PARP, Warszawa.

Streszczenie

Jednym z ważniejszych czynników rozwoju gospodarki opartej na wiedzy jest edukacja oraz jakość kapitału ludzkiego. Mimo trudnej obecnie sytuacji ekonomicznej na świecie, wiele analiz wskazuje na niedobór wykwalifikowanych pracowników, stanowiący potencjalne zagrożenie dla światowego wzrostu gospodarczego i rozwoju. Przewidywane zmiany na rynku pracy będą wpły-

wały na rodzaj umiejętności i kompetencji niezbędnych w przyszłości. Następną dekadą będzie się charakteryzowała wzrostem popytu na wysoko wykwalifikowaną i elastyczną kadrę pracowników oraz stanowiskami pracy wymagającymi wyższych umiejętności. W celu dostosowywania kwalifikacji pracowników do wymagań pracodawców należy położyć nacisk na kształcenie ustawiczne i szkolenia. Wśród ogólnych kompetencji pracowników podkreśla się przede wszystkim: elastyczność i mobilność, umiejętność pracy w zespole, kreatywność i przedsiębiorczość, komunikację interpersonalną, umiejętność funkcjonowania w międzynarodowym otoczeniu oraz znajomość obcych języków branżowych. Głównym celem opracowania jest zwrócenie uwagi na wpływ wybranych czynników społecznych na proces modernizacji gospodarki na płaszczyźnie mikroekonomicznej. W gospodarce XXI wieku czynnikiem decydującym o sukcesie jest wykreowanie sprawnych mechanizmów współpracy i przepływu wiedzy pomiędzy głównymi podmiotami życia społeczno-gospodarczego. Dlatego szczególną uwagę poświęcono charakterystyce kompetencji miękkich.

Social Conditionings for Function and Development of Firms in the Knowledge-Based Economy

Summary

One of the most important development factors of knowledge-based economy is education as well as quality of human capital. In spite of currently difficult economic situation throughout the world, many analyses indicate that shortage of qualified employees, which constitutes potential threat for the world economic growth and development. Expected changes on the job market will influence the type of skills as well as competences necessary in the future. The next decade will be characterized by the increase of demand for highly qualified and flexible personnel as well as job posts, which will require higher skills. In order to adjust qualifications of employees to demands of employers it is necessary to put emphasis on the continuing education as well as trainings. Among the general competences of employees the most underlined ones are: flexibility and mobility, ability to work in a team, creativity and entrepreneurship, interpersonal communication, ability to function in international environment and knowledge of foreign branch languages. The main purpose of the paper is to pay attention to the influence of some chosen social factors on the process of modernization of economy in the microeconomic field. In the economy of twenty first century a factor which decides about success is creation of efficient mechanisms of cooperation and flow of know-ledge between main entities of social and economic life. Thus, special attention was paid to the characteristics of soft competence.