

Anna Kwiecień

Kapitał ludzki jako czynnik rozwoju nowej gospodarki

Ekonomiczne Problemy Usług nr 112, 121-129

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

ANNA KWIECIEN

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

KAPITAŁ LUDZKI JAKO CZYNNIK ROZWOJU NOWEJ GOSPODARKI

Streszczenie

Celem niniejszego opracowania była prezentacja kategorii kapitału ludzkiego, jako czynnika determinującego rozwój nowej gospodarki, z uwzględnieniem podstaw polityczno-gospodarczych dla rosnącej roli ludzi i ich wiedzy, jako czynników determinujących innowacyjność, a w efekcie końcowym, rozwój nowej gospodarki.

Dla osiągnięcia powyższego celu w niniejszym artykule zwrócono uwagę na podstawy nowej gospodarki, uwarunkowania polityczno-gospodarcze umacniające rolę kapitału ludzkiego, kapitał ludzki i innowacje.

Słowa kluczowe: nowa gospodarka, kapitał ludzki, wiedza, rozwój.

Wprowadzenie

W ciągu kilkunastu ostatnich lat nastąpiło wiele zmian w funkcjonowaniu gospodarki światowej. Do jednych z ważniejszych zjawisk można zaliczyć nasilenie się procesów globalizacyjnych i znaczenia wiedzy oraz coraz szybsze tempo starzenia się wiedzy i postępu technicznego. Takie okoliczności tworzyły podłoże dla powstania nowej gospodarki. Powstawanie nowego typu gospodarki jest jednym z ciekawszych zjawisk obserwowanych we współczesnym świecie. Jest to doniosła w swoich skutkach reorientacja współczesnej gospodarki, polegająca na stopniowym przechodzeniu od gospodarki materiałochłonnej do gospodarki opartej na informacji i wiedzy. W jej wyniku dotychczasowe konkurowanie państw i regionów poprzez ich zasoby materialne jest powoli zastępowane konkurowaniem poprzez zasoby niematerialne, a zwłaszcza poprzez kapitał ludzki, wiedzę oraz nowe technologie. O szansach rozwoju w coraz większym stopniu decyduje i decydować

będzie ludzki potencjał intelektualny oraz wiedza związana z najnowszymi osiągnięciami współczesnej nauki.

Budowa nowej gospodarki, w której kluczową rolę odgrywają ludzie, jest faktem niezaprzeczalnym, a w XXI w. staje się podstawowym wyzwaniem dla państw i regionów, których celem jest osiągnięcie wysokiego poziomu rozwoju oraz konkurencyjności. Konieczne wydaje się więc zrozumienie uwarunkowań stanowiących podstawę dla rozwoju nowej gospodarki.

W świetle takich rozważań celem niniejszego opracowania jest zwrócenie uwagi na uwarunkowania rosnącej roli ludzi i ich wiedzy jako czynników determinujących innowacyjność, a w efekcie końcowym, rozwój nowej gospodarki.

1. Podstawy nowej gospodarki

Nowa gospodarka¹ to zespół nowych zjawisk, procesów i zależności ekonomicznych, finansowych oraz kulturowych, opierających się na nowych technologiach informacyjnych i automatyzacji.

Nowa gospodarka, jest różnie postrzegana, w zależności od wskazania czynników dominujących. W niniejszym opracowaniu przyjęto, że rozważania prowadzone będą przez pryzmat gospodarki opartej na wiedzy. To oznacza, że akceptujemy tezę, że nadeszła epoka intelektualnych zasobów organizacji, jako jednego z najważniejszych czynników determinujących jej sukces (red. Perechuda, Sobińska 2008, s. 219).

Podstawę stanowi w niej kapitał ludzki, czyli wiedza, umiejętności, kompetencje i możliwości jednostek, które stanowią wartość dla przedsiębiorstw i mają wpływ na ich innowacyjność. Innowacyjność wiąże się z kapitałem ludzkim, ponieważ to właśnie utalentowane i kreatywne jednostki przyczyniają się do tworzenia innowacyjnych rozwiązań, które pozwalają przedsiębiorstwom odnieść sukces na rynku. Wiedza zaś jest postrzegana jako elastyczna substancja będąca efektem przetwarzania myślowego informacji, które są posiadane przez człowieka (red. Mikuła, Pietruszka-Ortył, Potocki 2007, s. 113).

Równocześnie rośnie rola ludzi, zarówno pracowników poszczególnych firm, jak i całych społeczeństw. Wynika to z faktu, że społeczeństwa są coraz bardziej świadome, wzrasta ich wiedza i doświadczenie. Wiedza, będąca podstawą nowej gospodarki, jest wnoszona przez ludzi. Mówi się o nowym typie społeczeństwa opartego na wiedzy, posiadającego zdolność przyswajania, zrozumienia, nauczania, kreowania nowych wartości, projektowania komunikacji na podstawie danych i informacji (Grudzewski, Hejduk 2004, s. 68).

¹ W niniejszym opracowaniu pojęcia 'nowa gospodarka' i 'gospodarka oparta na wiedzy' stosowane są zamiennie.

Aktualny etap w rozwoju społeczno-gospodarczym przynosi stały wzrost zainteresowania wiedzą i sposobami jej wykorzystania w gospodarce. Stanowi to punkt wyjścia do tego, by móc precyzyjniej określić cechy takiej gospodarki, nazwanej gospodarką opartą na wiedzy. W systematyce OECD i Banku Światowego gospodarką opartą na wiedzy jest określana gospodarka, w której wiedza jest tworzona, przyswajana, przekazywana i wykorzystywana bardziej efektywnie przez przedsiębiorstwa, organizacje, osoby fizyczne i społeczności, sprzyjając szybszemu rozwojowi gospodarczemu i społecznemu (*Korea...*, OECD 2000, s. 11). W tym kontekście sama wiedza może być sklasyfikowana jako (*Zarządzanie...*, OECD 2000, s. 13):

- *know-what* (wiedzieć co),
- *know-why* (wiedzieć dlaczego),
- *know-how* (wiedzieć jak),
- *know-who* (wiedzieć kto).

W ślad za sklasyfikowaniem i określeniem, czym jest wiedza i gospodarka na niej oparta, podkreślenia wymaga fakt, że zdaniem OECD nie może być mowy o nowej, opartej na wiedzy gospodarce bez równoczesnego przekształcania jej w gospodarkę ludzi uczących się (Woroniecki 2001, s. 72).

Wyraźne jest więc powiązanie nowej gospodarki z jakością kapitału ludzkiego.

2. Uwarunkowania polityczno-gospodarcze wzmacniające i eksponujące rolę kapitału ludzkiego

Dominująca rola kapitału ludzkiego dla powstania i rozwoju nowej gospodarki jest eksponowana w podstawowych dokumentach wskazujących ścieżki rozwoju współczesnych państw, w tym Polski jako członka Unii Europejskiej.

Uzasadnienia tak prowadzonych rozważań można dopatrywać się już w ogłoszonej w 2000 r. strategii lizbońskiej, która zakładała, aby do 2010 roku gospodarka Unii Europejskiej stała się najbardziej konkurencyjną i dynamicznie rozwijającą się gospodarką na świecie, opartą na wiedzy, zdolną do utrzymania zrównoważonego wzrostu gospodarczego, tworzenia większej ilości lepszych miejsc pracy oraz zachowania spójności społecznej. Wówczas wyróżniono także dwa główne czynniki, które miały kreować ten proces. Pierwszym były nakłady na badania i rozwój, a drugim kapitał ludzki. Kluczem do sukcesu miała być innowacyjność wspierająca budowę gospodarki opartej na wiedzy.

Istnieje więc ścisły związek pomiędzy podstawowym celem przyjętej w 2000 r. strategii lizbońskiej a jakością kapitału ludzkiego.

Niestety nie udało się zrealizować wielu założeń tego planu. Jednak niepowodzenie strategii lizbońskiej zdeterminowało Unię Europejską do podjęcia skutecz-

niejszych działań mających na celu realizację najważniejszych wytycznych rozwojowych.

3 marca 2010 r. Komisja Europejska wydała komunikat w sprawie nowej strategii rozwoju Unii Europejskiej: Europa 2020 – Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu (<http://www.europejskiportal.eu/id17.html>). Dokument ten jest kontynuacją i rozwinięciem strategii lizbońskiej. Strategia Europa 2020 obejmuje trzy wzajemnie ze sobą powiązane priorytety:

- rozwój inteligentny: rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji;
- rozwój zrównoważony: wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej;
- rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu: wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną (http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf).

Jak widać, dalszy rozwój Unii opierać się powinien na rozwoju inteligentnym, co potwierdza założenie, że dominującą rolę odgrywa w nim kapitał ludzki.

W Polsce w odpowiedzi na strategię Europa 2020 powstała Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego.

Podjęcie to wpisuje się w osiągnięcie celów, jakie zostały wskazane w dokumencie strategicznym Unii Europejskiej. Spośród pięciu głównych celów aż trzy dotyczą kwestii wpisujących się w Strategię Rozwoju Kapitału Ludzkiego. Są to:

- wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat powinien wynosić 75%;
- liczbę osób przedwcześnie kończących naukę szkolną należy ograniczyć do 10%, a co najmniej 40% osób z młodego pokolenia powinno zdobywać wyższe wykształcenie;
- liczbę osób zagrożonych ubóstwem należy zmniejszyć o 20 mln.

Pozostałe cele strategii Europa 2020 to:

- na inwestycje w badania i rozwój należy przeznaczać 3% PKB Unii;
- należy osiągnąć cele „20/20/20” w zakresie klimatu i energii (w tym ograniczenie emisji dwutlenku węgla nawet o 30%, jeśli pozwolą na to warunki).

3. Kapitał ludzki

Jak wynika z funkcjonujących na rynku strategii rozwojowych, rozwój nowej gospodarki obejmuje nie tylko procesy ilościowe, ale przede wszystkim zmiany jakościowe dotyczące przekształceń strukturalnych i przemian społecznych wyrażających się w wykształceniu nowych postaw, wartości, aspiracji i potrzeb oraz w zmianie wzajemnych relacji międzyludzkich i międzygrupowych. Elementem przenikającym ten szeroki zakres przekształceń i spajającym procesy rozwojowe i oddziałującym na wszystkie jego płaszczyzny jest kapitał ludzki.

Kapitał ludzki jest podstawą nowej gospodarki. Jest wymieniany jako jedna z determinant rozwoju nowej gospodarki obok wyższych uczelni, instytucji finansowych i infrastruktury teleinformatycznej (<http://www.europejskiportal.eu/id03.html>).

Kapitał ludzki, czyli ogół umiejętności, wiedzy i doświadczenia pracowników i menedżerów danej organizacji (Szulczyńska 2005, s. 236) stanowi ważne źródło uzyskania przewagi konkurencyjnej przez przedsiębiorstwo. Pojęcie 'kapitał ludzki' dotyczy zarówno jednostek, jak i całych zbiorowości. Według definicji przyjętej w *Raporcie o kapitale intelektualnym Polski* (2008) kapitał ludzki naszego kraju to potencjał zgromadzony we wszystkich Polakach, wyrażający się w ich wykształceniu, doświadczeniu życiowym, postawach, umiejętnościach, który może służyć poprawie aktualnego i przyszłego dobrobytu społecznego Polski.

Omawianie kapitału ludzkiego jest w literaturze bardzo popularne, dlatego nie będzie szerzej rozwijane w tym opracowaniu. Jednak ze względu na temat wiodący zwrócona zostanie uwaga na główne cechy kapitału ludzkiego, istotne z punktu widzenia konkurencyjności i rozwoju nowej gospodarki.

Zasoby ludzkie właściwe dla zbudowania nowej gospodarki to pracownicy o wysokich kwalifikacjach zawodowych opartych o rzetelne wykształcenie, znający techniki informatyczne, znający języki obce, mobilni, posiadający zdolność i motywację do kreatywnego, twórczego i efektywnego działania na rzecz nowej gospodarki. Pracownicy posiadający te cechy mogą być określani mianem pracowników wiedzy.

Tym samym jakość kapitału ludzkiego, w znacznej mierze jest pochodną wykształcenia i umiejętności społeczeństwa danego państwa. Im wyższa jest jakość kapitału ludzkiego danego kraju, tym bogatszy staje się wybór idei i koncepcji zwiększających jego innowacyjność, a przez to wyższa staje się także konkurencyjność kraju. Kreowanie gospodarki, której podstawę rozwoju stanowi coraz efektywniej tworzona, przyswajana, przekazywana i wykorzystywana wiedza, wymaga stymulowania i permanentnego rozwijania kapitału ludzkiego.

Spośród wszystkich cech kapitału ludzkiego szczególną rolę odgrywa tu kreatywność. O kreatywności świadczą m.in. takie cechy jak otwartość na zmiany, elastyczność, brak uprzedzeń, gotowość do uczenia się nowości, gotowość do podnoszenia swoich zdolności umysłowych, umiejętność krytycznej oceny rzeczywistości, skłonność do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem (Godziszewski, Haffer, Stankiewicz 2005, s. 313). Osoby kreatywne stanowią ogromną wartość dla przedsiębiorstwa, ponieważ bezpośrednio przyczyniają się do tworzenia innowacyjnych rozwiązań. Człowiek kreatywny to nie tylko taki, który posiada specyficzne cechy osobowościowe, ale również wykazujący wysoką elastyczność poznawczą. Do cech szczególnych osoby kreatywnej zalicza się m.in.: uzdolnienia, walory intelektualne i poznawcze, skłonność do zajmowania się złożonymi problemami i zjawiskami, zaangażowanie w pracę, dążenie do odniesienia sukcesu, wytrwałość, niezależność opinii, samodzielność i nieszablonowość myślenia, autonomię, łatwość adaptacji

i improwizacji, wiarę we własne siły i skłonność do podejmowania ryzyka. Elastyczność poznawczą kreatywnej jednostki poznać można natomiast po: rozumieniu złożoności zjawisk, wstrzymywaniu się z wydawaniem opinii, myśleniu wieloaspektowym, dokładnej pamięci, przelamywaniu paradygmatów (West 2000, s. 27).

Kreatywność to twórczy wysiłek. Innowacje to produkt kreatywności. O ile kreatywność istnieje sama z siebie, o tyle innowacje bez kreatywności nie powstaną (Niklewicz-Pijaczyńska, Wachowska 2012, s. 57).

4. Innowacje

Powstawanie nowego rodzaju gospodarki, bazującej na wiedzy oraz nowych technologiach, stało się już faktem niepodlegającym dyskusji. Zjawisko to obserwujemy zarówno w państwach wysoko rozwiniętych, jak i w krajach, które od niedawna weszły na ścieżkę przyspieszonego rozwoju gospodarczego i technologicznego. Według znawców zagadnienia innowacyjność jest obecnie jednym z najważniejszych czynników rozwoju społeczno-gospodarczego państw i regionów. Nowy typ gospodarki, jaki budują państwa pragnące osiągnąć wysoki poziom rozwoju oraz konkurencyjności, bazuje właśnie na innowacjach. Podobnie osiąganie i utrzymywanie przewagi konkurencyjnej państwa w wymiarze międzynarodowym jest, według Portera, ściśle uzależnione od zdolności gospodarki konkretnego państwa do wprowadzania innowacji (zob. Porter 2001, s. 191).

Dlatego właśnie współcześnie szeroko rozumiane innowacje są kluczem do ciągłego zwiększania konkurencyjności, rzec można, innowacje w ujęciu schumpeterowskim: wytworzenie nowego produktu, posłużenie się nową metodą produkcyjną, znalezienie nowego rynku zbytu, znalezienie nowych źródeł surowców czy wprowadzenie nowej organizacji (Schumpeter 1960, s. 104).

Innowacje składające się z kreatywnego myślenia oraz działania są podstawą przy budowaniu gospodarki opartej na wiedzy. Innowacja oznacza także tworzenie lub modyfikowanie procesów, wyrobów, technik i metod działania, które są postrzegane przez daną organizację jako nowe oraz postępowe w danej dziedzinie i prowadzą do zwiększenia efektywności wykorzystania zasobów będących w jej dyspozycji (Penc 1999, s. 143). Na działalność innowacyjną składa się ogół działań o charakterze naukowym, technicznym, organizacyjnym, finansowym i komercyjnym, które rzeczywiście prowadzą lub mają prowadzić do wdrażania innowacji (Podręcznik Oslo 2008, s. 20). Zaś innowacyjność to zdolność do stałego poszukiwania, wdrażania i upowszechniania innowacji (Pomykański 2001, s. 18). Tworzenie nowych rozwiązań w dużym stopniu zależy od ludzi pracujących w danej organizacji: od ich wiedzy i umiejętności.

Warunkiem zaistnienia innowacji i tym samym jednym z ważniejszych czynników zapewniających rozwój gospodarczy kraju jest innowacyjność działających

na jego terenie przedsiębiorstw. Dlatego właśnie w gospodarce opartej na wiedzy zapotrzebowanie na specjalistów stale się zwiększa. Poprzez ich pozytywny wpływ na procesy wewnątrz samego przedsiębiorstwa powinno rosnąć ich znaczenie także dla gospodarki jako całości.

Należy pamiętać, że innowacje stały się kluczowym instrumentem reagowania na szanse i wyzwania globalizacji i wzrost konkurencyjności (Baruk 2006, s. 103), zaś sprawność procesów tworzenia innowacji jest uwarunkowana sprawnością i efektywnością procesów pozyskiwania wiedzy i jej wykorzystania.

Podsumowanie

Niniejsze opracowanie można potraktować jedynie jako sygnał, wstęp do obszernych rozważań o roli kapitału ludzkiego w rozwoju nowej gospodarki.

Istota działania przedsiębiorstwa nowej gospodarki to zarządzanie informacją, a w tym zarządzanie wiedzą. Ludzie są głównymi nośnikami tej wiedzy w firmie, co oznacza, że rozwój kapitału ludzkiego warunkuje rozwój wiedzy. Umiejętność wykorzystania wiedzy ma natomiast wpływ na poziom innowacyjności każdej organizacji, a tym samym na poziom konkurencyjności i tempo jej rozwoju. Innowacje składające się z kreatywnego myślenia oraz działania są podstawą przy budowaniu i rozwoju nowej gospodarki. Wprowadzanie innowacji wpływa na wiele obszarów działalności przedsiębiorstwa.

Kapitał ludzki w połączeniu z nowoczesnymi technologiami jest głównym motorem rozwoju gospodarczego. Jako nowoczesny czynnik wzrostu przyczynia się do podniesienia produktywności gospodarki, stymuluje zmiany w strukturze wytwarzania i zatrudnienia i powoduje powstanie nowych układów wartości i postaw. Powinny w nim dominować takie cechy jak kreatywność i umiejętność analizowania i rozwiązywania problemów. Jest on nieodłącznym elementem rozwoju nowej gospodarki postindustrialnej. Rola kapitału ludzkiego została także wyeksponowana w podstawowych dokumentach wskazujących ścieżki rozwoju współczesnych państw, w tym Polski jako członka Unii Europejskiej.

Literatura

- Baruk J. (2006), *Zarządzanie wiedzą i innowacjami*, Wydawnictwo Adam Marszałek w Toruniu, Toruń.
- Godziszewski B., Haffer M., Stankiewicz M.J. (red.) (2005), *Wiedza jako czynnik międzynarodowej konkurencyjności w gospodarce*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Toruń.

- Grudzewski M.W., Hejduk I.K. (2004), *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwach*, Difin, Warszawa.
- Korea and Knowledge-based Economy. Information Society* (2000), OECD, World Bank Institute.
- Mikuła B., Pietruszka-Ortyl A., Potocki A. (red.) (2007) *Podstawy zarządzania przedsiębiorstwami w gospodarce opartej na wiedzy*, Difin, Warszawa.
- Niklewicz-Pijaczyńska M., Wachowska M. (2012), *Wiedza – kapitał ludzki – innowacje*, Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa, Wrocław.
- Penc J. (1999), *Innowacje i zmiany w firmie – transformacja i kierowanie rozwojem przedsiębiorstwa*, Agencja Wydawnicza „Placet”, Warszawa.
- Perechuda K., Sobińska M. (red.) (2008), *Scenariusze, dialogi i procesy zarządzania wiedzą*, Difin, Warszawa.
- Podręcznik Oslo 2008 (2008), *Zasady gromadzenia i interpretacji danych dotyczących innowacji*. OECD & Eurostat, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa.
- Pomykański A. (2001), *Zarządzanie innowacjami*, PWN, Warszawa.
- Porter M.E. (2001), *Porter o konkurencji*, PWE, Warszawa.
- Raport o kapitale intelektualnym Polski* (2008), Warszawa, www.innowacyjnosc.gpw.pl/kip/index.php.
- Schumpeter J.A. (1960), *Teoria rozwoju gospodarczego*, PWN, Warszawa.
- Szulczyńska U. (2005), *Kapitał intelektualny w działalności innowacyjnej przedsiębiorstw*, w: *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, Zeszyt nr 7, Uniwersytet Rzeszowski, Katedra Teorii Ekonomii, Rzeszów.
- West M.A. (2000), *Rozwijanie kreatywności wewnątrz organizacji*, PWN, Warszawa.
- Woroniecki J. (2001), *Nowa gospodarka: miraż czy rzeczywistość? Doktryna, praktyka, optyka OECD*, w: *Gospodarka oparta na wiedzy. Wyzwanie dla Polski XXI wieku*, Wydawnictwo Komitetu Badań Naukowych, Warszawa.
- Zarządzanie wiedzą w społeczeństwie uczącym się* (2000), OECD, wyd. polskie: Ministerstwo Gospodarki – Departament Strategii Gospodarczej.
- www.europejskiportal.eu/id17.html (2014).
- ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf (2014).

HUMAN CAPITAL AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF A NEW ECONOMY

Summary

The aim of this study is to present the category of human capital as a factor determining the development of the New Economy, with regard to the political foundations – the growing economic role of people and their knowledge, as factors determining innovation, and ultimately, the development of the New Economy.

To achieve this objective, in this article, drew attention to the basics of the New Economy, political factors – economic strengthen the role of human capital, human capital and innovation.

Keywords: New Economy, human capital, knowledge, development

Translated by Anna Kwiecień