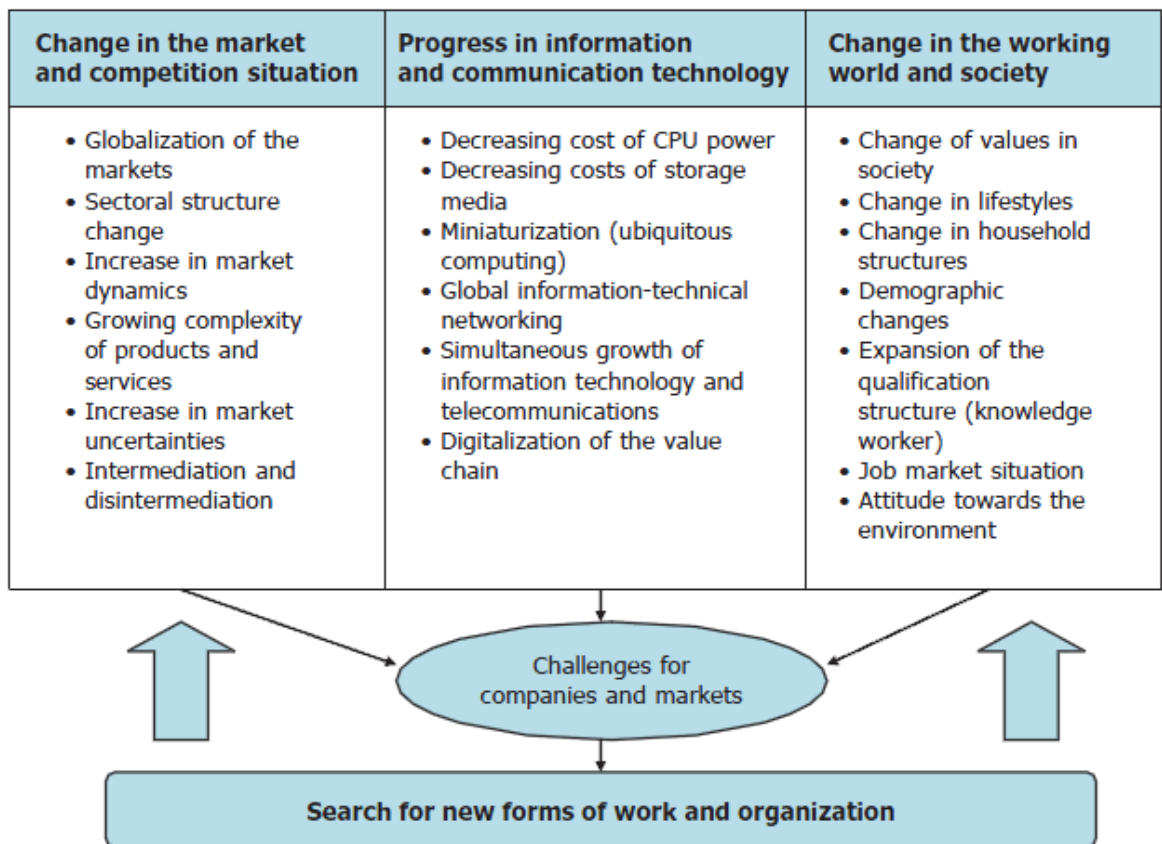


# e-Society

## 1.1 PERUBAHAN DI DUNIA KERJA

Negara-negara industri Barat saat ini sedang mengalami perubahan besar dalam nilai-nilai baik sosial dan pekerjaan. Di sini, pengangguran, ketidakpastian, dan ketidakpuasan adalah faktor berpengaruh, meskipun tuntutan dan harapan kerja dan waktu luang terus meningkat. Kondisi kerja yang memberikan tingkat tinggi pekerjaan kemerdekaan dan lebih mengakomodasi dan kehidupan pribadi dalam permintaan. Apresiasi dan kemungkinan penataan merupakan faktor motivasi yang penting, terutama untuk karyawan dengan kualifikasi yang lebih tinggi.



Gambar 1.1: Faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan terjadi di dunia kerja (sesuai Reichwald et al.)

Gambar 1.1 menunjukkan tiga faktor yang mempengaruhi cara di mana kita bekerja:

**Perubahan pasar.** Globalisasi hubungan pasar dan persaingan telah mengakibatkan globalisasi cara di mana kita bekerja dan pekerjaan kita kontak. Pekerjaan sekarang melibatkan kerjasama melintasi jarak spasial besar dan berbeda zona waktu. Hambatan linguistik dan budaya harus diatasi. Terlepas dari globalisasi, perubahan struktur sektoral juga terjadi, Pergeseran jangka panjang dalam kepadatan pekerja dari pertanian (sektor primer) ke sektor produksi (sektor sekunder) dan kemudian ke layanan dan masyarakat informasi (sektor tersier) telah berubah kegiatan kami dan dunia kerja. Meskipun fluktuasi sesekali, pekerjaan di bidang informasi jelas mendominasi di negara maju, semua kegiatan yang berkaitan dengan produksi informasi, pengolahan informasi, dan distribusi informasi termasuk dalam sektor ketenagakerjaan ini.

**Kemajuan teknologi.** Biaya penurunan daya pemrosesan komputer dan media penyimpanan serta kenaikan simultan dalam layanan telah mengakibatkan ketersediaan luas informasi dan komunikasi infrastruktur. Komputer teknologi dan telekomunikasi telah tumbuh bersama-sama dan digitalisasi wilayah yang luas ekonomi. Fungsi komputer dan fungsi jaringan sekarang telah miniatur dan menghilang ke dalam permukaan bangunan dan benda-benda.

**Perubahan sosial.** Gaya hidup dan struktur rumah tangga berubah karena nilai berevolusi. Misalnya, jumlah orang tua tunggal dipekerjakan serta rumah tangga tunggal adalah terus meningkat. Untuk alasan ini, perusahaan dan organisasi harus mempertimbangkan kebiasaan dan kebutuhan karyawan mereka. Masyarakat telah mengembangkan lebih dan lebih ke masyarakat multioption, di mana setiap individu secara simultan bekerja di beberapa daerah. Individu menawarkan kemampuan kepada perusahaan yang berbeda (karyawan) dan juga aktif sebagai pengusaha (majikan).

Kendala ruang dan waktu proses bisnis dalam hal ekonomi dan kebijakan secara bertahap membubarkan dengan adopsi teknologi informasi dan komunikasi. Ini menciptakan resiko dan bahaya, dan memerlukan organisasi inovasi dan penyesuaian sosial.

## 1.2 MENGUBAH STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA

### 2. 1 Organisasi Virtual

Kata "virtual" berarti "untuk tampil nyata." Dengan kata lain, sesuatu yang tampaknya hadir meskipun hilang terukur karakteristik-kesan benda maya melebihi kekuatan sendiri dalam cara berbicara.

Sebuah contoh dari fenomena virtual, diambil dari ilmu komputer, adalah memori virtual. Blok informasi dari memori internal disimpan dan outsourcing untuk waktu yang singkat untuk membuat apa yang tampaknya menjadi kapasitas penyimpanan yang lebih besar.

Sebuah perusahaan virtual memiliki potensi organisasi tradisional tanpa memiliki kerangka kelembagaan sebanding. Perusahaan seperti itu bekerja sebagai "seolah-olah organisasi "perusahaan virtual. melampaui aktual dalam hal potensi mereka. Mereka membubarkan batas internal dan eksternal perusahaan. Hal ini tidak lagi jelas pelanggan perusahaan atau perusahaan parsial yang terlibat dalam pengembangan produk dan pemasaran produk. Perusahaan seperti mengoptimalkan penciptaan mereka nilai dan mencoba untuk membangkitkan penggunaan pelanggan yang tinggi.

Kontrak organisasi virtual waktu terbatas jaringan seperti kemitraan. Para mitra bekerja sama (perusahaan, lembaga, tim spesialis, individu) membuat kompetensi inti mereka yang tersedia berdasarkan kepentingan bisnis umum dan budaya kepercayaan.

Karakteristik organisasi virtual meliputi:

- Kerja sama sukarela antara beberapa mitra jaringan independen
- bundling Konsisten kompetensi inti
- Kontrol atas tujuan bisnis yang umum
- Konsisten menggunakan teknologi informasi dan komunikasi

Sebagai contoh, aliansi strategis melibatkan kerjasama untuk jangka waktu tak terbatas, dan dengan ini datang fleksibilitas terbatas dalam hal pertukaran mitra. Fractal organisasi, namun, mengorganisasikan diri dan tidak jaringan kerjasama sementara; ada tidak ada kontrak bundling kompetensi dengan pihak ketiga dalam organisasi fraktal. Dalam outsourcing, jangka panjang hubungan dengan mitra yang dipilih ada untuk outsource komponen integral dari perusahaan.

	Objective	Constituent Characteristics	Demarcation for the Virtual Organization
<b>Strategic Alliance (Joint Venture)</b>	Economic cooperation to generate advantages in time, cost and know-how	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Long-term cooperation with mutual participation</li> <li>• Use of the entire value chain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperation with a few partners conceived on a long-term basis</li> <li>• Mutual financial participation</li> </ul>
<b>Fractal Organization</b>	Similar structures for improving efficiency	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Similar organizational units</li> <li>• Self-organization</li> <li>• Internal company</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No temporary cooperation network</li> <li>• No competency bundling with a third party</li> </ul>
<b>Outsourcing</b>	Outsourcing and assignment of particular tasks to a third party	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concentration on own core competencies</li> <li>• Contractual, not cultural connection</li> <li>• Assignment of individual creation of value sections</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Long-term design</li> <li>• Contractual connection, usually with a single partner</li> <li>• External outsourcing of integral components</li> </ul>

Gambar1.2 : Perbandingan bentuk terkait Alliance (menurut Wüthrich et al.)

## 2.2 Organisasi Kerja di eTeams

Mempertimbangkan tugas dan kewajiban perusahaan tradisional; secara umum, mereka mengikat tergantung tenaga kerja ke dalam kontrak jangka panjang, manajemen tugas dibagi tenaga kerja berlangsung di organisasi hirarki terstruktur, dan ini dikoordinasikan melalui perencanaan, tugas, dan kontrol. Namun, dengan munculnya Internet, perusahaan mencari struktur organisasi cocok dan varian jaringan eksternal. Penciptaan b-jaring dan munculnya virtual organisasi mendukung perkembangan ini. Juga mengubah struktur organisasi, teleworking dan mobile bekerja semakin menonjol.

Peluang dan risiko yang terkait dengan bentuk telecooperation telah dipelajari pada beberapa kesempatan. Didirikan bahwa produktivitas kerja sangat meningkatkan dan karyawan potensial lebih baik dikembangkan di perusahaan dengan teleworking potensial. Peningkatan kebebasan kreatif dan motivasi yang paling penting bagi karyawan yang dipilih bentuk teleworking. Namun, pihak yang terlibat juga melihat kekurangan. Sebagai contoh, uncoupling dari tim serta proses bisnis sering pergi tangan-di-tangan dengan mengurangi kemungkinan perkembangan dan karir. Sangat menarik bahwa bentuk teleworking harus memprovokasi penolakan kuat, khususnya dari manajemen perusahaan. Resistensi sering berkembang di

manajemen menengah karena tampaknya kehilangan pengendalian dan mengkritik timpangnya perlakuan terhadap karyawan.

Dalam pengertian ini, eTeam adalah sekelompok individu-individu yang didistribusikan secara geografis yang menerapkan diri untuk tugas Umum dan menggunakan sistem informasi dan komunikasi. Mereka menggunakan sarana elektronik untuk merencanakan dan mengkoordinasikan tugas-tugas mereka juga untuk membuat layanan yang diinginkan. Anggota eTeam dapat memiliki lokasi yang berbeda dan zona waktu. Mereka mengatur diri mereka sendiri melalui sinkron dan asinkron elektronik bentuk kerjasama.

	<b>Description of empirically derived advantages of eTeams</b>	<b>Advantages in keywords</b>
<b>Area of responsibility</b>	Electronically networked teams recognize the dimensions of the task and their freedom of activity better than conventional teams.	understanding one's own area of responsibility
<b>Blocking</b>	Since everyone can express themselves in asynchronous computer meetings, on the one hand fewer ideas are forgotten, and on the other hand more new ideas are generated.	less blocking
<b>Coordination</b>	Electronically networked teams are organized and coordinated. For a substantial part of the work, time and/or location dependence are irrelevant, which simplifies the coordination.	optimal coordination
<b>Criticism</b>	In synchronous meetings, differences are discussed rather hesitantly out of politeness. In asynchronous meetings these are clearly formulated.	sharper criticism
<b>Performance</b>	Electronic networking makes additional cooperation possible and motivates the individual team member to better performance.	stimulation of performance
<b>Memory</b>	Synchronous and asynchronous computer meetings can be stored. Individual passages can be studied again.	better memory

Gambar 1.3: Kerjasama dalam eTeams (menurut Hodel)

Gambar 1.3 menunjukkan beberapa hasil dari survei eTeams. Perlu dicatat bahwa peserta eTeam umumnya termotivasi dengan baik. Mereka ingin menyelidiki kemungkinan dan batas-batas bentuk-bentuk kerjasama. Mereka mengatasi kesulitan-kesulitan produksi pertama

kali dan situasi konflik. Untuk alasan ini, kebanyakan penyelidikan eTeams cenderung untuk membuang mereka dalam cahaya yang positif dibandingkan dengan pengalaman dari bentuk-bentuk lain, lebih konvensional, bekerja.

Sangat menarik bahwa eTeams pilih sinkron dan asinkron bentuk kerjasama. Mereka awalnya menjelaskan bagian-bagian individu tugas bersama, dan memberikan account kompleksitas dan tingkat kesulitan yang terlibat dalam mencapai tujuan. Koordinasi tugas ditetapkan dan hasil individu atau hasil parsial yang dibuat tersedia untuk semua anggota dalam arsip elektronik yang umum. Ini mempromosikan transparansi dan memungkinkan untuk perbaikan kualitas, karena semua anggota tim dapat melihat semua dokumen dan bekerja data setiap saat (Pusat memory).

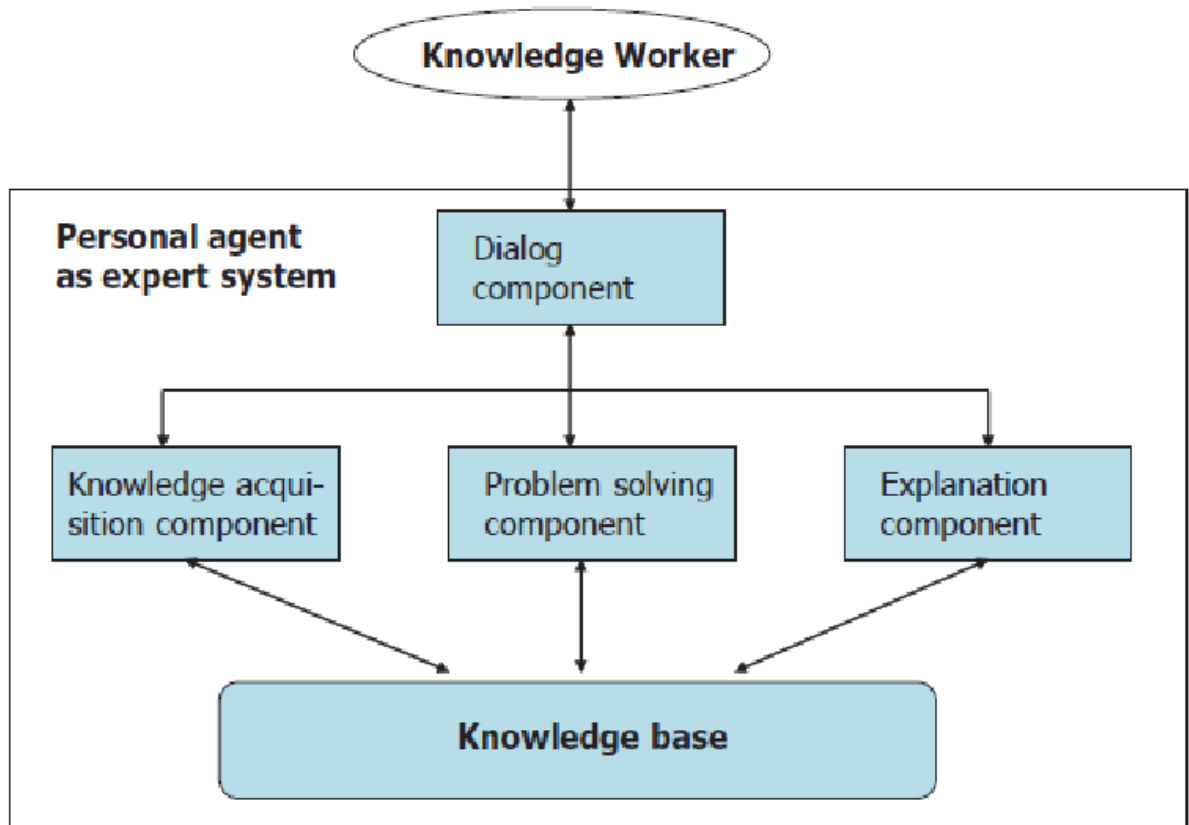
Dalam pertemuan virtual dan diskusi-diskusi di eTeams, telah ditemukan bahwa anggota tim individu memblokir kurang, meskipun pada umumnya mereka memiliki kecenderungan untuk mengekspresikan blunter pernyataan dan pendapat. Sangat diharapkan bahwa penilaian positif dari kerjasama eTeams harus terus di masa depan.

### **1.3 PENGETAHUAN PEKERJA DALAM PENGETAHUAN MASYARAKAT**

Manajemen pengetahuan membutuhkan bimbingan konsep untuk secara sistematis mengumpulkan pengetahuan di sebuah perusahaan melalui cocok metode dan teknik (pengetahuan identifikasi, akuisisi pengetahuan), untuk memprosesnya (pengembangan pengetahuan, pengetahuan evaluasi), relay itu, dan untuk menggunakannya. Manajemen pengetahuan menjamin bahwa pengetahuan internal dan eksternal pengetahuan dari sebuah organisasi yang dikembangkan dan dibuat tersedia untuk penggunaan masa depan. Pengetahuan internal perusahaan mengenai rincian teknis, prosedur inovatif, praktik terbaik, pengetahuan, proses pengambilan keputusan, dan hal-hal lain. Eksternal pengetahuan berkaitan dengan perilaku pasar, pengembangan pesaing, keunggulan kompetitif, pengembangan pelanggan, dll.

Ahli sistem adalah alat yang cocok untuk manajemen pengetahuan. Expert system adalah sistem software yang menyimpan pengetahuan tentang area aplikasi dan bertindak atas ini basis pengetahuan, mengajukan proposal untuk solusi (Fig. 1.4). Basis pengetahuan termasuk fakta (kasus data) dan aturan. Dalam kasus yang paling sederhana, komponen untuk akuisisi pengetahuan ada melalui rekaman data. Ini dapat dianalisis dan dihubungkan bersama-sama oleh ahli manusia, mungkin dibantu oleh sesuai prosedur (pembelajaran mesin, data pertambangan). Berdasarkan

fakta-fakta yang baru atau diperluas dan aturan, komponen pemecahan masalah sebenarnya (kesimpulan mesin) menghasilkan pengetahuan sebelumnya tidak diketahui. Demikian pula, sistem perangkat lunak dapat membenarkan fungsi dan membuat saran ahli manusia (penjelasan komponen).



Gambar 1.4: Pengetahuan pekerja beralih ke expert systems

Ahli sistem mampu bundel pengetahuan dari area aplikasi terbatas dan memperkenalkannya ke proses perusahaan dengan cara berorientasi masalah. Ini dapat dilengkapi dengan teknik dan metode intelijen bisnis (OLAP, pengolahan analitis online; data mining). Ini berhasil, bersama dengan alat-alat yang dibantu komputer, dalam memperluas dan sebagian meningkatkan area layanan penting perusahaan. Dengan bantuan sistem ini, karyawan berkembang semakin menjadi pengetahuan pekerja. Sebagai akibatnya, faktor-faktor kunci berikut menekankan:

- Tugas melibatkan lebih kecil tingkat rutin dan pemrograman aktivitas
- tingkat abstraksi dan kemampuan untuk abstrak di kompleks proyek

- kemungkinan menggunakan dan kemampuan untuk menggunakan sistem informasi dan pengetahuan Bank
- A besar derajat independensi dan tingkat tinggi dari tanggung jawab

Semua karyawan di perusahaan, dan yang terbaik kasus semua pemangku kepentingan (termasuk pelanggan dan pemasok), potensi pengguna manajemen pengetahuan. Mereka sering mengevaluasi pengetahuan yang ditawarkan dan terlibat dalam akuisisi aset pengetahuan. Sama pentingnya adalah informasi kebijakan dan pelatihan dalam penggunaan sistem berbasis pengetahuan, serta kesiapan untuk memperkaya Pangkalan Pengetahuan melalui pengetahuan pribadi dan pengetahuan.

#### **1.4 MENGUKUR KEBERHASILAN MODAL INTELEKTUAL**

Dengan pengetahuan intensif dan virtual perusahaan, nilai pasar, tidak seperti nilai riil yang balanceable, adalah nilai buruk balanceable dengan aset tidak berwujud. Meskipun nilai-nilai ini tidak concretized baik oleh bahan atau barang keuangan, mereka mewakili posisi penting keberhasilan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan keuntungan ekonomi seperti pengetahuan, merek, lokasi, atau pelanggan potensial, yang tidak fisik di alam.

Virtual perusahaan menghasilkan keuntungan dari pengetahuan bekerja, basis pelanggan, atau layanan yang tepat. Keberhasilan perusahaan sehingga lebih didasarkan pada tidak berwujud daripada pada aset yang nyata. Sebagai akibatnya, faktor-faktor berikut harus dipertimbangkan:

- Virtual perusahaan atau organisasi meningkatkan penciptaan mereka nilai melalui coding pengetahuan, penggunaan yang efektif dari hubungan, dan merek profil (antara lain). Keunggulan kompetitif dan titik penjualan unik relevan terutama diperoleh melalui aset tidak berwujud
- Biaya pengembangan pengetahuan intensif Layanan umumnya tinggi. Namun, dalam kasus didokumentasikan pengetahuan, biaya manufaktur dan duplikasi kecil. Pengembangan dan pembuatan biaya sendiri yang karena itu tidak mencukupi sebagai dasar untuk pertimbangan nilai. Faktor-faktor tambahan seperti akses pelanggan melalui jaringan, penetrasi pasar yang diperoleh dengan perangkat lunak, merek, dan kualitas layanan juga memainkan peran



- Hak kepemilikan ditentukan hampir tidak ada untuk sumber daya manusia perusahaan. Karyawan dengan pengetahuan implisit dan Pribadi bukanlah milik perusahaan. Seorang pekerja pengetahuan membuat dirinya independen dengan membuat pengetahuan ahli tersedia untuk lembaga-lembaga yang berbeda, atau mungkin menempatkan pesanan untuk subtugas (multioption society).

Gambar 10,5 daftar beberapa potensi sukses untuk modal intelektual. Aset tidak berwujud terdiri dari sumber daya manusia dan ibukota struktural (modal pelanggan, organisasi modal). Struktur modal adalah nilai perusahaan setelah karyawan pergi rumah.

		Areas for measuring success
<b>Intangible assets</b>	<b>Intellectual capital</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professional competence and know-how</li> <li>• Knowledge of methods</li> <li>• Social competence</li> <li>• Patents and licenses</li> <li>• Unique selling points</li> </ul>
	<b>Human capital</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leadership abilities</li> <li>• Collaboration abilities</li> <li>• Qualification level</li> <li>• Level of training</li> <li>• Level of motivation</li> </ul>
	<b>Customer capital</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Customer base</li> <li>• Core competencies of the customer</li> <li>• Level of innovation</li> <li>• Customer value</li> <li>• Customer potential</li> </ul>
	<b>Organization capital</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Process quality</li> <li>• Infrastructure</li> <li>• Location advantages</li> <li>• Stakeholder satisfaction</li> <li>• Branding of products and services</li> </ul>

Gambar 1.5: Landasan modal intelektual

Modal intelektual mencakup semua pengetahuan yang berhubungan dengan properti saham perusahaan. Mereka merupakan dasar berbasis pengetahuan penciptaan nilai dan dengan demikian merupakan faktor keberhasilan yang penting dalam keberhasilan perusahaan. Manajemen mempunyai tugas pengetahuan basis pelanggan, hubungan jaringan, dan proses pelanggan untuk

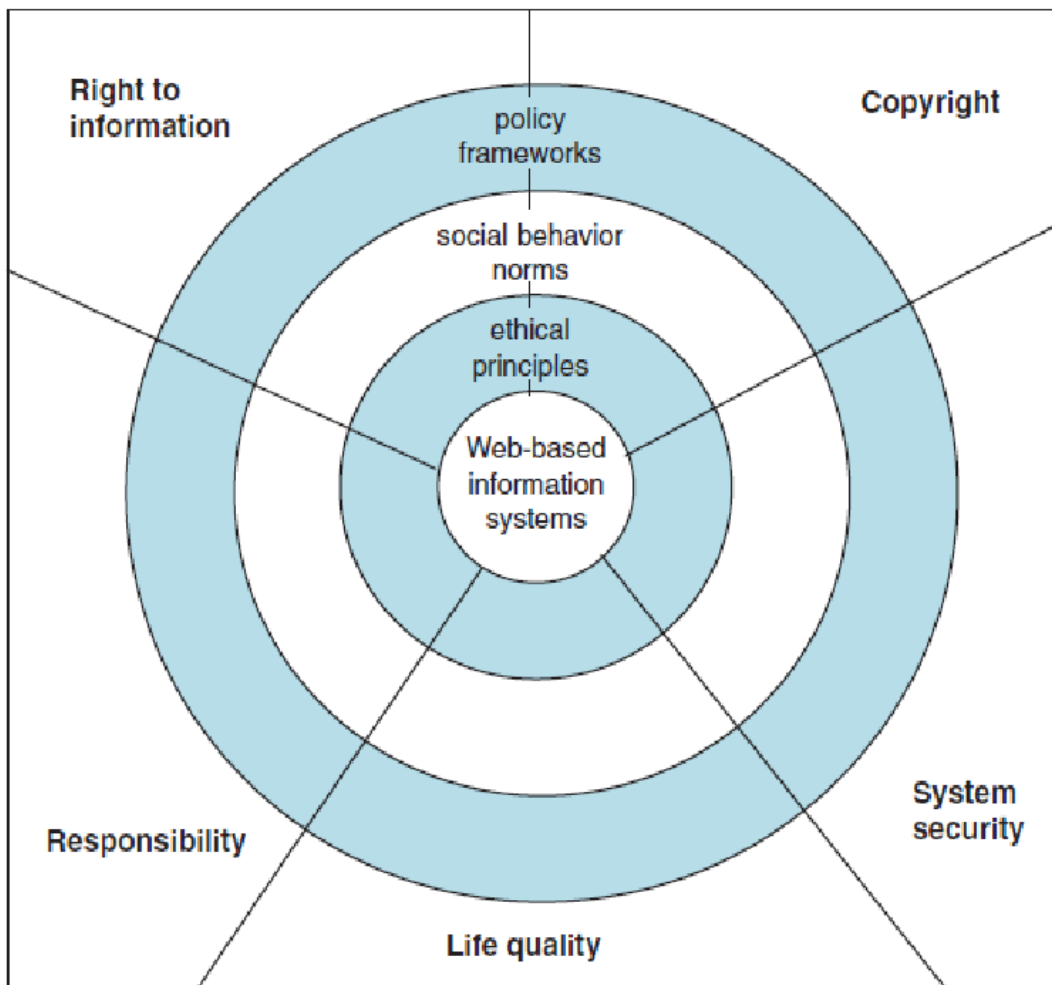
meningkatkan intelektual perusahaan, dan untuk mengamankan ini dalam sistem informasi sebagai struktur modal untuk pengembangan lebih lanjut.

## 1.5 ETIS MAXIM UNTUK ETEAMS

Istilah "etika" mengacu pada prinsip-prinsip dasar yang membatasi tindakan pribadi individu atau kelompok individu untuk mempromosikan kesejahteraan masyarakat. Sebagai contoh, Immanuel Kant diperlukan norma-norma etika yang tidak berasal dari pengalaman tetapi keabsahan Umum (apriori) permintaan dengan setiap pengalaman dan yang mengikat untuk semua orang. Tindakan yang wajar terhadap hukum umum tidak karena itu perlu untuk menjadi baik secara moral. Menurut Kant hanya maka ketika muncul orang keinginan batin, mereka dinyatakan dalam sikap. Dengan demikian Kant's categorical penting membaca: "hanya bertindak sesuai dengan maxim jika Anda ingin melihatnya digunakan sebagai hukum umum."

Gambar 1.6 menunjukkan model etika dasar informasi dan pengetahuan masyarakat. Perdagangan dengan sistem informasi tidak dapat sewenang-wenang; ini harus diatur oleh persyaratan hukum (kerangka kebijakan; Lihat cincin terluar pada gambar). Selain itu, norma-norma perilaku sosial (tengah cincin) dapat membatasi perdagangan. Akhirnya, diri sesuai dengan prinsip-prinsip etis (ring terdalam) yang dikenakan. Satu norma perilaku seperti itu adalah "Bersih Etiket," yang berkenaan dengan perilaku peserta berkomunikasi menggunakan Internet. Hal ini membutuhkan dokumen yang dipublikasikan di Web di bawah nama yang benar, dan bahwa iklan komersial yang tidak diinginkan (spam) yang dikeluarkan dengan. Ada lima dimensi etika perdagangan informasi dan pengetahuan masyarakat menurut Laudon dan Laudon:

**Hak atas informasi.** Untuk mencapai ekonomi yang fungsional, perusahaan, organisasi, dan individu semua membutuhkan informasi. Namun, lingkup pribadi warga juga harus tetap dilindungi sepanjang waktu. Data pribadi hanya boleh digunakan untuk tujuan bisnis, dan mereka yang terlibat harus memberikan persetujuan mereka. Menyampaikan data pribadi apapun layak dilindungi oleh karena itu sebagian besar dilarang (Lihat Undang-Undang Perlindungan Data). Sebagai akibatnya, pengumpulan data yang terkait dengan nasabah pada situs web ketika dolar digunakan atau selama aktifitas pemasaran hanya dapat mengambil tempat dengan izin dari mereka yang terlibat. Pelanggan harus diberitahu tentang bagaimana data untuk digunakan, dan berapa lama itu akan digunakan.



Gambar 1.6: Lima dimensi etika perdagangan (menurut Laudon dan Laudon)

**Hak cipta.** Perlindungan hak cipta adalah tantangan khusus dalam kasus digital barang (Lihat Sect. 6.5). Produk digital berbeda dari dokumen, buku, laporan, atau foto-foto karena fakta bahwa mereka dapat dengan cepat dan mudah disalin dan didistribusikan. Serta digital Watermark, kriptografi prosedur dan tanda tangan digital digunakan untuk membatasi pencurian barang digital dan penggunaan penipuan mereka.

**Tanggung jawab.** Lembaga dan individu harus mengambil tanggung jawab. Karyawan harus menandatangani perjanjian berdasarkan kerja bahwa mereka menghormati aturan-aturan yang dikirim menggunakan perangkat lunak (lisensi) dan perangkat lunak pemindahan, dan tentang tidak menggunakan kembali berlabel produk digital untuk keperluan pribadi.

**Keamanan sistem.** Ketersediaan dan keamanan sistem informasi berbasis Web harus memastikan dan mengawasi. Kebanyakan undang-undang perlindungan data keprihatinan tidak hanya perlindungan data (perlindungan data dari penyalahgunaan), tetapi juga keamanan data (perlindungan data dari kerugian atau pemalsuan). Dengan demikian, pemilik koleksi data pribadi wajib untuk memberikan informasi tentang data disimpan (yaitu, setiap saat, perusahaan harus mengungkapkan data apa sedang disimpan orang-orang yang). Alasan dari sistem komputer rusak ini tidak dapat diterima sesuai dengan undang-undang perlindungan data.

**Kualitas hidup.** Kemampuan untuk mencapai orang setiap saat dan di setiap tempat di era digital tidak menyebabkan penurunan kualitas hidup. Itu harus mungkin bagi individu untuk menjatuhkan nya koneksi ke dunia maya setiap saat dan untuk menjaga ruang privat nya. Merekam semua kegiatan masing-masing individu dalam digital memori (informasi jejak di dunia maya) adalah pendekatan yang sangat bermasalah dan harus ditolak.

Waktu kerja dan tempat kerja fleksibilitas layak dalam tim otonom atau eTeams. Sistem jaringan komunikasi mendukung masyarakat dengan cara yang berguna jika mereka mempromosikan akses ke informasi serta mengatur selfdetermination dan hak untuk suara. Etis maxim untuk dibaca eTeams (menurut Hodel; diamandemen): "pengetahuan pekerja dan eTeams, didukung oleh sistem informasi, mengorganisir diri dalam masyarakat asli ketika mereka menghormati integritas, holisme, dan individu dan menyediakan layanan yang luar biasa."

## 1.6 RUJUKAN SASTRA

Bekerja pada perubahan-perubahan yang terkait dengan bentuk-bentuk tersebar kerja dan organisasi ditulis oleh Reichwald et al. [Rei98]. Para penulis menggambarkan komponen yang paling penting dari telecooperation dan berurusan dengan pertanyaan-pertanyaan panduan diperlukan secara lebih rinci. Mereka menggambarkan masalah dan aspek penggunaan tingkat pelayanan, di tingkat organisasi secara keseluruhan, dan juga di tingkat pasar dan masyarakat.

Karya oleh Wüthrich et al. [WPF97] menjelaskan potensi pasar virtual dan virtual organisasi. Selain itu, enam studi kasus yang dibahas, bersama dengan potensi keberhasilan mereka. Alat bantu pengambilan keputusan untuk manajemen putaran pekerjaan.

Buku oleh Frappaolo [Fra06] mencakup wilayah kunci untuk manajemen pengetahuan menggunakan studi kasus dari perusahaan-perusahaan terkenal. Karya oleh Ichijo dan Nonaka

[Ich06] berkaitan dengan ide-ide tentang penciptaan pengetahuan dan manajemen dari perusahaan yang berbeda.

Dalam bukunya tentang multioption masyarakat [Gro94], Gross memberikan pemahaman dasar tentang dinamika perusahaan modern, menyelaraskan mereka untuk secara bersamaan tersedia pilihan perdagangan, yang sebagian besar digabungkan ke masyarakat keinginan untuk lebih. Gross menganalisis perkembangan ini dengan menunjuk impetuses (mengemudi kekuatan), dunia simulasi, dan batas-batas.