

# Janina Potiopa

---

## Edukacja ustawiczna podstawa przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa

---

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 7, 373-384

---

2008

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

Janina Potiopa

## **EDUKACJA USTAWICZNA PODSTAWĄ PRZEWAGI KONKURENCYJNEJ PRZEDSIĘBIORSTWA**

### **Wprowadzenie**

Pracownicy stanowią najcenniejszy potencjał każdej firmy. Nawet najlepszej strategii rozwoju nie uda się wdrożyć bez aktywnego zaangażowania i wsparcia z ich strony. Doświadczenia licznych przedsiębiorstw potwierdzają tezę, że podstawą sukcesu w walce o przewagę konkurencyjną jest efektywne zarządzanie kapitałem ludzkim. Skuteczne przedsiębiorstwo z powodzeniem pozyskuje zasoby, odpowiednio nimi zarządza, osiąga wytyczone cele i tworzy warunki, które zapewniają jego pracownikom źródło utrzymania i osobiste zadowolenie oraz realizację swoich zaprogramowanych zadań i osiągnięcie celów.

W praktyce każde przedsiębiorstwo funkcjonuje w określonym otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym, które odgrywają ważną rolę, stanowiąc dla niego szanse i zagrożenia. Dążenie do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej na rynku niesie za sobą konieczność permanentnych inwestycji finansowych w rozwój, kształcenie i doskonalenie pracowników. Jak wykazują liczne badania, w gospodarce opartej na wiedzy wzrasta rola kapitału ludzkiego, gdyż rozwój podmiotów gospodarczych jest niejednokrotnie uzależniony od zdolności akumulowania potencjału społecznego i jego wykorzystania.

### **1. Kapitał ludzki jako czynnik konkurencyjności przedsiębiorstw**

Najważniejszym zasobem strategicznym przedsiębiorstwa staje się szeroko rozumiana wiedza, świadomie i systematycznie pozyskiwana oraz upowszechniana

poprzez wykorzystanie technologii informatycznej. Jej podstawę stanowią aktywa niematerialne, obejmujące kapitał intelektualny tworzący nowe wartości poprzez produktywność i innowacyjność. Kapitał intelektualny staje się najcenniejszym zasobem firmy, przesądzającym o jej kondycji ekonomicznej i społecznej<sup>1</sup>.

Pojęcie konkurencyjności stało się ważne dla polskich przedsiębiorstw w związku z przechodzeniem od systemu regulacji administracyjnej do systemu regulacji rynkowej. Jest ono pojęciem teoretycznym, nie mającym namacalnego desygnatu w czasoprzestrzeni, gdyż jest jednocześnie stanem i procesem odnoszącym się do sfery działalności instytucji rynkowych<sup>2</sup>. Rynek jest niezbędny dla istnienia konkurencyjności, a sama konkurencyjność jest cechą i mechanizmem regulującym zachowania podmiotów na rynku. Konkurencyjność nie może być przedmiotem analizy w oderwaniu od rynku, gdyż wiąże się nierozdzielnie ze wszystkimi podmiotami, które występują w grze rynkowej, nie tylko tymi, które dokonują realnej wymiany na rynku. W uproszczeniu można przyjąć, że konkurencyjność oznacza umiejętność konkurowania, a więc działania i przetrwania w konkurencyjnym otoczeniu<sup>3</sup>.

W.J. Otta przez potencjał konkurencyjności przedsiębiorstwa rozumie możliwości jego skutecznego działania na danym rynku<sup>4</sup>, a także jako system zasobów materialnych i niematerialnych umożliwiających przedsiębiorstwu budowanie przewagi konkurencyjnej, która jest pojęciem żywo dyskutowanym w literaturze.

Kapitałem intelektualnym są „ukryte” aktywa przedsiębiorstwa, nie ujęte w pełni w sprawozdawczości firmy. Obejmują one również to, co tkwi w głowach pracowników danej organizacji, i to, co pozostaje po ich odejściu z organizacji. Są to wiedza, umiejętności, zdolności, innowacyjność poszczególnych członków organizacji, niezbędne do wykonania przez nich zadań. Nie każda jednak wiedza jest kapitałem intelektualnym, podstawą kapitału intelektualnego jest wiedza użyteczna dla organizacji. Wiedza nabiera cech kapitału, gdy można ją przetworzyć i wykorzystać<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> P.E. Drucker, *Spółczeństwo pokapitalistyczne*, PWN, Warszawa 1999, s. 14.

<sup>2</sup> B. Wawrzyniak, *Szkola zarządzania*, PWE, Warszawa 1987, s. 21.

<sup>3</sup> M. Gorynia, *Luka konkurencyjna na poziomie przedsiębiorstwa a przystąpienie Polski do Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2002, s. 48.

<sup>4</sup> W.J. Otta, *Strategia eksportowa producenta*, TNOiK, Poznań 1988, s. 93.

<sup>5</sup> T.A. Steward, *Intellectual Capital*, Bantam Doubleday Dell Publishing Group, New York 1997.

Wiedza postrzegana jest coraz częściej jako istotny element jakości, nie zawsze jest jednak dostrzegana i doceniana. A. i Ł. Sajkiewicz<sup>6</sup> wymieniają pięć cech decydujących o intelektualnej wartości organizacji. Są to:

- postrzeganie procesów jako problemów wymagających ciągłego rozwiązywania,
- podejmowanie ryzykownych, ale odpowiedzialnych zadań,
- umiejętność uczenia się również na podstawie doświadczenia,
- przyswajanie zewnętrznych wzorów rozwiązań i ich adaptacja do lokalnych warunków,
- wewnętrzna popularyzacja wiedzy o planowanych przedsięwzięciach w otwartym systemie informacyjnym.

Pracownicy realizują zadania w ramach procesów biznesowych. Do wykonania większości tych zadań potrzebna jest wiedza. Zatem posiadanie lepszej wiedzy powoduje, że procesy biznesowe są realizowane w lepszy sposób. Konkurencję określa się również jako proces, w którym podmioty rynkowe współzawodniczą ze sobą w zawieraniu transakcji rynkowych przez przedstawianie korzystniejszej od innych podmiotów oferty rynkowej celem realizacji swoich interesów<sup>7</sup>. Celem przedsiębiorstwa jest być bardziej konkurencyjnym od innych. Dzięki lepszemu (bardziej wydajnemu, tańszemu, szybszemu, o lepszej jakości) wykonywaniu procesów biznesowych firma funkcjonuje lepiej niż jej konkurencja. M. Żmigrodzki formułuje tezy wynikające z definicji konkurencji<sup>8</sup>.

- a) firmie opłaca się inwestować tylko w wiedzę wpływającą na realizację procesów biznesowych – tylko taka wiedza może dać organizacji bezpośrednie korzyści;
- b) firmie opłaca się inwestować w wiedzę wybranych pracowników, którzy dają jej największą wartość – pracownicy powinni wytwarzać tylko wiedzę faktycznie potrzebną organizacji do zwiększenia jej konkurencyjności;
- c) firmie opłaca się optymalizować koszt zarządzania wiedzą poprzez zróżnicowanie działań w aspekcie wiedzy decydującej o konkurencyjności (kluczowej) i podstawowej, potrzebnej do wykonywania zadań w ramach procesu biznesowego (powszechnej);

<sup>6</sup> A. i Ł. Sajkiewicz, *Norwe metody pracy z ludźmi*, Poltext, Warszawa 2002, s. 76.

<sup>7</sup> Wikipedia – definicja terminu „konkurencja”, [http://pl.wikipedia.org/wiki/Konkurencja\\_\(ekonomia\)](http://pl.wikipedia.org/wiki/Konkurencja_(ekonomia)).

<sup>8</sup> M. Żmigrodzki, *Rola systemu zarządzania wiedzą w procesie obsługi klienta*, „Komunikacja Gospodarcza”, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, 2002.

d) obszarami wrażliwymi na wsparcie za pomocą zarządzania wiedzą są te, w których pracownikom potrzebna jest duża lub trudno dostępna wiedza, aby poprawnie wykonywać zadania.

Na konkurencyjność przedsiębiorstw ma niewątpliwy wpływ dobór pracowników na określone stanowiska, różnicowane zakresem wymagań kwalifikacyjno-osobowościowych. Pozycja konkurencyjna przedsiębiorstwa jest tym lepsza, im sprawniej jest ono zarządzane, kiedy decydenci potrafią analizować swoje przedsięwzięcia i przewidywać skutki ich realizacji.

## 2. Zarządzanie kapitałem ludzkim

Pracownicy stanowią najcenniejszy potencjał każdej firmy. Nawet najlepszej strategii rozwoju nie uda się wdrożyć bez aktywnego zaangażowania i wsparcia z ich strony. Aby zbudować efektywne kosztowo i podnoszące wartość firmy rozwiązania w zakresie zarządzania ludźmi, konieczne jest unikalne połączenie rozumienia biznesu, kompetencji i ściśle kadrowej wiedzy, jak również technologii informatycznych. A.J. Fazlagić (jeden z pierwszych popularyzatorów zarządzania wiedzą w Polsce) wyróżnia cztery filary gospodarki opartej na wiedzy<sup>9</sup>, spośród których pierwszy to: „Edukacja i szkolenia, wykształcone i wykwalifikowane społeczeństwo jest potrzebne do tego, aby tworzyć, przekazywać i wykorzystywać wiedzę”.

Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie jest to sposób zarządzania obejmujący ogół procesów umożliwiających tworzenie, upowszechnianie i wykorzystanie wiedzy do realizacji jego celów. Przyjmuje postać modelu interaktywnego o różnokierunkowych oddziaływaniach między poszczególnymi jego elementami: tworzeniem wiedzy, upowszechnianiem wiedzy i zastosowaniem wiedzy.

Gospodarowanie wiedzą w przedsiębiorstwie występuje w literaturze w trzech różnych ujęciach teoretycznych: modele (podejścia) zasobowe, japońskie, procesowe.

W modelu zasobowym wiedza traktowana jest jako nowy zasób będący warunkiem sukcesu w działalności statutowej przedsiębiorstwa. W tym modelu elementami zasobów wiedzy są:

- zasoby indywidualne związane z pracownikiem i jego zasobem informacji,
- zasoby zbiorowe, ponieważ indywidualna wiedza pracowników składa się na wiedzę całej organizacji.

<sup>9</sup> A. Fazlagić, *Wiedza jako zasób strategiczny w Banku Światowym*, „Bank i Kredyt”, 2004, nr 5, s. 74.

Model zasobowy zarządzania wiedzą dotyczy zarówno teraźniejszości, jak i przyszłości oraz wnętrza przedsiębiorstwa i jego otoczenia, ponieważ zarówno indywidualne, jak i zbiorowe zasoby wiedzy wpływają na siebie wzajemnie, pozostając w ścisłych zależnościach.

W modelu japońskim podstawą zarządzania wiedzą jest wyróżnienie dwóch kategorii wiedzy: wiedzy jawnej i wiedzy ukrytej (cichej). Menedżerowie japońscy uważają wiedzę ukrytą za ważniejsze źródło przewagi konkurencyjnej niż wiedza jawna, która może być łatwa do imitacji, np. przez wywiad gospodarczy, swobodnie transferowana przez komunikację. Jest ona również postrzegana jako potencjalne źródło przewagi konkurencyjnej, artykułowana wewnątrz organizacji, w pełni zrozumiała dla środowiska zewnętrznego<sup>10</sup>.

W trzecim modelu procesowym wiedza oznacza systematyczne rozwijanie umiejętności, dostrzeganie i wykorzystywanie pojawiających się szans i unikanie zagrożeń. W tym ujęciu wiedzy nie traktuje się jako zasobu organizacji. Jest ona utożsamiana z procesem nabywania podczas całego życia, w pracy indywidualnej, jak i zbiorowej. Stanowi integralną część procesów w przedsiębiorstwie oraz nową formę aktywności zawodowej. Zgodnie z modelem procesowym zarządzanie wiedzą to ogół procesów umożliwiających tworzenie, upowszechnianie i wykorzystywanie wiedzy do realizacji celów organizacji. W modelu procesowym wyróżnia się trzy główne fazy zarządzania wiedzą:

- nabywanie wiedzy (tworzenie wiedzy),
- dzielenie się wiedzą,
- przekształcanie wiedzy w decyzje.

Obecnie gospodarka w dużej mierze oparta jest na wiedzy. Bazuje na wytwarzaniu, dystrybucji oraz wykorzystywaniu wiedzy, która jest podstawowym zasobem przedsiębiorstwa. W nowej rzeczywistości konkurencyjność określa nie tyle potencjał ekonomiczny przedsiębiorstwa, co jego zdolność do szybkich zmian. Przedsiębiorstwo powinno wykorzystywać zmiany zachodzące w otoczeniu, jako okazje dające możliwości rozwojowe. Wiedza jest dobrem ekonomicznym, podlega prawom rynku jak każde inne dobro. Jest dobrem rzadkim i dlatego ma swoją wartość.

<sup>10</sup> R. Przybyszewski, *Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy*, Difin, Warszawa 2007, s. 31.

### 3. Kształcenie ustawiczne w procesie przemian gospodarczych w Polsce

Zainteresowanie edukacją dorosłych, uczeniem się przez całe życie stało się w ostatnich latach przedmiotem zainteresowania Unii Europejskiej, Banku Światowego i innych instytucji międzynarodowych. Na spotkaniu w Lizbonie Rada Europejska zleciła państwom członkowskim, aby opracowały strategie kształcenia ustawicznego niezbędne do zbudowania gospodarki opartej na wiedzy. Wprowadzenie postanowienia lizbońskiego wymagało przygotowania przez Komisję Europejską w 2000 roku dokumentu roboczego pod nazwą „Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego”, w oparciu o które podjęto ogólnoeuropejską debatę na temat strategii wprowadzania kształcenia ustawicznego we wszystkich sferach życia publicznego i prywatnego.

W memorandum zwrócono uwagę na konieczność podniesienia rangi kształcenia dorosłych i komplementarność trzech wymiarów:

- a) kształcenia formalnego – systemu kształcenia prowadzącego od przedszkola do uniwersytetu, opartego na stałych pod względem czasu i treści nauki formach (klasy, stopnie, programy i podręczniki) od nauczania początkowego do uniwersytetu;
- b) kształcenia nieformalnego – świadomej i zorganizowanej działalności kształcąco-wychowującej, prowadzonej poza ustanowionym formalnym systemem szkolnym, umożliwiającej osiąganie celów;
- c) kształcenia incydentalnego – rezultatu codziennej aktywności człowieka, oddziaływania na niego środowiska i wszechobecných mediów.

Autorzy memorandum wyodrębnili sześć obszarów tematycznych, określając je mianem założeń, które obejmują m.in. zwiększenie inwestowania w zasoby ludzkie, uznawanie wartości kształcenia. Memorandum stanowiło również podstawę do opracowania „Strategii kształcenia ustawicznego do 2010 roku” przyjętej przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu w 2003 roku<sup>11</sup>.

Procesy transformacji ustrojowej spowodowały również zmiany modelu kształcenia ustawicznego. W modelu rynkowym podaż usług edukacyjnych jest funkcją ich popytu, finansowanego z różnych źródeł. Rola państwa polega na określeniu celów kształcenia, standardów nabywanych umiejętności oraz zapewnieniu jakości świadczonych usług.

<sup>11</sup> Z. Hasińska, *Instytucjonalne uwarunkowania kształcenia ustawicznego*, w: *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, red. Z. Wiśniewski, A. Pocztowski, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004, s. 188-189.

Podstawy prawne kształtowania kapitału ludzkiego zawiera akt prawny, tj. ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty<sup>12</sup>, w której w systemie kształcenia ustawicznego wyróżniono kształcenie, dokończanie i doskonalenie zawodowe w formach szkolnych i pozaszkolnych. Zadeklarowano również zapewnienie możliwości uzupełniania przez osoby dorosłe wykształcenia ogólnego oraz zdobywania lub zmiany kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych.

W celu częściowej weryfikacji opinii słuchaczy w zakresie funkcjonowania kształcenia ustawicznego w formach szkolnych i pozaszkolnych, zdefiniowanego w art. 3 pkt 15, 16 i 17 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty<sup>13</sup>, posłużono się metodą sondażu diagnostycznego, zaś w ramach tej metody zastosowano kwestionariusz ankiety.

Terenem badań były szkoły i placówki edukacji dorosłych funkcjonujące w powiatach siedleckim grodzkim i mińskim (województwo mazowieckie). Do badania wybrano słuchaczy kształcących się w szkołach dla dorosłych publicznych i niepublicznych. W powiecie mińskim w szkołach publicznych dla dorosłych kształciło się w roku szkolnym 2007/2008 881 słuchaczy, szkół niepublicznych nie organizowano, zaś w powiecie siedleckim grodzkim w tym samym roku kształciło się 3138 słuchaczy, z czego w szkołach publicznych 850, niepublicznych 2278, co stanowi 72,6%.

Dane wskazują, że możliwości uzupełnienia przez osoby dorosłe wykształcenia średniego są zapewnione, jednak dostępność do kształcenia w powiecie siedleckim jest ograniczona ze względu na przewagę szkół niepublicznych, które są finansowane przez słuchaczy.

### **3.1. Kształcenie w opinii słuchaczy szkół dla dorosłych**

Wśród słuchaczy różnych typów szkół i organów prowadzących je stwierdzono 38,3% kobiet i 61,7% mężczyzn, co wskazuje na wyższą aktywność edukacyjną tej grupy.

Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania, występuje przewaga słuchaczy zamieszkałych na wsi (70,1%) w stosunku do zamieszkałych w miastach (29,9%). Wynika to z niższego poziomu wykształcenia ludności wiejskiej i konieczności jego uzupełniania.

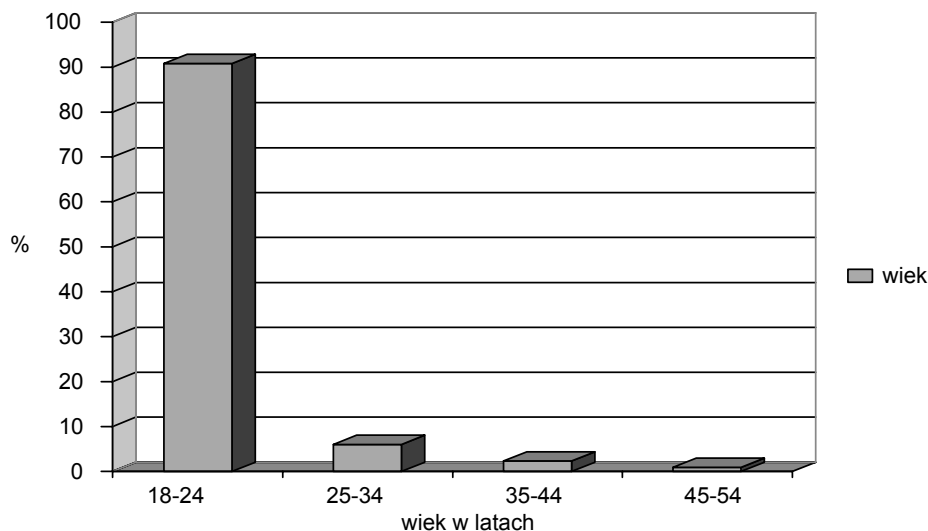
Cechą charakterystyczną respondentów jest nierównomierny rozkład liczebności słuchaczy według wieku (rys. 1).

<sup>12</sup> Dz. U. nr 95, poz. 425 z późn. zm.

<sup>13</sup> Dz. U. z 2004 r. nr 256, poz. 2572 z późn. zm.



Rys. 1. Słuchacze szkół dla dorosłych według wieku (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Powyższe dane wskazują na występowanie dostępności do kształcenia mieszkańców wsi, zwiększenie zainteresowania kształceniem na poziomie ponadpodstawowym mężczyzn oraz spadek aktywności edukacyjnej wraz z wiekiem, co wskazuje na niskie zainteresowanie kształceniem ustawicznym osób po 50 roku życia.

Kolejnym wskaźnikiem charakterystycznym dla respondentów był ich status zawodowy. Zestawienie struktury zatrudnionych i bezrobotnych respondentów w szkołach publicznych i niepublicznych o uprawnieniach publicznych przedstawia tabela 1.

Z danych tabeli wynika, że wśród pracujących zarówno kobiet (43,6%), jak i mężczyzn (41,2%) największym zainteresowaniem cieszą się szkoły niepubliczne, natomiast szkołami publicznymi zainteresowani są bezrobotni (odpowiednio 48,8 i 63,6%).

Bezrobotni wskazywali również na przyczyny bezrobocia. Jako podstawową przyczynę bezrobocia wskazywano brak kwalifikacji (47,6%), w następnej kolejności brak umiejętności poszukiwania pracy (21,5%), konieczność zmiany kwalifikacji (11,9%). Wskazywano również konieczność uzupełnienia kwalifikacji, wychowywania dziecka i inne.

Tabela 1. Status zawodowy respondentów według struktury terytorialnej i organu prowadzącego (% ogółu)

Wyszczególnienie	Szkoły dla dorosłych publiczne				Szkoły dla dorosłych niepubliczne	
	Powiat miński		Powiat siedlecki		kobiety	mężczyźni
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni		
Pracujący	29,1	36,4	27,3	22,3	43,6	41,2
Bezrobotni	14,6	13,6	48,8	63,6	36,6	22,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Istotnym problemem wpływającym na system edukacji jest miejsce zatrudnienia respondentów oraz partycypacja zakładów pracy w kształcenie pracowników (tabela 2). Analizując dane tabeli 2 należy stwierdzić, że największe zainteresowanie edukacją dorosłych przejawiają respondenci zatrudnieni w mikro – i małych przedsiębiorstwach. Przedsiębiorstwa duże mają kadry wykwalifikowaną i dlatego w mniejszym zakresie pracownicy kształcą się w szkołach na poziomie średnim.

Tabela 2. Zatrudnienie respondentów i źródła finansowania kształcenia (%)

Wyszczególnienie	Słuchacze szkół publicznych		Słuchacze szkół niepublicznych
	Powiat miński	Powiat siedlecki	
<b>Miejsce pracy</b>			
Mikroprzedsiębiorstwa	43,1	32,4	35,3
Małe przedsiębiorstwa	35,4	23,5	35,2
Średnie przedsiębiorstwa	12,3	38,2	25,6
Duże przedsiębiorstwa	9,2	5,9	5,9
<b>Partycypacja pracodawcy</b>			
Zwrot kosztów	4,0	-	11,8
Zwolnienie na egzamin	5,3	-	47,0
Finansowanie własne	90,7	100	41,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Cechą charakterystyczną współczesnej edukacji dorosłych jest rynkowy jej charakter, na co wskazuje pokrywanie kosztów kształcenia przez słuchaczy. Jedynie w szkołach niepublicznych dla dorosłych zakłady pracy refundują część kosztów tym, którzy uzupełniają lub podnoszą swoje kwalifikacje.

Firmy, zwłaszcza małe, mają znikomy udział w edukacji i kreowaniu własnych pracowników, którzy do własnej firmy wnoszą gotową wiedzę i umiejętności. Tego typu nastawienie przynosi korzyści krótkookresowe polegające na redukcji kosztów kształcenia własnych pracowników, natomiast w dłuższej perspektywie firma staje się mniej konkurencyjna w myśl zasady gospodarki opartej na wiedzy: „Firmy, które nie generują wiedzy, tracą rację bytu”.

Zapytano również słuchaczy o bariery w kształceniu dorosłych. Do najważniejszych barier słuchacze zaliczyli brak współfinansowania kształcenia przez zakłady pracy, w dalszej kolejności wysokie koszty kształcenia, brak związku kształcenia z zatrudnieniem i karierą zawodową. Wskazywano również na niedostosowanie usług szkoleniowych do potrzeb słuchaczy oraz trudne do zaakceptowania warunki świadczenia usług (cena, termin).

### **3.2. Edukacja w opinii słuchaczy form pozaszkolnych**

Obok edukacji dorosłych prowadzonej w szkołach w systemie oświaty funkcjonują placówki oświatowe, które prowadzą kształcenie w formie kursowej, umożliwiającej dokształcanie i doskonalenie zawodowe. Placówki te prowadzą działalność komercyjną.

Podobnie jak słuchacze szkół respondenci placówek poddani byli badaniu metodą sondażową z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety. Wśród badanych przewagę mieli mężczyźni (50,8%). W strukturze wiekowej najwięcej respondentów stanowiły osoby w wieku 25-34 lat (37,7%), w następnej kolejności osoby w wieku 35-44 lat (22,9%). Dokształcaniem objęto również osoby w wieku 45-54 lat i powyżej 55 roku (odpowiednio po 11,5%).

Z edukacji ustawicznej pozaszkolnej korzystały osoby, których dokształcanie i doskonalenie było finansowane przez pracodawców (47,5%), ze środków własnych (22,9%), w połowie przez pracodawcę (18,1%) oraz przez urząd pracy (11,5%). Biorąc pod uwagę łączny udział pracodawców w finansowaniu dokształcania pracowników, należy uznać go jako niezadowalający. Finansowanie szkoleń może być prowadzone w szerszym zakresie, bowiem na mocy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy pracodawcy mogą tworzyć zakładowe fundusze szkoleniowe przeznaczone na podnoszenie

kwalifikacji pracowników. Nieco inaczej kształtuje się struktura kształcenia respondentów w zależności od wielkości zakładu pracy. W największym stopniu z kształcenia pozaszkolnego korzystają pracownicy dużych zakładów pracy (64,3%), w następnej kolejności zatrudnieni w średnich zakładach (21,4%). Udział pracowników uczestniczących w doskonaleniu zawodowym z podmiotów mikro i małych był znikomy (odpowiednio 9,5 i 4,7%).

Analizie poddano również motywy wyboru dalszego kształcenia i dokształcania się. Wśród wskazywanych motywów były takie, jak: zdobycie dodatkowej wiedzy, zwiększenie szansy na zatrudnienie, własna satysfakcja z dokształcania, zwiększenie szansy na awans zawodowy. Wskazywane przez słuchaczy motywy są zbieżne z tymi, które wymienia się w literaturze obejmującej problematykę kształcenia ustawicznego, tj. motywy natury intelektualnej, praktycznej i społecznej.

Z opinii respondentów wynika również zakres prowadzonych szkoleń, który obejmował głównie tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy, zdobycie (przedłużenie ważności) uprawnień, przekwalifikowanie zawodowe, obsługę urządzeń i procedury jakości. Podstawowym celem prowadzonych szkoleń było spełnienie wymogów prawnych, poprawa kompetencji pracowników oraz ich ogólny rozwój.

W świetle powyższych wyników należy zauważyć, że gdyby nie było obowiązkowych szkoleń pracowników z zakresu przestrzegania prawa, udział skierowanych pracowników ze strony zakładu pracy na dokształcanie znacznie by się zmniejszył.

Reasumując, brak systemowych rozwiązań, wysokie bariery, zwłaszcza finansowe, powodują, że dostępność społeczeństwa do kształcenia ustawicznego w Polsce jest ograniczona. Finansowanie publiczne, jeśli jest organizowane w szkołach publicznych, obejmuje system oświaty szkolnej, gdzie słuchacze uzyskują odpowiednie wykształcenie ponadpodstawowe (ponadgimnazjalne). Pozostałe formy kształcenia, jeśli nie są finansowane przez zakład pracy, mają charakter komercyjny.

Od wielu lat liczne środowiska, zwłaszcza oświatowe, postulują opracowanie odrębnej ustawy o systemie kształcenia dorosłych, obejmującej całokształt zagadnień, konsolidację przepisów prawnych odnoszących się do edukacji i szkoleń oraz określenie proporcji finansowania, których propozycja znajdowała się w założeniach reformy systemu edukacji, wdrażanej jako jedna z czterech wielkich reform po 1999 roku.

## INVESTING IN QUALIFICATIONS OF EMPLOYEES IS BASE OF MODERN ECONOMY

### Summary

Modern knowledge based-economy mobilize investments in human resources what favour growing up level and quality of education, increasing chances for finding job and mobility on labour market. Investments in qualifications of workers is the cheapest way to increasing level of competitiveness of company, the whole economy and accelerate pace of economy development.

Poland as a integral part of UE realize strategic aims in building competitiveness of knowledge based economy. Sectoral operational program concerning development of human resources underlines that lifelong learning enable society functioning through increasing level of education, equalization chances of different social groups and adjustment educational school offer and raising quality of professional education for labour market needs.

According to Lisbon Strategy „European economy should become the most dynamic and competitive knowledge-based economy in the world capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion”. Particular role in realization the strategy has longlife learning. In the publication has been analyzed polls made among lifelong learning (in school and extramural) students and attempted to estimate Polish system in the scope of lifelong learning and its use in development knowledge-based economy.

*Translated by Janina Potiopa*