

13. Burisch M. *A longitudinal study of burnout: the relative importance of dispositions and experiences* // *Work and Stress*. 2002. V. 16. P. 1-17.

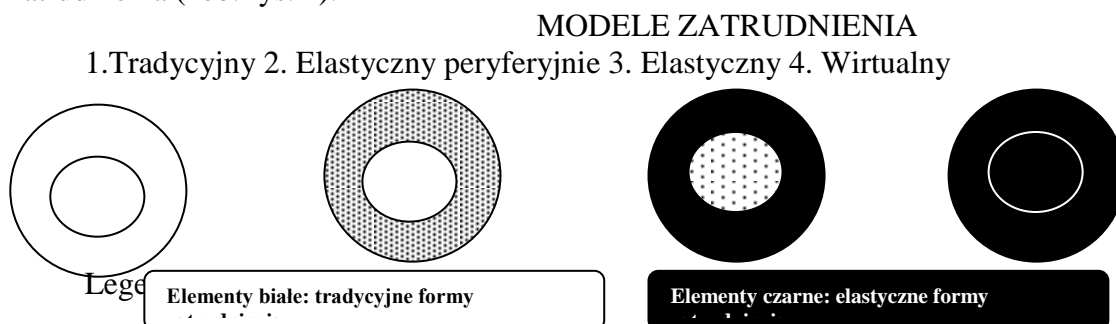
14. Burish M. *In search of theory: some ruminations on the nature and etiology of burnout* // *Professional burnout: Recent developments in the theory and research*. Ed. W. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. - Washington: Taylor & Francis, 1993. P. 75-93.

Dominika BĄK-GRABOWSKA

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Polska

TYPOLOGIA MODELI ZATRUDNIENIA PRZEDSIĘBIORSTW

Trend ku elastyczności i wirtualizacji struktur przedsiębiorstwa przekłada się na zmiany w preferowanych modelach zatrudnienia. Zmiany te wiążą się z ograniczeniem stosowania umów o pracę, a tym samym wypieraniem tradycyjnego stosunku pracy przez relacje o charakterze bardziej biznesowym. W zależności od natężenia wskazanych zjawisk w przedsiębiorstwie wyróżnić można cztery typy modeli zatrudnienia (zob. rys. 1).



Rys. 1. Typologia modeli zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne

Model tradycyjny wiąże się ze stosowaniem w przedsiębiorstwie wyłącznie typowych form zatrudnienia. Model trwałego zatrudnienia z szerokimi przywilejami pracowniczymi utrwał się przez dziesięciolecia przede wszystkim w ramach europejskiego modelu społecznego.¹

Lata osiemdziesiąte ubiegłego wieku przyniosły nowe zjawisko, które jako pierwszy zaobserwował i opisał J. Atkinson. Stwierdził on, że dążące do uelastycznienia przedsiębiorstwa, oferują pełnowartościowe zatrudnienie jedynie pracownikom z grupy podstawowej, którą tworzą pracownicy kluczowi z punktu widzenia potrzeb przedsiębiorstwa, jednocześnie zatrudniając wykonawców na zasadach niestandardowych w ramach tzw. peryferii. Podstawową cechą grupy peryferyjnej jest dostosowywanie jej wielkości do aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa, co wiąże się z oferowaniem terminowych kontraktów i zmianą charakteru stosunku pracy.² Opisaną sytuację obrazuje model elastyczny peryferyjnie.

Klasyczne ujęcie problemu uelastyczniania zatrudnienia nawiązuje do podziału zadań realizowanych w przedsiębiorstwie na zadania kluczowe (wysokie rangą) i zadania mniej istotne (peryferyjne, czy marginalne). Uznaje się, że te pierwsze realizowane są przez pracowników zatrudnionych w ramach form tradycyjnych, a te drugie przez zatrudnionych w ramach form nietypowych. Dokujące się zmiany w zakresie wykorzystywania niestandardowych form zatrudnienia

¹ D. Bąk-Grabowska, K. Piwowski-Sulej, *Flexicurity na tle założeń europejskiego i amerykańskiego modelu rynku pracy oraz polskich uwarunkowań*, „Nauki Społeczne” nr 1(5)/2012, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 9-22.

² J. Atkinson, *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, Institute of Manpower Studies, Report no. 89 1984, J. Atkinson, *Manpower strategies for flexible organizations*, „Personnel Management”, August 1984, s. 28-31.

zaowocowały krytyką ujęcia klasycznego. Jak zauważają P. Leighton, M. Syrett, R. Hecker i P. Holland coraz częściej zatrudnieni w ramach form niestandardowych realizują zadania kluczowe dla organizacji. Elastyczne formy przestały być wykorzystywane jedynie w celu realizacji zadań peryferyjnych. Zmienia się zatem wykorzystywanie form nietradycyjnych w wymiarze jakościowym, który należy odnosić do rangi i charakteru wykonywanych zadań. Zmienia się on także w wymiarze ilościowym. Nie brakuje bowiem organizacji, w których zatrudnieni w ramach form niestandardowych stanowią większość.³ Wskazane zmiany obrazuje model trzeci. (zob. rys.1).

W praktyce gospodarczej funkcjonują przedsiębiorstwa nastawione na realizację zadań w oparciu o zewnętrzne zasoby ludzkie, a zatem wykorzystujące wyłącznie niestandardowe formy zatrudnienia. W odniesieniu do niektórych z nich, przy spełnieniu dodatkowych kryteriów, adekwatne wydaje się określenie: przedsiębiorstwa wirtualne. Zasadniczą umiejętnością przedsiębiorstwa wirtualnego jest zdolność do identyfikacji najlepszych kontraktów na rynku, a także zdolność do pozyskiwania i integrowania najlepszych zasobów w celu realizacji tych kontraktów, w tym zasobów ludzkich.⁴ Przykłady funkcjonujących we współczesnej gospodarce przedsiębiorstw pokazują, że możliwe jest osiągnięcie wysokich obrotów i działanie na dużą skalę bez zatrudniania w ramach form tradycyjnych. Są to zatem organizacje, które dostarczają dobra bądź świadczą usługi, ale praca wykonywana w tym celu świadczona jest w oparciu o kapitał ludzki powiązany z przedsiębiorstwem inaczej, niż w ramach tradycyjnego stosunku pracy. Uznano, że w obszarze zatrudnienia wskazane rozwiązania przekładają się na model wirtualny.

Przedstawiona kategoryzacja modeli zatrudnienia nawiązuje do zmieniających się tendencji na rynku pracy. Wydaje się, że preferowany w danym przedsiębiorstwie model zatrudnienia warunkuje specyfikę zarządzania kapitałem ludzkim. Opisane procesy stanowią zatem istotny obszar analiz zarówno w wymiarze makro jak i mikroekonomicznym.

Andrzej DANILUK
Politechnika Białostocka, Polska

STRUKTURY KLASTROWE JAKO INSTRUMENT ROZWOJU REGIONALNEGO ⁵ **(CLUSTER STRUCTURES AS INSTRUMENT FOR REGIONAL DEVELOPMENT)**

W literaturze przedmiotu polityka regionalna definiowana jest jako całokształt działań władz publicznych centralnych i samorządowych, a także podmiotów prywatnych, organizacji i instytucji regionalnych. Ich celem jest zwiększenie konkurencyjności gospodarek regionalnych, zdynamizowanie rozwoju w regionie oraz redukcja przestrzennych dysproporcji rozwoju⁶. W grupie instrumentów wsparcia polityki regionalnej funkcjonuje wiele narzędzi dotyczących rozwoju inicjatyw klastrowych. Na poziomie regionalnym wymieniane są między te związane z systematyczną analizą regionalnych gospodarek w kontekście rozwoju struktur klastrowych oraz tworzenie lub współtworzenie infrastruktury na potrzeby rozwoju klastrów – na przykład tworzenie lub współtworzenie regionalnych centrów wsparcia klastrów świadczących wyspecjalizowane usługi na rzecz struktur klastrowych. Dużą rolę przypisuje się prowadzeniu działań zwiększających stan świadomości przedsiębiorstw w zakresie korzyści płynących ze współpracy z jednostkami badawczo-naukowymi. Wskazuje się też na znaczenie promocji dobrych praktyk w zakresie kooperacji między przedsiębiorstwami i jednostkami otoczenia biznesu - w szczególności jednostkami edukacyjnymi i badawczo-rozwojowymi. Do tego dochodzą takie instrumenty, jak wzmacnianie relacji partnerstwa pomiędzy istniejącymi i potencjalnymi uczestnikami

³ P. Leighton, M. Syrett, R. Hecker, P. Holland, *Out of the Shadows. Managing self-employed, agency and outsourced workers*, Elsevier Ltd., Burlington 2007, s. 14-15.

⁴ A. Herman, *Przedsiębiorstwo w warunkach globalizacji*, [w:] W.M. Grudzewski, I.K. Hejduk (red.), *Przedsiębiorstwo przyszłości*, Difin, Warszawa 2001, s. 12-24.

⁵ Praca naukowa finansowana ze środków na naukę w latach 2010-2012 jako projekt badawczy N N114 293938

⁶ Filipiak B., Kogut M., Szewczuk A., Ziolo M., *Rozwój lokalny i regionalny. Uwarunkowania, finanse, procedury*, Fundacja na rzecz Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin, 2005, s. 17.