

**KAPITAŁ LUDZKI – INWESTOWANIE W CZŁOWIEKA
(NIEMATERIALNE CZYNNIKI ROZWOJU)**

Tadeusz Ziejewski

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie

Abstrakt. Głównym problemem rozważań jest człowiek, jego miejsce i rola w środowisku pracy w rozwoju opartym na wiedzy. Autor akcentuje znaczenie „czynnika ludzkiego”, analizuje pojęcia z nim związane na gruncie współczesnej ekonomii społecznej. Kapitał ludzki jako czynnik rozwoju to nowoczesna strategia uzyskania przewag na konkurencyjnym rynku gospodarczym.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, kapitał intelektualny, kwalifikacje, kompetencje, przedsiębiorstwo, inwestowanie, rozwój

WSTĘP

Zmienność współczesnego świata, ścieranie się różnych systemów wartości, nakręcanie się spirali niepokoju, niepewności i ryzyka, skłania do większej troski o przyszłość człowieka, jego rolę i miejsce w procesie tych przemian. W tych warunkach szczególnego znaczenia nabiera edukacja i wyzwania, które pozwolą minimalizować negatywne skutki tych przemian, a wzmacniać te, które prowadzą do postępu i rozwoju. Przemiany struktury w gospodarce europejskiej i światowej stawiają w nowej sytuacji gospodarki krajowe (narodowe). Rola świadomości, oraz wzrost znaczenia pracowników wykształconych, kreatywnych, kompetentnych, znających nowoczesne technologie informacyjne to tendencje, które dominują w Europie i kształtują się w naszym kraju. Zjawisko globalizacji, zagrażające rozpadem norm i wzorców ludzkiego działania, systemu wartości, skłania do walki z dehumanizacją człowieka. Owe wyzwania podejmuje także ekonomia społeczna, akcentując znaczenie kapitału ludzkiego w gospodarce wolnorynkowej.

KAPITAŁ LUDZKI

We współczesnej ekonomii, jako nauce społecznej, po przemianach ustrojowych w naszym kraju, można odnaleźć pewne „dylematy pojęciowe”. Z jednej strony, ciąży na niej spuścizna ekonomii okresu minionego, z drugiej zaś, funkcjonuje w warunkach demokracji oraz gospodarki wolnorynkowej. Powyższe zjawisko odnosi się także do kluczowego pojęcia, jakim jest człowiek, jego rola i miejsce w procesie pracy. W literaturze problemu można spotkać jeszcze takie określenia, jak: „siła robocza”, „potencjał roboczy” [Unolt 1999], które z racji przedmiotowego traktowania człowieka oburzały humanistów i ekonomistów społecznych. Literatura ekonomiczna Zachodu, to jest członków tzw. starej UE (Unii Europejskiej), od dawna preferuje inną siatkę pojęciową typu: „potencjał pracy”, „potencjał ludzki”, „potencjał społeczny”, „kapitał ludzki”, „czynnik ludzki” etc. Unika się określeń „robota”, „robotnik”, „robotniczy”, przechodząc do pojęć: „praca”, „pracownik”, „pracowniczy”. Celem tych zmian jest bardziej podmiotowe traktowanie człowieka nawet w zawodach wykorzystujących wysiłek fizyczny. Trzeba jednak stwierdzić, że definicje tych pojęć nie są jednoznaczne, wymagają zatem dalszego porządkowania, nie tylko w obrębie dyscypliny naukowej, lecz także w publikacjach dydaktycznych [Ziejewski 2007, s. 38]. Zmienia się struktura zatrudnienia w kierunku zawodów opartych na wiedzy. Trzeba mieć także na uwadze to, że coraz bardziej zaciera się różnica między zawodami związanymi z technizacją i komputeryzacją. W teorii ekonomicznej spotyka się także daleko idące uproszczenia w analizie rynku pracy. Modele mechanizmów obowiązujące na rynku towarowym przenosi się do teorii rynku pracy, a przecież wiadomo, że pracownika czy choćby jego pracy nie można traktować jako towar. Jest to rynek specyficzny, złożony, wielorako uwarunkowany, bardzo dynamiczny i wymagający odrębnej analizy i modelowania. Istnieje też wiele podmiotów interweniujących w relacji pracownik-pracodawca.

Kapitał ludzki (*human capital*) to pojęcie nie nowe, które pojawiło się w literaturze krajów zachodnich już na przełomie lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych XX wieku, a następnie zostało rozwinięte w teorię „kapitału ludzkiego”. Podstawy teorii kapitału ludzkiego sformułował Theodore Schultz, określając „czynnik ludzki” jako brakujący „czynnik wzrostu” [Kapitał ludzki... 2004].

W ten sposób kraje rozwinięte dowodziły, jak ważnym czynnikiem w rozwoju gospodarczym jest człowiek. W naszym obszarze geograficzno-gospodarczym problem ten podjęto znacznie później, tj. na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych XX wieku. Zaczęto zwracać większą uwagę na inwestowanie w kształcenie i doskonalenie pracowników. Wszystkie ludzkie zdolności są wrodzone lub nabyte, człowiek rodzi się z pewnym zespołem cech (zadatków psychofizycznych), określających jego zdolności. Cechy nabyte jednostki lub populacji, które mają określoną wartość, mogą być wzbogacone poprzez inwestowanie, będziemy określać jako „kapitał ludzki” [Schultz 1981, s. 21]. Teoria kapitału ludzkiego została szerzej opracowana przez Garyego Stanleya Beckera, który za podstawę przyjął inwestowanie w człowieka. Według tej teorii jest to ogół działań, które wpływają na przyszły pieniężny i fizyczny dochód przez powiększenie zasobów ludzkich [Becker 1975]. Wyróżnia się następujące rodzaje tych inwestycji:

- wydatki na ochronę zdrowia, zwiększenie długości życia oraz podnoszenie poziomu zdrowotności człowieka,

- wydatki na kształcenie w ramach systemów edukacyjnych (również dla dorosłych),
- wydatki na przyuczenie do zawodu i nabywanie praktyki w przedsiębiorstwie,
- wydatki związane z migracją ludzi w celu przystosowania się do nowych możliwości zatrudnienia,
- wydatki na uzyskanie informacji zawodowych,
- wydatki na badania naukowe.

Po akcesji Polski do UE (w latach 2004-2006) dostępne stały się fundusze strukturalne, w tym Europejski Fundusz Społeczny, który swoim wsparciem obejmował obszary związane z rynkiem pracy i zasobami ludzkimi. W 2007 roku rozpoczął się nowy okres, który przewidziany jest do 2013 roku w zakresie rozwoju zasobów ludzkich pod nazwą Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013. Jego celem jest aktywizacja zawodowa, rozwijanie potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i pracowników oraz podniesienie poziomu wykształcenia [Europejski Fundusz... 2007], a w szerszym ujęciu także wydatki na ochronę środowiska, organizację czasu wolnego i wypoczynek.

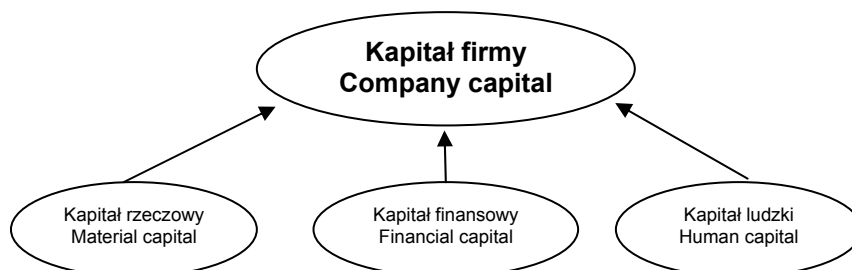
Kapitał ludzki jest zjawiskiem dynamicznym, determinowanym wieloma czynnikami, jak:

- wskaźnik przyrostu naturalnego,
- migracje międzynarodowe,
- czas aktywności zawodowej i normy pracy,
- społeczna wydajność pracy.

W szerokim ujęciu (*sensu largo*) można tu mówić o społecznym potencjale pracy w wymiarze ilościowym i jakościowym [Unolt 1999, s. 15-16]. Wiele czynników jest zależnych od człowieka, jego aktywności indywidualnej (czynników endogenicznych), a wiele – zależnych od państwa (czynników egzogenicznych). Zmiany te, obok wspomnianych nakładów finansowych, zależą od wartości niedocenianych, jak: stosunki międzyludzkie, nastroje społeczne (optymizm lub pesymizm), praworządność i bezpieczeństwo, perspektywy rozwoju itd. Z powyższego wynika, że kapitał ludzki można pomnażać inwestując w kształcenie, doksztalcanie i doskonalenie kadr, ochronę zdrowia, poprawę mobilności zawodowej i terytorialnej pracowników oraz badania naukowe i informatykę. Inwestowanie w edukację i doskonalenie podnoszą wartość produkcyjną, zdolności człowieka i prowadzą do zmiany jakościowej [Schultz 1976, s. 30]. Inwestowanie w kapitał ludzki to problem szeroki. Liczne firmy japońskie, a także amerykańskie i brytyjskie, aby zachować dobrą jakość produkcji i bezpieczeństwa pracy, organizują obowiązkowe przerwy i pomieszczenia przeznaczone do odpoczynku, a nawet krótkiej drzemki.

Gospodarka światowa, a obecnie i krajowa, w sferze zatrudnienia ewaluje od produkcji rolniczej i przemysłowej do szeroko pojętych usług, od produkcji o niskim stopniu przetwarzania do produkcji wysokich technologii. Konkurencja na wewnętrznym i międzynarodowym rynku pracy staje się powszechna. Zatem inwestowanie w kapitał ludzki jest nie tylko warunkiem *sine qua non* rozwoju gospodarczego, postępu technicznego i informatycznego, lecz także przewag konkurencyjnych. Jednocześnie inwestowanie w człowieka będzie prowadzić do przemian systemu ekonomicznego. Poprzez wyższe kwalifikacje człowiek kształtuje zapotrzebowanie na rozwiązania gospodarcze, stymulujące rozwój, a odrzuca te, które hamują rozwój, inicjatywę i przedsiębiorczość.

Kapitał ludzki można podzielić na subiektywny i obiektywny. Pierwszy to cechy związane z osobowością człowieka: predyspozycje zawodowe, talent, stan zdrowia. Drugi, czyli obiektywny, obejmuje głównie poziom wykształcenia i doświadczenie. Uogólniając można powiedzieć, że kapitał ludzki to ogół predyspozycji, wiedzy, zdolności i umiejętności oraz zdrowia, możliwych do wykorzystania w procesie pracy. Kapitał indywidualny poszczególnych pracowników w procesie organizacji pracy zespołowej tworzy kapitał ludzki zakładu. Odrębnym szerszym pojęciem jest ogólny kapitał firmy (rys. 1), tworzy go bowiem kapitał rzeczowy, kapitał finansowy i kapitał ludzki.



Rys. 1. Główne składniki kapitału firmy
Fig. 1. Main components of company capital

KAPITAŁ INTELEKTUALNY

Odrębnym, choć bliskim pojęciu „kapitał ludzki”, jest „kapitał intelektualny” (*intellectual capital*). Nie jest to także określenie nowe, bowiem na Zachodzie pojawiło się w latach sześćdziesiątych XX wieku, a w Polsce zdobywa sobie miejsce we współczesnej literaturze ekonomicznej. Daje to niematerialną infrastrukturę do tworzenia i wykorzystywania kapitału ludzkiego. Przyjmuje się, że pierwszy użył tego pojęcia J.K. Galbraith pod koniec lat sześćdziesiątych, mimo to jego definicja nie została do końca określona w literaturze. Stąd wielość terminów, zbliżonych i zastępczych, jak: zasoby intelektualne, kapitał wiedzy, aktywa ukryte, aktywa niewidoczne, aktywa niematerialne, wartości niematerialne [Edvinsson i Malone 2001, s. 198].

„Kapitał intelektualny” można odnieść do:

- jednostki (osoby) – jest to wówczas indywidualny kapitał intelektualny człowieka (pracownika),
- przedsiębiorstwa (organizacji) jako całości – jest to wówczas kapitał organizacyjny, realizacyjny, nazywany także często kapitałem strukturalnym,
- całego społeczeństwa, nazywając go intelektualnym kapitałem społecznym, jako suma kapitałów indywidualnych.

W ogólnym znaczeniu „kapitał intelektualny” to: wiedza, doświadczenie, technologia organizacyjna, stosunki z klientami, czyli wiedza zamieniona na wartość. Potencjał intelektualny to kwalifikacje, a ściślej umiejętności i cechy osobowości, jak: zdolności, motywacje i temperament. Jednym z twórców tego pojęcia jest L. Edvinsson, który zasłynął pionierskimi pracami nad kapitałem intelektualnym sektora finansowego

w Szwecji. Pojęcia kapitał ludzki i kapitał intelektualny często używane są zamiennie, innym razem, i słusznie, analizowane rozdzielnie.

KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE

Efektom inwestowania w kapitał ludzki jest człowiek, charakteryzujący się określonym systemem wartości (przekonań), wiedzy, umiejętności, kompetencji, czyli przydatności do pracy. Trudno mówić o kapitale ludzkim, kapitale intelektualnym, z pominięciem kluczowego zagadnienia, jakim są kwalifikacje i kompetencje pracownicze. Pojęcie „kwalifikacje” wywodzi się od łacińskiego słowa *qualitas* – jakość, *qualificatio* – ocena, określenie [Kopaliński 1999, s. 289]. W warunkach szybkiego postępu technicznego, technologicznego i informatycznego, w okresie rozwoju gospodarczego opartego na wiedzy, kwalifikacje stają się czynnikiem kluczowym. Choć pojęcie jest powszechnie stosowane w literaturze fachowej i mowie potocznej, to nie zawsze pamięta się o jego złożoności. Można bowiem wyróżnić wiele klasyfikacji tego pojęcia:

- kwalifikacje zawodowe,
- kwalifikacje fizyczno-zawodowe,
- kwalifikacje społeczno-moralne.

Kwalifikacje zawodowe, to określona wiedza, umiejętności i cechy osobowości, ważne w wykonywaniu zadań zawodowych.

Kwalifikacje fizyczno-zdrowotne, to zespół cech określających sprawność fizyczną i stan zdrowia potrzebne do pracy zawodowej.

Kwalifikacje społeczno-moralne, to postawa pracownika wobec pracy w ogóle, wobec zawodu i pracy na określonym stanowisku pracy.

Kwalifikacje dzielimy na:

- formalne, które są nabyte w szkole lub innej placówce oświatowej, udokumentowane odpowiednim zaświadczeniem, świadectwem, dyplomem lub certyfikatem,
- rzeczywiste, stanowiące zespół umiejętności umysłowych i manualnych, wykonywanych na stanowiskach pracy.

Kwalifikacje można także odnosić do zawodów, np. kwalifikacje pedagogiczne, rolnicze, ekonomiczne [Ziejewski 2007, s. 39]. Mówiąc o kwalifikacjach, trzeba przytoczyć pojęcie „przygotowanie zawodowe”, które dzieli się na szkolne i pozaszkolne oraz „umiejętności zawodowe”, które dzieli się na: proste i złożone.

Pracodawcy coraz częściej, obok zapotrzebowania na określone kwalifikacje pracowników (kandydatów do pracy), oczekują określonych kompetencji. Okazuje się bowiem, że obecnie nie zawsze określone kwalifikacje zapewniają „kompetencje”, które powinien posiadać absolwent. Stąd następuje coraz większe różnicowanie tych pojęć i odrębne analizowanie. Kompetencje to wiedza, umiejętności nabyte w procesie kształcenia oraz inne cechy osobowości, jak: zdolność pracy w zespole, podejmowania decyzji, innowacyjność, zdolność do racjonalnego ryzyka oraz postawa społeczna. Także pojęcie „kompetencje” nie jest jednoznaczne, bowiem obok podręcznikowych definicji różnie jest rozumiane w praktyce, a także różnie w poszczególnych krajach. W Anglii pojęcie to ma dwa znaczenia: *competence* – jako zdolność, umiejętność, wykonania zadań zawodowych, zgodnie z określonymi standardami, oraz *competency* – czyli określona postawa pracownicza, stosunek do obowiązków zawodowych [Armstrong 2007].

W uproszczeniu można powiedzieć, że pierwsze określenie mówi o tym, „co robi” pracownik, a drugie, „jak on to robi”. W Polsce także pojęcie „kompetencje” ma różne znaczenia. Obok przedstawionego wyżej, kompetencje (od łac. *competentia*) oznacza odpowiedzialność, zgodność i uprawnienie do działania. Kompetentną jest osoba uprawniona do działania, podejmowania decyzji oraz mająca określoną postawę i kwalifikacje do wydawania sądów i ocen.

W literaturze problemu wyróżnia się „kompetencje kluczowe” i „kompetencje szczegółowe”. Zatem kompetencje to przykład swoistego paradygmatu, mającego ogromne znaczenie praktyczne w określaniu funkcjonowania człowieka w zawodzie lub określonej dziedzinie życia. Przy takim podejściu można przyjąć, że pojęcia „kwalifikacje” i „kompetencje” dopełniają się [Kwalifikacje... 2004]. Można także wyodrębnić grupy kompetencji podstawowych, odnoszonych do wszystkich zawodów. Są to zdolności pracowników do:

- szukania i przetwarzania informacji,
- pracy zawodowej oraz współdziałania z innymi,
- funkcjonowania w coraz bardziej złożonych sytuacjach, formułowania i rozwiązywania problemów, właściwej reakcji w sytuacjach nieprzewidywalnych,
- organizowania swojej pracy, stawiania sobie celów i priorytetów,
- organizowania pracy, umiejętność wyznaczania kierunków, celów, kierowania środkami oraz analizowania i kontrolowania uzyskanych wyników [Thierry 1994].

Kompetencje, podobnie jak kwalifikacje, można podzielić na:

- formalne, wynikające z nabytych kwalifikacji, udokumentowanych zaświadczeniem, świadectwem, dyplomem,
- rzeczywiste, wynikające z nabytych umiejętności, zdolności, standardów pracy.

Kompetencje i kwalifikacje mają charakter dynamiczny, zmieniają się w miarę nabywania dodatkowej wiedzy i umiejętności (doksztalcanie, doskonalenie, samokształcenie) oraz doświadczenia zawodowego (praktyka).

PODSUMOWANIE

Współczesny świat, w tym Polska, wkracza na drogę szybkich przemian wynikających z rozwoju nowych technologii, telekomunikacji, informatyzacji tworzenia się globalnego rynku. Przemiany te pociągają za sobą zmianę miejsca i roli człowieka na rynku pracy. Zmniejsza się wartość pracy wykorzystującej wysiłek fizyczny, nabiera znaczenia praca oparta na wiedzy. Potrzebna jest zatem zdolność szybkiego dostosowania się do zmian zachodzących na rynku pracy. Stąd wykształcenie, kompetencje zawodowe, mobilność i stan zdrowia stają się pojęciami kluczowymi. Zmienia się także strategia zarządzania kapitałem ludzkim oraz społecznym potencjałem pracy w skali kraju.

Nowoczesne przedsiębiorstwa zwracają coraz większą uwagę na inwestowanie w kapitał ludzki i rozwój oparty na wiedzy. Kluczową rolę w budowaniu kapitału ludzkiego, a ściślej kapitału intelektualnego odgrywają kwalifikacje. Wyrazem uznania roli kwalifikacji w krajach UE jest Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013. Program pozwala na inwestowanie w człowieka oraz wykorzystanie go jako czynnika rozwoju gospodarczego [Program... 2007].

Wysoki poziom bezrobocia oraz negatywne ekonomiczne, dochodowe i społeczne skutki tego zjawiska skłaniają do zwrócenia większej uwagi na szeroko pojęty potencjał ludzki. Problem można analizować w skali jednostkowej, poszczególnych zakładów pracy, branż, regionów, kraju czy wreszcie ogólnych rozważań w dyskursie naukowym.

LITERATURA

- Armstrong M., 2007. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Walter Kluwer Polska, Oficyna, Kraków.
- Becker G.S., 1975. Human Capital. New York.
- Edvinsson L., Malone M.S., 2001. Kapitał intelektualny. PWN, Warszawa.
- Europejski Fundusz Społeczny w Polsce. Poradnik dla beneficjentów. 2007. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.
- Kapitał ludzki a kształtowanie przedsiębiorczości. 2004. Red. M. Juchnowicz. Poltext, Warszawa.
- Kopaliński W., 1990. Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych. WP, Warszawa.
- Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy. 2004. Red. S. Kwiatkowski. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.
- Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013. 2007. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.
- Schultz T.W., 1976. Investment in Human Capital. The Free Press, New York.
- Schultz T.W., 1981. Investing in People. The Economics of Population Quality. University of California, Berkeley.
- Thierry D., 1994. Zarządzanie kompetencjami w przedsiębiorstwie w procesach zmian. Poltext, Warszawa.
- Unolt J., 1999. Ekonomiczne problemy rynku pracy. Śląsk, Katowice.
- Ziejewski T., 2007. Nowy słownik interdyscyplinarny (Ekonomia-Edukacja-Zawód-Praca). Wyd. AR, Szczecin.

HUMAN CAPITAL – INVESTING IN MAN (INTANGIBLE DEVELOPMENT FACTORS)

Summary. The main issue considered in the paper is a man, and his place and role in the work environment in the knowledge driven development. The author emphasises the significance of the human factor and analyses related terms against the background of the contemporary social economics. The human capital as a development factor is a modern strategy for achieving competitive advantages on the market.

Key words: human capital, intellectual capital, qualifications, competences, enterprise, investing, development

Zaakceptowano do druku – Accepted for print: 21.03.2011

Do cytowania – For citation: Ziejewski T., 2011. Kapitał ludzki – inwestowanie w człowieka (niematerialne czynniki rozwoju). J. Agribus. Rural Dev. 1(19), 135-141.