

Agnieszka Budziewicz-Guźlecka

Rozwój kapitału ludzkiego w województwie zachodniopomorskim w aspekcie gospodarki opartej na wiedzy

Ekonomiczne Problemy Usług nr 114, 29-44

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.

AGNIESZKA BUDZIEWICZ-GUŻLECKA

Uniwersytet Szczeciński

**ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO W WOJEWÓDZTWIE
ZACHODNIOPOMORSKIM W ASKPEKCIE GOSPODARKI OPARTEJ
NA WIEDZY**

Streszczenie

Informacja jest obecnie zasobem, który odpowiednio wykorzystany przyczynia się do rozwoju gospodarki, współcześnie nazywaną gospodarką opartą na wiedzy. W artykule zaprezentowano programy na rzecz rozwoju społeczeństwa informacyjnego w województwie zachodniopomorskim. Przedstawiono również wyniki badań przeprowadzonych wśród pracowników małych i średnich przedsiębiorstw w województwie w zakresie e-umiejętności wykorzystania technik informacyjno-komunikacyjnych.

Słowa kluczowe: gospodarka oparta na wiedzy, kapitał ludzki, e-umiejętności

Wprowadzenie

Wartość wysoko wykształconych pracowników z e-umiejętnościami, przyczynia się do ekspansji rozwoju przedsiębiorstw, a co za tym idzie gospodarki. Wiedza stała się decydującym czynnikiem warunkującym tworzenie wartości w nowoczesnym biznesie, co powoduje spadek znaczenia kapitału finansowego i jego roli w gospodarce.

Dla rozwoju gospodarki opartej na wiedzy kluczowe znaczenie mają te zasoby ludzkie, które ze względu na wykształcenie, stosują w pracy twórczej, rozwoju, upowszechnianiu i zastosowaniu wiedzy naukowo-technicznej oraz umiejętnościach posługiwania się technikami informacyjno-komunikacyjnymi.

Artykuł jest próbą przedstawienia zależności pomiędzy e-umiejętnościami a wykorzystaniem technik informacyjno-komunikacyjnych. Okazuje się, że poziom e-umiejętności wpływa na stopień wykorzystania technik informacyjno-komunikacyjnych.

1. Istota kapitału ludzkiego

Określenie „kapitał ludzki” pochodzi od T. Shultza, który twierdził, że osiągnięcie przez ludzi ubogich dobrobytu nie zależy od tego czy dysponują maszynami, gruntami czy energią, ale od ich wiedzy. Ten jakościowy aspekt ekonomii nazwał kapitałem ludzkim¹. Według G.S. Beckera kapitał ludzki należy definiować jako ludzi i ich kompetencje, czyli pewne kombinacje wrodzonych talentów, predyspozycji, wyznawanych wartości oraz nabytych umiejętności i wiedzy². Kapitał ludzki to „wiedza, umiejętności i możliwości jednostek mające wartość ekonomiczną dla gospodarki oraz organizacji”. Pod pojęciem tym kryje się też *know-how* i zdolność do sprawnego wykonywania zadań w różnych nietypowych sytuacjach³. Kapitał ludzki stanowi podstawowy element kapitału intelektualnego. W dobie gospodarki opartej na wiedzy proces kształcenia i rozwoju pracowników, pozyskiwania umiejętności posługiwania się najnowszymi technikami i technologiami przesyłu informacji, czyli tzw. e-umiejętności, postrzega się jako ważną inwestycję, która stanowi narzędzie poprawy bieżącej efektywności i kształtowania potencjału strategicznego.

¹ J. Fitz, *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Wyd. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2000, s. 8.

² P. Bochniarz, K. Gugąła, *Budowanie i pomiar kapitału ludzkiego w firmie*, Wyd. Poltext, Warszawa 2005, s. 12.

³ A. Jaki, *Kapitał intelektualny jako składnik kapitału przedsiębiorstwa*, w: *Zarządzanie wiedzą a procesy restrukturyzacji i rozwoju przedsiębiorstw*, red. R. Borowiecki, VII Międzynarodowa Konferencja Naukowa, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 2000, s. 28.

2. Istota wiedzy oraz e-umiejętności kapitału ludzkiego

Wiedza otwiera dostęp do pozostałych zasobów i umożliwia działania tworzące bogactwo, gdyż „jedynie ludzie są bowiem zdolni do tworzenia wartości dodanej ukrytej w zasobach”⁴. Informacja (a z nią związana wiedza) stają się, obok ziemi, pracy i kapitału, czwartym i to bardzo istotnym czynnikiem produkcji. Wiedza w epoce globalizacji i internetu jest zarówno zasobem, bogactwem, jak i kapitałem jednocześnie. Najważniejszą rzeczą jest właściwe zrozumienie istoty wiedzy i pozyskanie umiejętności jej zdobywania, rozwoju oraz efektywnego i skutecznego posługiwania się nią. Istotne są tzw. e-umiejętności, czyli wiedza pozwalająca na sprawne posługiwanie się technikami informacyjno-komunikacyjnymi (TIK). Wiedza powinna być utożsamiana z pojęciem kompetencji i rozumiana w aspekcie sprawnościowym jako skuteczne posługiwanie się oraz wykorzystywanie istotnych z punktu widzenia danej organizacji informacji.

Przekazywane informacje powinny być użyteczne i aby mogły zostać efektywnie wykorzystane, niezbędne jest prowadzenie skutecznej komunikacji. „Między poznaniem a działaniem występują rozmaite procesy myślowe, które wynikają z percepcji i interpretacji przekazu oraz przygotowania się do wyborów, decyzji i działań”⁵.

Wiedzę jako zasób w gospodarce cechuje: trudność do określenia prawa własności, ciągle upowszechnianie oraz brak możliwości pomiaru lub wyceny. Trudność do określenia prawa własności do zasobu, jakim jest wiedza wynika przede wszystkim z faktu, że posiadaczami wiedzy są zazwyczaj ludzie, którzy mogą przemieszczać się między przedsiębiorstwami. Tak ważne jest dlatego odpowiednie wynagradzanie posiadaczy wiedzy. Poza tym wiedza jest zasobem, który stale się upowszechnia, ze względu na to, że jest powszechnie dostępna, przez co musi być stale odnawialna i zastępowana nową. Należy ponieść nakłady na odnawianie wiedzy lub ciągle jej doskonalenie, ze względu na to, że wiedza nieodpowiednia, np. przestarzała przynosi odwrotne skutki niż oczee-

⁴ T. Rojek, *Zarządzanie wiedzą a procesy restrukturyzacji i rozwoju przedsiębiorstw*, „Przeгляд Organizacji” 2001, nr 1, s. 9.

⁵ L.W. Zacher, *Transformacje społeczeństw od informacji do wiedzy*, C.H. Beck, Warszawa 2007, s. 230.

kiwane. Wiedzy nie można też wycenić, gdyż nie istnieją powszechnie stosowane metody, czy też sposoby wyceny wartości wiedzy⁶.

Jakość kapitału ludzkiego, w dużym stopniu jest skorelowana z poziomem wykształcenia społeczeństwa danego państwa. Im wyższa 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 ludzkiego⁷.

Należy podkreślić, że dynamiczny rozwój szkolnictwa wyższego ułatwił dostęp do edukacji zwłaszcza młodzieży z małych miast i wsi. Wzrost liczby studentów rozkłada się nierównomiernie pomiędzy poszczególne kierunki studiów. Niepokojącym zjawiskiem jest niski udział wśród ogółu studentów, osób studiujących na kierunkach inżynieryjno-technicznych, biologicznych, fizycznych, matematycznych, a zwłaszcza informatycznych. Niski udział studentów tych kierunków stanowi realne zagrożenie braku specjalistycznych, profesjonalnych kadr zdolnych do kreowania innowacji technologicznych w kraju. Niekorzystnym zjawiskiem jest zbyt wysoki udział wśród studiujących osób na kierunkach ekonomicznych i administracyjnych oraz pedagogicznych. Polski rynek pracy wykazuje ograniczone możliwości absorpcji absolwentów wyżej wymienionych kierunków studiów, co potwierdza ich wysoki udział wśród osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem. Brak możliwości uzyskania pracy zgodnej z wyżej wymienionym wykształceniem sprawia, że młodzi ludzie podejmują się wykonywania pracy o niższych kwalifikacjach zawodowych. Zjawisko to jest niewątpliwie marnotrawstwem ekonomicznym. Dla studentów oznacza ono nie tylko brak możliwości zwrotu nakładów inwestycyjnych poniesionych na zdobycie wykształcenia, ale także niemożność wykonywania pracy zgodnej z preferencjami⁸.

Największym potencjałem umożliwiającym sprostanie wyzwaniom kreowania gospodarki opartej na wiedzy charakteryzują się zwłaszcza ludzie mło-

⁶ A. Budziewicz-Guźlecka, *Wiedza i kapitał ludzki czynnikiem rozwoju przemysłów kreatywnych*, w: *Przemysł kreatywny. Ekonomia na styku kultury i biznesu*, red. J. Stankiewicz, Z. Binek, S. Kotylak, Wyd. MajUS s.c., Zielona Góra 2013, s. 90.

⁷ Tamże, s. 93.

⁸ D. Witczak-Roszkowska, E. Gąsiorowska, *Rola kapitału ludzkiego w kreowaniu gospodarki wiedzy*, w: *Polska gospodarka w UE. Innowacyjność, konkurencyjność, nowe wyzwania*, Międzynarodowa Konferencja Młodych Ekonomistów, Gdańsk 2005, s. 7–8.

dzi, wysoko wykwalifikowani. Jednak problem znalezienia przez nich pracy, stanowi w przypadku Polski znaczący niezagospodarowany w zakresie kreowania gospodarki wiedzy potencjał wiedzy, umiejętności i motywacji do pracy. Polska, z powodu migracji, ponosi poważne straty zwłaszcza w zawodach obejmujących takie dziedziny nauki jak, m.in. medycyna, informatyka. Bez wątplenia najwyższej jakości kapitał ludzki, mogący stanowić w perspektywie niejako impuls do rozwoju gospodarki opartej na wiedzy w Polsce może zostać utracony. Warunkiem zatrzymania masowej migracji wykształconej grupy społeczeństwa jest stworzenie godziwych warunków pracy i płacy oraz sprzyjających rozwojowi e-umiejętności. Dla ograniczenia emigracji kadry badawczo-rozwojowej istotne jest także stworzenie nowoczesnej infrastruktury badawczej. Ponadto zjawiskiem charakterystycznym dla Polski jest niedostateczne powiązanie sfery badawczej i rozwojowej z gospodarką⁹.

Za wartościowy kapitał ludzki uznaje się taki, którego posiadanie umożliwia organizacji realizację strategii poprawiających organizacyjną wydajność i ekonomiczną efektywność oraz wykorzystanie rynkowych okazji lub neutralizowanie potencjalnych zagrożeń. Kapitał ludzki cechuje unikalność, określaną jako specyficzne umiejętności przypisane do konkretnych osób dysponujących wiedzą spersonalizowaną, opartą na własnych doświadczeniach, umiejętnościach, systemie wartości i intuicji. Zdobywanie tych umiejętności następuje często w wyniku specyficznych procesów uczenia się. Unikalne umiejętności są trudne do powielenia, dzięki czemu stanowią dla gospodarki oraz organizacji źródło przewagi konkurencyjnej. Szczególnie istotne jest dlatego inwestowanie w jej rozwój.

3. Strategiczne działania na rzecz rozwoju kapitału ludzkiego w województwie zachodniopomorskim

Do strategicznych działań na rzecz rozwoju kapitału ludzkiego w aspekcie społeczeństwa informacyjnego w województwie zachodniopomorskim należą między innymi:

⁹ Tamże.

3.1. Strategia rozwoju województwa zachodniopomorskiego

Podstawowe kierunki działań na rzecz rozwoju województwa zostały zawarte w Strategii Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2020. Dokument ten, definiując cele kierunkowe w poszczególnych celach strategicznych odnosi się również do problematyki społeczeństwa informacyjnego, czyli społeczeństwa, dla którego istotnym zasobem jest informacja oraz sprawne posługiwanie się technikami służącymi do wykorzystywania tegoż zasobu. Cel strategiczny nr 4, czyli budowanie otwartej i konkurencyjnej społeczności określa trzy cele kierunkowe:

cel 4.3 – budowanie społeczeństwa uczącego się,

cel 4.5 – budowa społeczeństwa informacyjnego,

cel 4.7 – podnoszenie jakości kształcenia oraz dostępności i jakości programów edukacyjnych, które są bezpośrednio elementami Strategii budowy społeczeństwa informacyjnego.

3.2. Strategia budowy społeczeństwa informacyjnego w województwie zachodniopomorskim na lata 2006–2015

Celem strategii jest przedstawienie wyzwań, jakie stoją przed społecznością województwa zachodniopomorskiego ze względu na dokonujące się w świecie trzy współzależne transformacje polegające na dążeniu do:

- a) globalnego społeczeństwa informacyjnego;
- b) gospodarki elektronicznej;
- c) gospodarki opartej na wiedzy.

Cele strategiczne ujęto w czterech następujących blokach:

1. Rozbudowa i modernizacja infrastruktury społeczeństwa informacyjnego (A).
2. Edukacja na rzecz społeczeństwa informacyjnego (B).
3. Elektroniczne usługi publiczne (C).
4. Rozwój e-gospodarki (D).

Uwzględniają one aspekt wyrównywania szans dla wszystkich grup społecznych i zwracają szczególną uwagę na osoby niepełnosprawne oraz mieszkańców małych miejscowości i terenów wiejskich.

3.3. Strategia regionalna innowacyjności w województwie zachodniopomorskim

Strategia ta rekomenduje wprowadzenie zmian w otoczeniu infrastrukturalnym działalności innowacyjnej oraz we współpracy sektora MŚP z placówkami naukowo-badawczymi, czyli:

- a) tworzenie systemu komunikacji i wymiany informacji pomiędzy uczestnikami regionalnych procesów innowacyjnych;
- b) edukację dla różnych grup wiekowych;
- c) tworzenie systemu rozpowszechniania informacji o przepisach prawnych i dostępnych programach pomocowych;
- d) upowszechnianie dostępu do informacji o zasobach innowacyjnych w skali regionu i kraju;
- e) tworzenie stałej platformy współpracy sektora B + R z gospodarką, w tym skutecznego systemu informacyjnego.

Wymienione działania mogą być realizowane za pomocą instrumentów i narzędzi informatycznych ze sfery społeczeństwa informacyjnego.

3.4. Regionalny Program Operacyjny (RPO) województwa zachodniopomorskiego na lata 2014–2020

Projekt RPO WZ na lata 2014–2020 obejmuje 12 osi priorytetowych. Wśród nich są osie dotyczące społeczeństwa informacyjnego, rynku pracy oraz edukacji, a mianowicie:

- a) oś II – rozwój społeczeństwa informacyjnego, a w niej:
 - priorytet 2.2: rozwój produktów i usług opartych na TIK, handlu elektronicznego oraz zwiększanie zapotrzebowania na TIK,
 - priorytet 2.3: wzmacnianie zastosowania technologii komunikacyjno-informacyjnych dla e-administracji, e-learningu, e-integracji, e-kultury i e-zdrowia;
- b) oś VII – rynek pracy, a w niej:
 - priorytet 8.5: zapewnianie dostępu do zatrudnienia osobom poszukującym pracy i nieaktywnym zawodowo, w tym podejmowanie lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników,

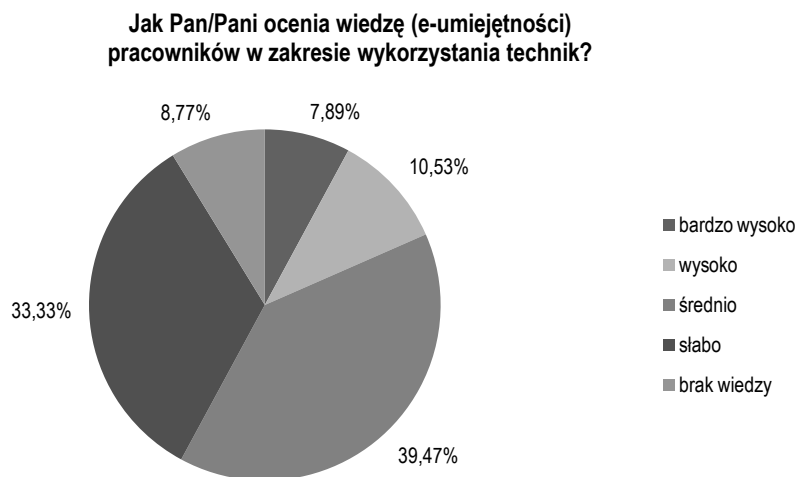
- priorytet 8.9: adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian;
- c) oś X edukacja, a w niej:
 - priorytet 10.3: poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podnoszenie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, m.in. przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się przez praktykę i przyuczania do zawodu, takich jak dwutorowe systemy kształcenia.

4. E-umiejętności pracowników do wykorzystywania technik informacyjno-komunikacyjnych w małych i średnich przedsiębiorstwach w województwie zachodniopomorskim

Głównym zamierzeniem prowadzonych badań było poznanie chęci pracowników w zdobywaniu wiedzy na temat wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) w małych i średnich przedsiębiorstwach w województwie zachodniopomorskim.

W wyniku przeprowadzonego badania uzyskano 114 odpowiedzi. Kluczowe z punktu widzenia artykułu wyniki badań wraz z interpretacją przedstawiono poniżej.

Jednym z istotniejszych elementów było wskazanie czy pracownicy dysponują wiedzą (e-umiejętności) w zakresie wykorzystania technik informacyjno-komunikacyjnych. Odpowiedzi na to pytanie zaprezentowano na rysunku 1.

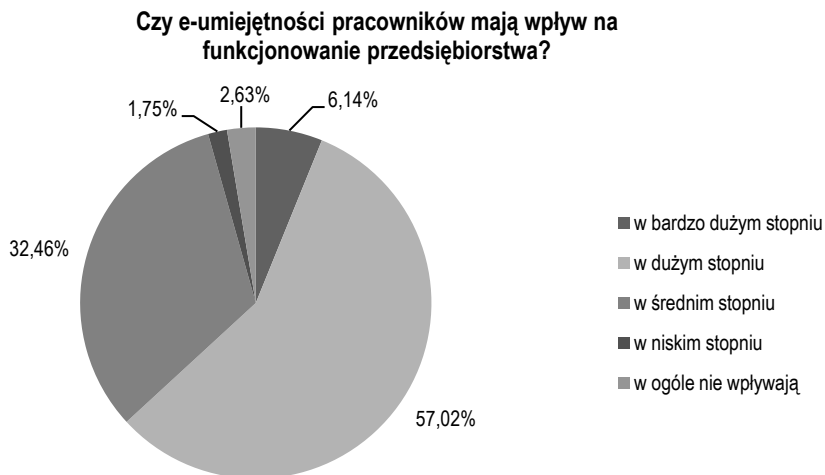


Rys. 1. Wiedza w zakresie wykorzystania technik informacyjno-komunikacyjnych

Źródło: opracowania własne.

Pracownicy swoją wiedzę w zakresie wykorzystania technik informacyjno-komunikacyjnych oceniają na poziomie średnim (prawie 40%) i na poziomie słabym (nieco ponad 33%). Słaba samoocena poziomu wiedzy w zakresie e-umiejętności może wynikać z bardzo szybkiego rozwoju technik informacyjno-komunikacyjnych, a tym samym trudności w szybkim opanowaniu umiejętności związanych z ich obsługą.

Kolejne pytanie dotyczyło faktu, jak e-umiejętności wykorzystania technik informacyjno-komunikacyjnych wpływają na funkcjonowanie przedsiębiorstw, co zaprezentowano na rysunku 2.

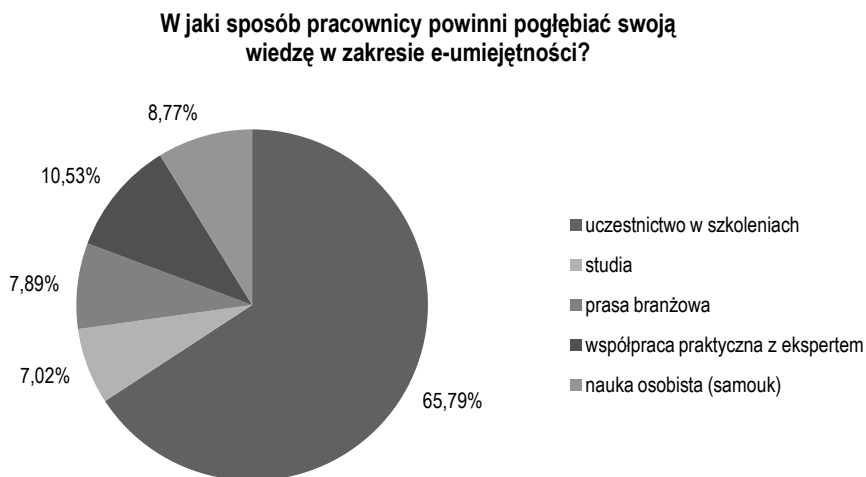


Rys. 2. Wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw e-umiejętności wykorzystania technik informacyjno-komunikacyjnych

Źródło: opracowania własne.

Pracownicy zdają sobie sprawę, że wiedza na temat wykorzystania nowych technik informacyjno-komunikacyjnych wpływa pozytywnie na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Ponad 63,16% badanych wskazało, że wpływa w dużym oraz bardzo dużym stopniu. Faktem jest, że ta wiedza usprawnia pracę przedsiębiorstwa oraz firm współpracujących, co powoduje poprawę konkurencyjności i wydajności firmy.

Kolejne pytanie dotyczyło sposobu, w jaki pracownicy powinni zdobywać swoją wiedzę na temat wykorzystanie technik informacyjno-komunikacyjnych. Odpowiedzi na to pytanie zaprezentowano na rysunku 3.



Rys. 3. Sposoby zdobywania wiedzy na temat wykorzystania technik informacyjno-komunikacyjnych

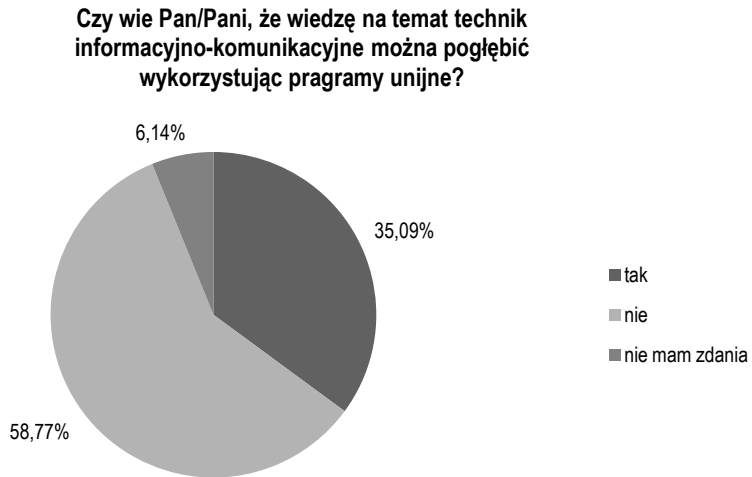
Źródło: opracowania własne.

Uczestnictwo w szkoleniach to najczęściej wskazywany sposób na pogłębienie e-umiejętności pracowników (65,79% badanych). Zdecydowanie mniejszym powodzeniem cieszy się prasa branżowa (9 osób), czy studia w tym zakresie (8 osób). 12 osób wskazało, że dobrym rozwiązaniem jest współpraca praktyczna z ekspertem. W tym przypadku można wskazać, że takim ekspertem może być pracownik przedsiębiorstwa, który odpowiednio przeszkolony może szkolić współpracowników.

Kolejne pytanie dotyczyło możliwości wykorzystania programów unijnych do pogłębiania wiedzy na temat wykorzystania technik informacyjno-komunikacyjnych. Wskazania badanych osób przedstawiono na rysunku 4.

58,77% respondentów odpowiedziało, iż nie zdawało sobie sprawy, że może skorzystać z programów unijnych w celu pogłębienia wiedzy na temat wykorzystania technik informacyjno-komunikacyjnych. Fakt ten wskazuje, że nadal wiedza na temat wsparcia rozwoju kapitału ludzkiego przez programy unijne nie jest w pełni rozpowszechniona. W województwie zachodniopomorskim powinna być dlatego bardziej rozpowszechniana informacja na temat

programów, z których mogą skorzystać małe i średnie przedsiębiorstwa oraz ich pracownicy.



Rys. 4. Możliwości wykorzystania programów unijnych do pogłębiania wiedzy na temat wykorzystania technik informacyjno-komunikacyjnych

Źródło: opracowania własne.

5. Założenia do budowy gospodarki opartej na wiedzy oraz zalecenia dla rozwoju e-umiejętności kapitału ludzkiego

Założenia do modelu budowania gospodarki opartej na wiedzy w Polsce można podzielić na trzy poziomy: państwa, regionu oraz przedsiębiorstwa.

Do zadań na poziomie państwa należą¹⁰:

- a) koordynacja działań w zakresie budowania gospodarki opartej na wiedzy z poziomu rządu;

¹⁰ B. Powichrowska, *Model gospodarowania wiedzą w małych i średnich przedsiębiorstwach. Organizacja oparta na wiedzy. Materiały do studiowania*, red. B. Powichrowska, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Białystok 2011, s. 112.

- b) stworzenie spójnej polityki edukacji uczestników życia gospodarczego, wsparcie działań podnoszących poziom świadomości i zapewniających podstawy jeszcze w młodym wieku;
- c) zmiany w programach kształcenia na rzecz gospodarki opartej na wiedzy, w tym ustawiczne kształcenie; władze krajowe i lokalne powinny sprawić, aby programy nauczania na poziomie szkół podstawowych i średnich uwzględniały wykorzystanie TIK i umiejętności korzystania z mediów w całym procesie uczenia się;
- d) uczenie się przez całe życie, w tym w ramach szkolnictwa wyższego oraz edukacji ludzi pracujących;
- e) rozwój technik informacyjno-komunikacyjnych;
- f) zwiększenie nakładów na sektor B + R, jednak obecnie pożądany kierunek rozwoju wymaga stopniowego zmniejszania udziału państwa w finansowaniu sfery nauki i przejmowania tej funkcji przez silne przedsiębiorstwa¹¹;
- g) rozwój innowacyjności.

Krajowe ramy polityki muszą obejmować szeroki zakres działań, począwszy od¹²:

- a) wspierania profesjonalizmu i jakości w branży IT tworząc na poziomie krajowym coraz więcej możliwości związanych ze wspieraniem rozwoju kariery; można wykorzystywać programy obejmujące informacje na temat rynku dostosowane do indywidualnych potrzeb oraz porady w zakresie ofert szkoleń znajdujących się na rynku, przeznaczonych dla osób poszukujących szkoleń (chcących ponownie się przeszkolić) w zakresie zawodowych e-umiejętności; dużą pomocą może być tworzenie ukierunkowanych na użytkownika portali internetowych lub baz wiedzy oraz kampaniami na rzecz podnoszenia poziomu świadomości;
- b) tworzenia połączeń dla studentów, absolwentów i pracowników, poprzez wspólne bazy danych i współpracę;
- c) zapewniania dostępu do wysokiej jakości informacji i usług wspierających młodych ludzi na ścieżce kariery, jak również doradztwo w za-

¹¹ A. Budziewicz-Guźlecka, *Rola działalności naukowo-badawczej w rozwoju gospodarki opartej na wiedzy*, w: *Ekonomiczno-społeczne i techniczne wartości w gospodarce opartej na wiedzy*, Ekonomiczne Problemy Usług nr 113, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2014, s. 13.

¹² *E-umiejętności w kontekście zatrudnienia w Europie. Pomiar postępów i cele na przyszłość*, s. 19–21, http://eskills-monitor2013.eu/fileadmin/monitor2013/documents/Country_Reports/Brochure/eSkills_Monitor_PL.pdf.

kresie istniejących i przyszłych możliwości pracy i zapotrzebowania ze strony gospodarki.

Do podstawowych zadań na poziomie regionu, wspierających rozwój gospodarki opartej na wiedzy należą:

- a) tworzenie warunków do budowania gospodarki opartej na wiedzy w regionie (ulgi dla przedsiębiorstw inwestujących w badania i rozwój; programy partnerskie przedsiębiorstwa – ośrodki naukowe, granty rozwojowe);
- b) szkolenia pobudzające świadomość wpływu koncepcji gospodarki opartej na wiedzy na rozwój gospodarczy regionu;
- c) prowadzenie warsztatów, debat;
- d) prowadzenia akcji uświadamiającej o możliwościach regionalnych na rzecz rozwoju gospodarki opartej na wiedzy (programy RPO).

Do zadań na poziomie przedsiębiorstwa można zaliczyć:

- a) szkolenia ogólne dla właścicieli i prezesów;
- b) szkolenia specjalistyczne dla liderów (ekspertów) gospodarowania wiedzą w przedsiębiorstwie;
- c) szkolenia instruktażowe, specjalistyczne dla pracowników.

Otwarty dostęp do wiedzy powinien służyć poprawie jej transferu i wykorzystywaniu na różnych płaszczyznach życia społeczno-gospodarczego. Należy wspierać otwarte modele społecznościowe¹³. Realizacja spójnej polityki, również w zakresie rozwoju w gospodarce opartej na wiedzy wymaga koordynacji pomiędzy rządem, samorządem, społeczeństwem i przedsiębiorstwami. Warunkiem zdobywania e-umiejętności jest wsparcie przedsiębiorstw strategicznymi programami.

Podsumowanie

Należy podkreślić, że ludzie mają zdolność do uczenia się i ciągłego doskonalenia się i w znacznie większym stopniu niż inne zasoby, przyczyniają się do tworzenia wartości dodanej dla gospodarki i przedsiębiorstw. Szczególnie obecnie w gospodarce opartej na wiedzy, gdzie wiedza i informacja są kluczo-

¹³ A. Drab-Kurowska, *Rozwój kapitału ludzkiego w przemyśle kreatywnym*, w: *Przemysł kreatywny. Ekonomia na styku kultury i biznesu*, red. J. Stankiewicz, Z. Binek, S. Kotylak, Wyd. MajUS s.c., Zielona Góra 2013, s. 111.

wym czynnikiem rozwoju, a techniki informacyjno-komunikacyjne tak szybko się rozwijają.

Polska jako członek Unii Europejskiej jest zobowiązana do realizacji założeń strategii lizbońskiej, jednak sprostanie jej wymogom i kreowanie gospodarki opartej na wiedzy jest szczególnie trudnym wyzwaniem dla Polski. W województwie zachodniopomorskim realizowane są programy na rzecz rozwoju kapitału ludzkiego dla potrzeb gospodarki opartej na wiedzy. Władze regionu powinny rozpowszechniać te programy, z kolei przedsiębiorstwa i ich pracownicy powinni próbować zdobywać informacje na temat możliwości pogłębiania swojej wiedzy w zakresie wykorzystania między innymi technik informacyjno-komunikacyjnych.

Literatura

- Bochniarz P., Gugala K., *Budowanie i pomiar kapitału ludzkiego w firmie*, Wyd. Poltext, Warszawa 2005.
- Budzewicz-Guźlecka A., *Rola działalności naukowo-badawczej w rozwoju gospodarki opartej na wiedzy*, w: *Ekonomiczno-społeczne i techniczne wartości w gospodarce opartej na wiedzy*, Ekonomiczne Problemy Usług nr 113, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2014.
- Budzewicz-Guźlecka A., *Wiedza i kapitał ludzki czynnikiem rozwoju przemysłów kreatywnych*, w: *Przemysł kreatywny. Ekonomia na styku kultury i biznesu*, red. J. Stankiewicz, Z. Binek, S. Kotylak, Wyd. MajUS s.c., Zielona Góra 2013.
- Drab-Kurowska A., *Rozwój kapitału ludzkiego w przemyśle kreatywnym*, w: *Przemysł kreatywny. Ekonomia na styku kultury i biznesu*, red. J. Stankiewicz, Z. Binek, S. Kotylak, Wyd. MajUS s.c., Zielona Góra 2013.
- E-umiejętności w kontekście zatrudnienia w Europie. Pomiar postępów i cele na przyszłość*, http://eskills-monitor2013.eu/fileadmin/monitor2013/documents/Country_Reports/Brochure/eSkills_Monitor_PL.pdf.
- Fitz J., *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Wyd. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2000.
- Jaki A., *Kapitał intelektualny jako składnik kapitału przedsiębiorstwa*, w: *Zarządzanie wiedzą a procesy restrukturyzacji i rozwoju przedsiębiorstw*, red. R. Borowiecki, VII Międzynarodowa Konferencja Naukowa, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 2000.
- Powichrowska B., *Model gospodarowania wiedzą w małych i średnich przedsiębiorstwach. Organizacja oparta na wiedzy. Materiały do studiowania*, red. B. Powichrowska, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Białystok 2011.

- Rojek T., *Zarządzanie wiedzą a procesy restrukturyzacji i rozwoju przedsiębiorstw*, „Przegląd Organizacji” 2001, nr 1.
- Witczak-Roszkowska D., Gąsiorowska E., *Rola kapitału ludzkiego w kreowaniu gospodarki wiedzy*, w: *Polska gospodarka w UE. Innowacyjność, konkurencyjność, nowe wyzwania*, Międzynarodowa Konferencja Młodych Ekonomistów, Gdańsk 2005.
- Zacher L.W., *Transformacje społeczeństw od informacji do wiedzy*, C.H. Beck, Warszawa 2007.

DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN WEST POMERANIA PROVINCE IN THE ASPECT OF KNOWLEDGE BASED ECONOMY

Summary

Information is now a resource that if used properly, contributes to the development of the economy, which is nowadays called knowledge-based economy. This article presents programs for the development of the information society in Western Pomerania. It also presents the results of research conducted among employees of small and medium-sized enterprises in the region. The aim of the study is to present that knowledge of workers on the use of information and communication technologies, ie. e-skills have a positive impact on the development of knowledge-based economy.

Keywords: knowledge-based economy, human capital, e-skills

Translated by Agnieszka Budziewicz-Guźlecka