

Maria KLONOWSKA-MATYNIA*

ZNACZENIE WIEDZY W KONTEKŚCIE ZMIAN NA RYNKU PRACY

Zarys treści: W artykule podjęto problematykę wiedzy jako determinanty zmian zachodzących na rynku pracy. Założono, że jako główny czynnik sprawczy rozwoju społeczno-gospodarczego wpływa na wszystkie dziedziny życia, a proces jej zdobywania wpływa na efektywność rynku pracy i zmiany w popycie na określone zawody i kwalifikacje zgłaszane przez małe i średnie przedsiębiorstwa.

Słowa kluczowe: rynek pracy, wiedza, kapitał ludzki, MSP, kwalifikacje.

Wprowadzenie

Wiedza, umiejętności, zdolności i inne składniki kapitału ludzkiego są źródłem konkurencyjności przedsiębiorstw, regionów, gospodarki jako całości, a także poszczególnych osób na rynku pracy. Wiedza szeroko rozumiana w połączeniu z gotowością pracowników do dzielenia się nią oraz systemowym wsparciem tego procesu stanowi jeden z głównych czynników wzrostu produktywności pracy i racjonalizacji kosztów.

W myśl założeń gospodarki opartej na wiedzy, jako najbardziej konkurencyjnej gospodarki na świecie, rośnie zapotrzebowanie na wiedzę i wykwalifikowanych pracowników umysłowych. Zatem, sprostanie wyzwaniom wysoce złożonego i turbulencyjnego otoczenia wymaga zwrócenia szczególnej uwagi przedsiębiorstw na rolę i odpowiednie kształtowanie kapitału ludzkiego oraz wszelkie działania (na różnych szczeblach) podnoszące jego poziom. Ponadto, takie cechy kapitału ludzkiego jak: kreatywność, innowacyjność i elastyczność umożliwiają zachowanie równowagi organizacyjnej w wymiarze wewnętrznym i zewnętrznym. Zasoby ludzkie mogą być przekształcane w elementy kapitału strukturalnego, stając się własnością przedsiębiorstwa, przedmiotem obrotu na rynku i w konsekwencji źródłem wartości.

W wyniku stopniowego przetasowania w hierarchii ważności różnych grup zatrudnionych następuje rozwój pracowników wiedzy (*knowledge workers*), co

* dr Maria Klonowska-Matynia, Zakład Ekonomii, Instytut Ekonomii i Zarządzania Politechnika Koszalińska

znajduje swój wyraz w obniżeniu pozycji i wpływu dominującej w XX wieku grupy pracowników przemysłowych i zastępowaniu ich przez pracowników wiedzy¹. Kluczowym czynnikiem sukcesu przedsiębiorstw będzie ich produktywność, od której zależy efektywność funkcjonowania całego systemu, czyli odwrotnie niż w wypadku przedsiębiorstw tradycyjnej gospodarki. Oznacza to, że pracownicy wiedzy stają się raczej nośnikami kapitału, a nie pracy², a produktywność tego kapitału i zwrot z inwestycji stają się jednym z najważniejszych wyzwań stojących przed zarządzaniem zasobami ludzkimi.

Rola wiedzy w rozwoju kadr dla małych i średnich przedsiębiorstw

W gospodarce wiedzy bezpośrednio bazuje się na produkcji, dystrybucji i wykorzystaniu wiedzy i informacji. Wiedzę w tym znaczeniu należy rozumieć jako produkt i czynnik wzrostu gospodarczego. W tym kontekście sama wiedza może być sklasyfikowana jako: *know-what* (wiedzieć co), *know-why* (wiedzieć dlaczego), *know-how* (wiedzieć jak), *know-who* (wiedzieć kto)³. Współcześnie, w dobie informatyzacji tradycyjne czynniki rozwoju tracą na znaczeniu, gdyż nie zapewniają przedsiębiorstwom powodzenia na rynku. Następuje tym samym stopniowy odwrót od zawodów pracochłonnych do zawodów, które w coraz większym stopniu i w coraz bardziej naturalny sposób wykorzystują narzędzia technik informacyjnych. Podkreśla się także, że trwałą podstawą sukcesu ekonomicznego przedsiębiorstw jest kapitał intelektualny⁴, a głównym czynnikiem sprawczym rozwoju społeczno-gospodarczego jest i będzie wiedza, głównie wiedza informatyczna, umożliwiająca „poruszanie się” w informatycznym świecie⁵.

¹ P.F. Drucker, *Knowledge-worker's productivity, the biggest challenge*, California Management Review, winter 1999, no 2.

² P.F. Drucker, *They're Not Employees, They're People*, Harvard Business Review, February, 2002.

³ *Zarządzanie wiedzą w społeczeństwie uczącym się*, OECD, wyd. polskie: Ministerstwo Gospodarki – Departament Strategii Gospodarczej, 2000, s. 13.

⁴ Pojęcia kapitał intelektualny i kapitał ludzki w analizie procesów gospodarczych i rozwoju organizacji często traktuje się tożsamo. Logicznym jest uznanie kapitału ludzkiego za węższą kategorię niż kapitał intelektualny por. L. Edvinsson, M. S. Malone, *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa 2001, s. 17.

⁵ Tematyka kapitału ludzkiego, jak i zarządzania strategicznego stanowią istotne zagadnienia z punktu widzenia możliwości rozwojowych przedsiębiorstwa i umacniania pozycji na konkurencyjnym rynku w dobie tworzenia gospodarki opartej na wiedzy i społeczeństwa informacyjnego por. E. Szczepanik, Ł. Arendt, *Inwestycje w kapitał ludzki w strategii rozwoju przedsiębiorstwa*, [w:] *Kapitał ludzki w małych i średnich przedsiębiorstwach – przy-*

S. Kwiatkowski pisze, że „posiadanie wiedzy, a zwłaszcza teoretycznej i praktycznej wiedzy o tym, jak skutecznie uczyć się funkcjonowania w nowoczesnym, nasyconym wiedzą społeczeństwie, jest najlepszą gwarancją wykorzystania potencjału rozwoju, w jaki wyposażyła nas natura”⁶.

Wiedza jako źródło powstawania nowych kwalifikacji i zawodów

Wymagania dotyczące umiejętności wykonywania konkretnych czynności – dominujące w stosunkach przemysłowych odchodzą w przeszłość, a na ich miejsce pojawiają się wymagania dotyczące tzw. kompetencji kluczowych, czyli odnoszących się nie do wykonywania określonych, praktycznych czynności, lecz do sprawowania różnorodnych funkcji w tym samym czasie oraz zdolności akceptowania zmian i adaptacji.

Do kluczowych kompetencji zalicza się następujące rodzaje umiejętności⁷:

- uczenia się i rozwiązywania problemów,
- myślenia – dostrzegania zależności przyczynowo-skutkowych i funkcjonalnych oraz złożoności zjawisk,
- poszukiwania, segregacji i wykorzystywania informacji z różnych źródeł,
- doskonalenia się – elastycznego reagowania na zmiany i poszukiwanie nowych rozwiązań,
- komunikowania się – korzystania z technologii, porozumiewania się w kilku językach; argumentowania i obrony własnego zdania,
- współpracy i porozumienia w grupie,
- działania – organizowania pracy, opanowania technik i narzędzi pracy, projektowania działań i przyjmowania odpowiedzialności za wyniki.

Gospodarka przekształcająca się w kierunku coraz bardziej zelektronizowanych usług potrzebuje technologii informacyjnych, a tym samym szerokich umiejętności i cech pracowników zdolnych do korzystania z ICT. Rozpowszechnienie technologii informacyjno-telekomunikacyjnych i ich zastosowanie już na etapie edukacji szkolnej wpływa na zmianę procesu nauczania, w administracji państwowej i przedsiębiorstwach – na proces produkcji dóbr i usług, sposób świadczenia pracy i jej wydajność, a także przyczynia się do

stosowania do technologii informatycznych. Wyniki badań empirycznych, red. E. Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2007, s. 12.

⁶ S. Kwiatkowski, *Przedsiębiorczość intelektualna*, Warszawa 2000, s. 24-28.

⁷ J. Skrzypczak, *Tak zwane kompetencje kluczowe, ich charakter i potrzeba kształtowania w toku edukacji ustawicznej*, Edukacja ustawiczna dorosłych nr 3/1998, s. 20.

powstawania nowych produktów, umiejętności, zawodów. Zastosowanie wysokich technologii jest niezwykle ważne w GOW i w procesie tworzenia społeczeństwa informacyjnego. Rozwój zapotrzebowania na kadry i umiejętności w zakresie technologii informacyjnych powinniśmy odnosić do trzech grup zawodowych:

1. twórców rozwiązań teleinformatycznych,
2. dostawców usług bazujących na tych rozwiązaniach (serwisów www, mediów elektronicznych, usług telekomunikacyjnych i dostępowych),
3. umiejętności pracowników firm spoza sektora ICT, będących użytkownikami technologii informacyjnych (w tym również konsumentów).

Jako przyszłościowe dla polskiej gospodarki i rynku pracy w Polsce wymienia się następujące obszary:

- automatyka i robotyka,
- budownictwo i inżynieria lądowa,
- usługi opiekuńcze, jakość życia,
- usługi około biznesowe,
- turystyka, rekreacja, czas wolny,
- technologia żywienia, przemysł spożywczy,
- logistyka i inżynieria transportu,
- inżynieria środowiska.

Luka podażowa – nowe zjawisko na rynku pracy

Zmiany organizacji pracy, wywołane rozwojem technologicznym, stanowią przyczyny i jednocześnie konsekwencje powstawania nowych zawodów, znikania starych lub zmiany ich charakteru, a przede wszystkim zmiany wymagań kwalifikacyjnych, kierowanych do pracowników. Zdecydowana większość z nich wymagać będzie zdobywania i poszerzania wiedzy, czynnika kluczowego w rozwoju nowoczesnej gospodarki.

Ocenia się, że aż 45% (250-300 tys.) z nowo powstałych miejsc pracy w najbliższych latach przypadnie na zawody i specjalności z grupy zawodów opartych na wiedzy⁸. Bezspornie najwięcej powstaje ich w konsekwencji zachodzących przeobrażeń globalizacyjnych, a zatem w branżach najbardziej „czułych” na takie zmiany. Są to wszystkie obszary, związane z komunikowaniem się ludzi, czyli z branżami informatyczną i telekomunikacyjną. Co ciekawe, właśnie w tej branży, której rozwój jest najbardziej namacalny i spektaku-

⁸ *Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym Polska 2007*, UNDP, Warszawa 2007, s. 100.

larny, a kierunki kształcenia bardzo liczne, występuje od lat rosnący deficyt specjalistów IT.

Zmiany dotyczące kwalifikacji pracujących następują w Polsce szybko, jednak na tle innych krajów UE są one stosunkowo wolne. W Polsce udział osób z wysokimi kwalifikacjami wśród pracujących wynosi ok. 20%, a to jest zdecydowanie mniej niż na Zachodzie Europy i zaledwie 1/2 udziału w USA. Wciąż zatrudnienie w zawodach rolniczych i robotniczych (udział ok. 55%) zdecydowanie przewyższa zatrudnienie w tych zawodach w krajach wyżej wymienionych. To wręcz archaiczna struktura zatrudnienia⁹. Co drugi pracodawca w Polsce deklaruje, że jego trudności z obsadzeniem stanowisk spowodowane są brakiem kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach.

Pracodawcy nadal wskazują, że największą trudnością przy zatrudnianiu nowych pracowników jest brak kandydatów z właściwymi kwalifikacjami. W ciągu ostatnich kilkunastu miesięcy problem ten był sygnalizowany niezmiennie przez ponad 40% pracodawców. Sytuacja ta może się okazać groźna, szczególnie w kontekście obserwowanego spowolnienia gospodarczego¹⁰. W dziesięć najbardziej poszukiwanych zawodów w 2008 r. przez MSP zarówno w Polsce jak i na świecie wymienia się także techników i inżynierów, pracowników sekretariatu, asystentów, asystentów administracji, pracowników wspierający pracę biura oraz programistów¹¹. Są to grupy cechujące się korzystną relacją popytu do podaży pracy.

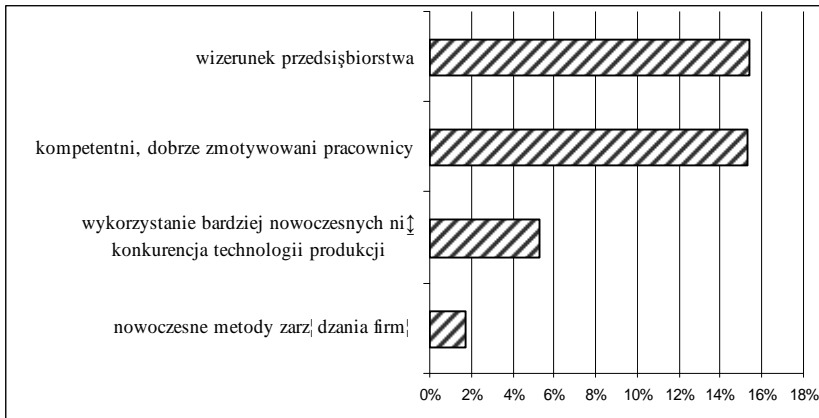
Badanie przeprowadzone przez PKPP Lewiatan wskazuje, że kluczowym czynnikiem wpływającym na stopień konkurencyjności sektora MSP w Polsce, obok pozytywnego wizerunku przedsiębiorstwa, jest kompetentna i dobrze zmotywowana kadra pracownicza (por. rys. 1). Potwierdza się więc teza, że uzyskanie dyplomu nie gwarantuje zdobycia pracy, ważne są także kompetencja i kwalifikacje pracowników, na które zgłaszają popyt przedsiębiorstwa. Uzyskanie wykształcenia w jakiegokolwiek dziedzinie podnosi szanse nie trafienia do bezrobocia.

⁹ *Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym Polska 2007*, UNDP, Warszawa 2007, s. 99.

¹⁰ *Przedsiębiorczość w Polsce*, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa, lipiec 2009, s. 26.

¹¹ *Najbardziej poszukiwane zawody w Polsce i na świecie* za:

http://www.qpracy.pl/Najbardziej_poszukiwane_zawody_w_Polsce_i_na_swiecie..Najbardziej_poszukiwane_zawody-w-Polsce-i-na-swiecie,d439d8acb682bad632bc1b6aa78e5fe7.html z dn. 30. 11. 2008.



Rysunek 1. Czynniki decydujące o konkurencyjności MSP w roku 2007

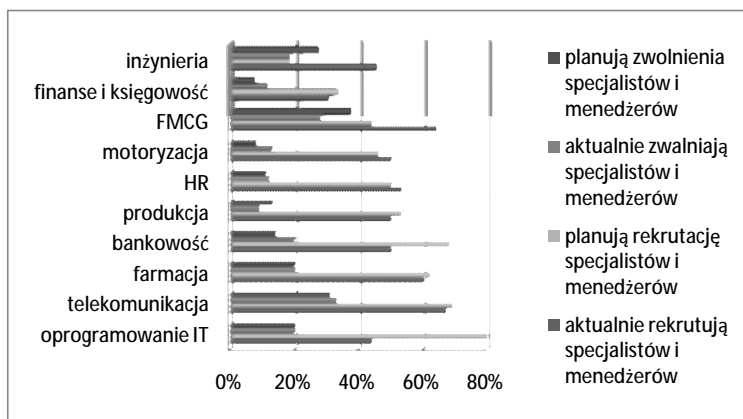
Figure 1. Factors determining the competitiveness of SMEs in 2007

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Badanie „Monitoring kondycji sektora MŚP” za kolejne lata, PKPP Lewiatan

Source: Develop their own based on: Badanie „Monitoring kondycji sektora MŚP” za kolejne lata, PKPP Lewiatan

Prognozy na rynku pracy wskazują, iż pomimo nadal zauważalnej tendencji spadkowej w kilku krajach, w tym także w Polsce, ogólnie sytuacja na świecie poprawia się. W Polsce wskaźnik aktywnego zatrudniania specjalistów i menedżerów spadł z 53% jesienią 2008 r. do 48% w 2009 r., jednak odsetek firm deklarujących zwolnienia również spadł dynamicznie z 28% do jednego z najniższych na świecie - 15%¹². W najbliższych miesiącach przedsiębiorstwa w Polsce przewidują wzrost zatrudnienia, przy czym największego można spodziewać się w obszarach kluczowych dla rozwoju GOW (por. rys. 2).

¹² www.egospodarka.pl (20.03.2010 r.).



Rysunek 2. Trendy i prognozy dotyczące rynku pracy specjalistów i menedżerów w poszczególnych branżach

Figure 2. Trends and projections for the labor market specialists and managers in various industries

Źródło: www.egospodarka.pl/49518.Tendencje-na-rynku-pracy-specjalistow-I-kw-10,2,39,1.html

Source: www.egospodarka.pl/49518.Tendencje-na-rynku-pracy-specjalistow-I-kw-10,2,39,1.html

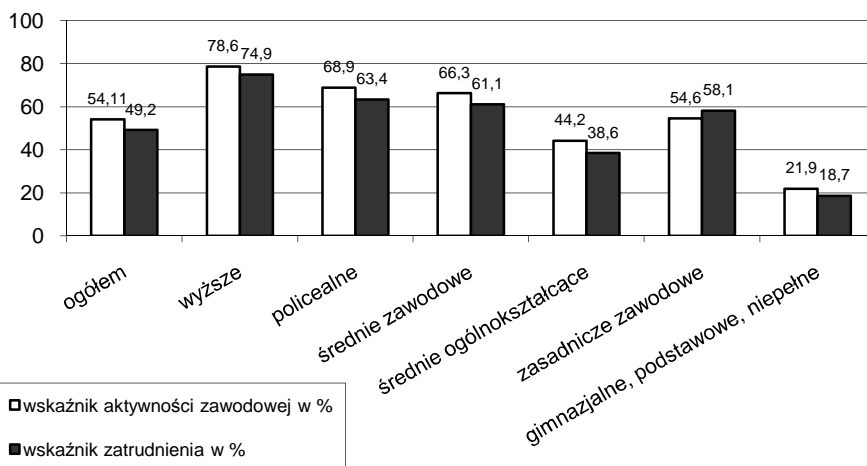
Największy wzrost zatrudnienia deklarują pracodawcy z sektorów: oprogramowania IT (aż 80%), telekomunikacji (69%), farmacji (62%) oraz bankowości (58%). Najmniejsze: inżynieria (18%), finanse i księgowość (33%), FMCG (44%) oraz motoryzacja (46%). Największych zwolnień możemy się spodziewać w FMCG (37% badanych deklaruje zwolnienia) i telekomunikacji (31%).

Proces zdobywania wiedzy a potrzeby rynku pracy

Coraz większa konkurencja, polegająca na tworzeniu i wprowadzaniu na rynek innowacji, wymaga od ludzi ciągłego podnoszenia poziomu wykształcenia, kompetencji oraz tworzenia i przyswajania nowej wiedzy¹³. Rolą przedsiębiorstw jest stwarzanie swoim pracownikom warunków do ciągłego i systematycznego podnoszenia kwalifikacji, co zapewni stały rozwój i pozwoli na ciągłe odświeżanie raz zdobytej wiedzy. Kluczową determinantą w kształtowaniu jakości kapitału ludzkiego jest wykształcenie i proces kształcenia i to już od najmłodszych lat. Istnieje, bowiem zależność pomiędzy poziomem wykształcenia a stopą bezrobocia. Stopa bezrobocia maleje wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia, co oznacza redukcję kosztów gospodarczych i społecznych. Im wyższy poziom wykształcenia, tym wyższy wskaźnik zatrudnienia ludności pracującej. Zdobycie dobrego wykształcenia procentuje jednak przez całe życie. Stopa zwrotu z wyższego wykształcenia jest wyższa niż zwrot z innych aktywów wykorzystywanych w procesie produkcji¹⁴. „Dobre” wykształcenie, tzn. takie, które jest odpowiednio dopasowane do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy, zwiększa opłacalność pracy i sprzyja wysokiej aktywności zawodowej. Wydłużanie okresu nauki może wprawdzie przejściowo obniżyć zatrudnienie osób młodych, ale w przyszłości będzie skutkować wyższą i dłuższą aktywnością zawodową lepiej wykształconych pracowników. Analizując aktywność zawodową ludności w Polsce pod względem wykształcenia obserwuje się wyraźną tendencję wzrostu aktywności zawodowej w miarę wzrostu posiadanego wykształcenia. W podobnych relacjach kształtuje się wskaźnik zatrudnienia (por. rys.3).

¹³ M. Klonowska-Matynia, A. Lisowska, *Zmiany w zakresie wykorzystania technologii informacyjno-telekomunikacyjnych przez przedsiębiorstwa w Polsce w procesie wdrażania założeń gospodarki opartej na wiedzy* [w:] *Co decyduje o konkurencyjności polskiej gospodarki?*, red. M. Noga, M. Stawicka, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2008, s. 170.

¹⁴ S. S. Field Blöndal, N. Girouard, *Investment in Human Capital Through Post-Compulsory Education and Training: Selected Efficiency and Equity Aspects*, OECD Economic Department Working Paper No. 333, 2002.



Rysunek 3. Aktywność zawodowa ludności w Polsce w I kwartale 2010 wg wykształcenia

Figure 3. The professional activity of the population in Poland in the first quarter of 2010 by education

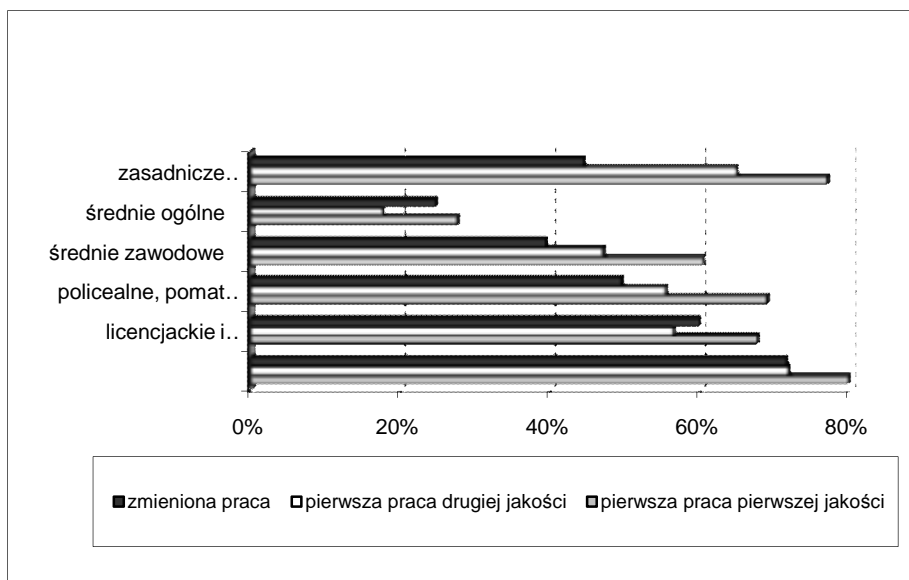
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2010, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 2010

Source: Develop their own on the basis of the Economic activity of the Polish population the first quarter of 2010, Information and Statistical Papers, GUS, Warsaw 2010

Porównując poziom aktywności zawodowej ludności w Polsce w aspekcie posiadanego wykształcenia, obserwuje się wyższy jej poziom wśród osób z wykształceniem wyższym tj. ok. 1,6-1,8 razy w stosunku do osób z wykształceniem, co najwyżej gimnazjalnym¹⁵. Wynika to z tego, że lepszemu wykształceniu towarzyszy większa wydajność pracy. Im lepiej kwalifikacje „pasują” do popytu na rynku pracy, tym większe wynagrodzenia i większe zachęty do pracowania. Powyższy stan utrzymywał się w latach 2000-2007 na podobnym poziomie, pomimo zmian koniunkturalnych, które w tym czasie wystąpiły w gospodarce. O ile prawie 90% osób w wieku 25-64 posiadających wykształcenie wyższe jest aktywna zawodowo, to wśród osób posiadających wykształcenie, co najwyżej gimnazjalne odsetek ten wynosi tylko 50%. Wskazuje to, że podejmowanie trudu kształcenia zwiększa przyszłe korzyści z pracy i tym samym zachęca do większej aktywności zawodowej.

¹⁵ *Czego (nie) uczą polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce*, Raport, Fundacja FOR, Warszawa, wrzesień 2008.

W ocenie polskiego systemu edukacji w procesie kształcenia kapitału ludzkiego należy podkreślić, że zjawiskiem pozytywnym jest uzyskanie przez Polskę europejskich standardów w rozpowszechnianiu szkolnictwa wyższego¹⁶. Jednak, pomimo znacznego zwiększenia dostępności szkolnictwa wyższego, poprzez rozwój szkół niepublicznych, nadal istotnym problemem pozostaje jakość nauczania, która w wielu przypadkach jest ograniczona niskim potencjałem uczelni i znacznie odbiega od standardów określonych przez rynek pracy. Część absolwentów, pomimo posiadanego wykształcenia, ma trudności ze znalezieniem zatrudnienia (por. rys. 4).



Rysunek 4. Odsetek absolwentów, których praca ma związek z wykształceniem

Figure 4. Graduates, whose work is related to education

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raport, *Czego nie uczą polskie szkoły*, s. 31. za: *Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji programu „Pierwsza praca”*, (red.), J. Witkowski, ASM, Kutno, 2007

Source: Develop their own on the basis of a report: *Czego nie uczą polskie szkoły*, s. 31. za: *Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji programu „Pierwsza praca”*, (red.), J. Witkowski, ASM, Kutno, 2007

¹⁶ *Szkoły wyższe i ich finanse w 2006 r., Informacje i opracowania statystyczne*, GUS, Warszawa 2007, s. 17-20.

Z powyższych informacji wynika, że dysponowanie zawodem jest atutem, kompensującym w pewnym stopniu niższy poziom wykształcenia. Uwidacznia się to w wyższym poziomie aktywności osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym w porównaniu do legitymujących się wykształceniem średnim ogólnym. Zależność ta obserwowana jest nawet wówczas, gdy pominiemy w analizie osoby najmłodsze, których niska aktywność zawodowa jest następstwem kształcenia się.

Zakończenie

Współcześnie wiedza jest kluczowym czynnikiem sprawczym rozwoju społeczno-gospodarczego. Wiedza i postęp techniczny, przekształcając zawody tradycyjne i tworząc nowe, powodują konieczność kształcenia, doksztalcania lub przekwalifikowania pracowników, stawiając tym samym nowe zadania przed oświatą. Aktualna sytuacja na rynku pracy sprawia, że otrzymanie dyplomu uczelni wyższej nie gwarantuje uzyskania atrakcyjnej pracy. Związane to jest bezpośrednio z niedostosowaniem oferty kształcenia do potrzeb rynku a obecnie także do założeń gospodarki opartej na wiedzy, w której motorem rozwoju są inżynierowie oraz specjaliści w dziedzinie ICT, czy biotechnologii. Niestety, od kilkunastu lat liczba słuchaczy na kierunkach inżynierjno-technicznych drastycznie spada, a młodzież chętniej studiuje nauki humanistyczne.

Obecny model kształcenia w zbyt małym stopniu uwzględnia realne oczekiwania rynku pracy. W procesie kształcenia kadr na potrzeby gospodarki opartej na wiedzy należy zwiększyć dostępność edukacji na wszystkich poziomach kształcenia, a przede wszystkim dążyć do powiązania kształcenia z wymogami rynku pracy i podnosić jakość oferowanych usług edukacyjnych i efektywności kształcenia. Realizacja tych założeń powinna odbywać się poprzez usprawnienie zarządzania procesami i instytucjami stanowiącymi system edukacji w Polsce. Jednocześnie należy stworzyć ramy do efektywnego funkcjonowania i podnoszenia kompetencji kadry pedagogicznej, akademickiej oraz kadr administracyjnych zarządzających systemem edukacji¹⁷.

Dynamiczny rozwój techniki i technologii wymusza na społeczeństwie konieczność zdobywania wiedzy w systemie ciągłym, stąd też tak istotne jest uświadamianie o korzyściach wynikających z kształcenia ustawicznego. Zdo-

¹⁷ M. Klonowska-Matynia, K. Radlińska, *Rola kształcenia kapitału ludzkiego wobec potrzeb rynku pracy w obszarze MSP w Polsce*, [w:] *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, red. M. Noga, M. Stawicka, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2009, s. 113.

bywanie wiedzy w obszarze nowoczesnych technik informatycznych i jej zastosowanie w szkołach wpływa na zmianę procesu nauczania, w administracji państwowej i przedsiębiorstwach – na proces produkcji dóbr i usług, sposób świadczenia pracy i jej wydajność, a także przyczynia się do powstawania nowych produktów, umiejętności, zawodów.

Bibliografia

1. *Czego (nie) uczą polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce*, Raport, Fundacja FOR, Warszawa, wrzesień 2008.
2. Drucker P.F., *Knowledge-worker's productivity, the biggest challenge*, California Management Review, winter 1999, no 2.
3. Drucker P.F., *They're Not Employees, They're People*, Harvard Business Review, February, 2002.
4. *Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym Polska 2007*, UNDP, Warszawa 2007.
5. Edvinsson L., Malone M. S., *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa 2001.
6. Field Blöndal S. S., Girouard N., *Investment in Human Capital Through Post-Compulsory Education and Training: Selected Efficiency and Equity Aspects*, OECD Economic Department Working Paper No. 333, 2002.
7. Klonowska-Matynia M., Lisowska A., *Zmiany w zakresie wykorzystania technologii informacyjno-telekomunikacyjnych przez przedsiębiorstwa w Polsce w procesie wdrażania założeń gospodarki opartej na wiedzy [w:] Co decyduje o konkurencyjności polskiej gospodarki?*, red. M. Noga, M. Stawicka, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2008.
8. Klonowska-Matynia M., Radlińska K., *Rola kształcenia kapitału ludzkiego wobec potrzeb rynku pracy w obszarze MSP w Polsce*, [w:] *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, red. M. Noga, M. Stawicka, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2009.
9. Kwiatkowski S., *Przedsiębiorczość intelektualna*, Warszawa 2000.
10. *Przedsiębiorczość w Polsce*, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa, lipiec 2009.
11. Skrzypczak J., *Tak zwane kompetencje kluczowe, ich charakter i potrzeba kształtowania w toku edukacji ustawicznej*, Edukacja ustawiczna dorosłych nr 3/1998.
12. Szczepanik E., Arendt Ł., *Inwestycje w kapitał ludzki w strategii rozwoju przedsiębiorstwa*, [w:] *Kapitał ludzki w małych i średnich przedsiębiorstwach – przystosowania do technologii informatycznych. Wyniki badań empirycznych*, red. E. Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2007.

13. *Szkoły wyższe i ich finanse w 2006 r., Informacje i opracowania statystyczne*, GUS, Warszawa 2007.
14. www.egospodarka.pl.
15. www.qpracy.pl.
16. *Zarządzanie wiedzą w społeczeństwie uczącym się*, OECD, wyd. polskie: Ministerstwo Gospodarki-Departament Strategii Gospodarczej, 2000.

THE IMPORTANCE OF KNOWLEDGE IN THE CONTEXT OF CHANGES IN LABOR MARKET

Abstract: The article made the problem of knowledge as determinants of changes in the labor market. It was assumed that as the main causal agent of socio-economic impact on all dzidziny life, and the process of gaining influence on the efficiency of the labor market and changes in the demand for certain professions and skills reported by small and medium-sized enterprises.

Key words: labor market, knowledge, human capital, SMEs, qualifications.