

ARTUR J. KOŻUCH
*Akademia Podlaska
Siedlce*

IDENTYFIKACJA BARIER INWESTOWANIA W KAPITAŁ LUDZKI

1. Wstęp

Ewolucja gospodarki światowej odbywa się od wytwarzania dóbr o niskim do dóbr o wysokim stopniu przetworzenia. Coraz większego znaczenia nabywają sektory wytwarzające usługi zaspokajające potrzeby kulturowe ludności, zapotrzebowanie na informacje [Naisbitt 1997, Curtis 1997] oraz zaspokajające płynność i mobilność gospodarowania w czasie, a więc dziedziny, które wytwarzają albo zarządzają nadwyżką ekonomiczną. W nich też rozgrywa się decydująca batalia o korzyści ekonomiczne i bieżącą dominację, a w efekcie o zagwarantowanie sobie perspektyw długofalowego wzrostu, co wymaga odpowiedniego wyposażenia w wiedzę i umiejętności. Wynika stąd potrzeba „kreacji i uruchomienia wewnętrznych sił rozwoju, w tym zwłaszcza systemu edukacji narodowej i nauki, na takim poziomie, by otwierały się perspektywiczne możliwości skutecznej konkurencji o miejsca w międzynarodowym i międzyosobowym podziale pracy” [Domański 1998].

Nie ulega więc wątpliwości, że współczesna polityka gospodarcza wiązać się musi z odpowiednim oddziaływaniem na kapitał ludzki. Oddziaływanie to obejmuje wszelkie działania nakierowane na popieranie rozwoju kwalifikacji i koordynowanie wykorzystania jakościowych cech zasobów ludzkich dla sprawnego i skutecznego osiągnięcia celu. Wiąże się to z podstawowymi cechami gospodarki, jakimi są jej dynamizm i innowacyjność [Dobrzański 2000]. W warunkach dużego zagrożenia najbardziej elastycznym i jednocześnie stwarzającym największe możliwości osiągnięcia przewagi konkurencyjnej zasobem gospodarki są zasoby ludzkie [Czajka, Jacukowicz i Juchnowicz 1998]. Stanowiąc będą one o możliwościach trwałego i zrównoważonego wzrostu gospodarczego.

Zmieniające się otoczenie wymaga nie tylko reakcji na zachodzące zmiany, ale także przejawiania aktywnej postawy, głównie uczestniczenia poprzez kom-

petencje, tj. posiadanie własnych umiejętności przewyższających konkurentów i wygrywanie nimi. Dotyczy to wszystkich uczestników gry rynkowej, przy czym szczególnie zjawiska te uwiadamniają się w regionach o niższym poziomie rozwoju, w tym na obszarach problemowych. W obecnych warunkach polskich dotyczy to głównie obszarów rolniczych, o słabo rozwiniętej infrastrukturze gospodarczej, technicznej i społecznej.

Rozwój regionalny stanowiący wzrost potencjału gospodarczego regionów, trwałą poprawę ich konkurencyjności i poziomu życia ich mieszkańców jest pojęciem złożonym i niejednoznacznym. Aktywne działania na rzecz rozwoju regionalnego są niezbędne, zwłaszcza w regionach słabo rozwiniętych dla zabezpieczenia realizacji takich celów społeczno-politycznych, jak sprawiedliwość socjalna oraz dobrobyt i stabilizacja gospodarcza. W tym też aspekcie rozwój regionalny obejmuje politykę regionalną, planowanie regionalne oraz metody i instrumenty ich realizacji, w które angażują się również władze regionalne lub lokalne, organizacje rządowe i pozarządowe oraz społeczności lokalne [Kot 2003].

Głównym celem tego zaangażowania, prowadzonego dla stymulowania działalności gospodarczej i zatrudnienia, jest stworzenie lokalnych możliwości utrzymania zatrudnienia w dziedzinach ważnych dla danej społeczności. Jedną z metod oddziaływania na rozwój gospodarczy regionów jest inwestowanie w miejscowe zasoby środowiskowe, zasoby czynników wytwórczych i stopień organizacji życia społecznego. Każdy bowiem region ma swoje mocne strony, które są jego atutem. Jest mozaiką czynników, tak pozytywnych, jak i negatywnych, które poparte odpowiednią polityką ze strony władz centralnych i lokalnych przesądzają o tempie rozwoju. Szczególnie ważnym jest tu polityka związana ze stosowaniem zasad i mechanizmów pobudzających do inwestowania w posiadany kapitał, w tym również w kapitał ludzki (potencjał społeczny).

Celem niniejszego opracowania jest identyfikacja barier inwestowania w kapitał ludzki. Dla uzyskania wymaganych efektów oraz zachowania możliwości rozwoju istotne jest bowiem pokonanie wszelkich przeszkód i problemów w tej dziedzinie, co wynika z ogromnej roli, jaką odgrywa kapitał ludzki w rozwoju gospodarczym współczesnych państw. Szczegółnej analizie poddano ograniczenia występujące na obszarach wiejskich, które zidentyfikowano na podstawie badań empirycznych przeprowadzonych na terenie pięciu powiatów wchodzących w skład byłego województwa ostrołęckiego. Pytania w formie wywiadu standaryzowanego skierowano do kierowników lub osób odpowiedzialnych za prowadzenie szkoleń w jednostkach organizacyjnych zajmujących się kształceniem i doskonaleniem zawodowym, które w latach 2000-2001 zgłaszały chęć prowadzenia szkoleń dla osób pozostających bez pracy lub jej poszukujących. Zaliczono do nich 5 działających w regionie Powiatowych Urzędów Pracy (PUP) oraz wszystkie - 31 innych jednostek organizacyjnych.

2. Ograniczenia inwestowania w kapitał ludzki

Prowadzenie działalności inwestycyjnej polega na ciągłym wykonywaniu szeregu czynności, których celem jest odtworzenie lub powiększenie posiadanego kapitału. Jak powszechnie wiadomo, inwestycje są podstawowym czynnikiem wzrostu i przekształceń strukturalnych gospodarki. Jest więc oczywiste, że w całokształcie oddziaływań różnych szczebli władzy państwowej i samorządowej na rozwój społeczno-ekonomiczny bardzo ważną rolę musi zajmować polityka inwestycyjna.

Inwestycje polegają na transformowaniu środków pieniężnych w składniki majątku. Ich efektywność przedstawia sumę zarówno mierzalnych, jak i niemierzalnych efektów uzyskanych w wyniku poniesionych nakładów. Za najkorzystniejsze uznaje się te inwestycje, które zapewniają zwrot poniesionych nakładów w jak najkrótszym czasie. Można przyjąć, że inwestycje prowadzone w zakresie kapitału ludzkiego będą oceniane w oparciu o przyrost efektów ekonomicznych uzyskanych w wyniku całości poniesionych nakładów inwestycyjnych. Równocześnie też, ponieważ przynoszą one efekty rozkładające się nieraz na okresy wieloletnie, wszyscy inwestorzy powinni być świadomi ponoszonego ryzyka. Muszą przystosować swoją działalność do impulsów wysyłanych przez władze publiczne, do systemu rynków kapitałowych, rynków towarowych oraz rynku pracy. Szczególnego znaczenia nabiera więc regionalna polityka inwestycyjna, wyznaczająca cele aktywizacji i restrukturyzacji regionów, wykorzystująca działanie różnych czynników lokalizacji, a zwłaszcza tych, które dotyczą zagospodarowania zasobów regionalnych i lokalnych. Znamiennym wydaje się tu być pokonywanie przeciwności i barier, które napotykanie są na drodze prowadzonych inwestycji i zmian w zasobach posiadanego kapitału.

3. Ograniczenia instytucjonalne i kapitałowe rozwoju potencjału społecznego

Waga instytucji polityki rozwoju regionalnego jest bezsprzeczna. Brak bowiem spójnego systemu instytucji zdolnych do koordynacji polityki rozwoju, brak powiązań innych niż przypadkowe stanowi jedną z głównych przeszkód opóźniających rozwój regionów. Równocześnie też posiadanie lub też możliwość dostarczenia na rynek w odpowiednim czasie dostatecznie wykwalifikowanych zasobów ludzkich stanowi warunek uzyskania i utrzymania na wysokim poziomie realizowanego wzrostu ekonomicznego.

Działalność na rzecz rozwoju lokalnego wspomagana jest przez wiele inicjatyw lokalnych i regionalnych podejmowanych przez prywatnych przedsiębiorców, samorządy, wojewodów lub inne środowiska lokalne. Mimo ich znacznego postępu ilościowego obserwuje się wyraźne usterki w prowadzonej przez nie działalności. W szczególności zwrócić należy uwagę na znaczne rozdrobnienie

jednostek prowadzących szkolenia. Wśród nich – jak wynika z prowadzonych przez mnie badań – 33,3% to podmioty prowadzone przez pojedynczych przedsiębiorców, a 30,6% prowadzonych jest przez powołane do tego celu stowarzyszenia.

Brak kapitału pozwalającego na ciągły rozwój prowadzonej działalności jest również przyczyną słabego wyposażenia jednostek szkolących. W zasadzie większą część bazy szkoleniowej stanowią, w badanych przypadkach, lokale oraz pracownie komputerowe. Odpowiednie maszyny i urządzenia pozwalające na szkolenie praktyczne ma już tylko 25% badanych, oprogramowanie do nauki zawodu 20%, a tak ważne w dobie integracji i wyrównywania szans – pracownie językowe – tylko 5%. Tak słabe wyposażenie to jedna z przyczyn niskiej jakości szkoleń. W konsekwencji nakłady ponoszone na kształtowanie kapitału ludzkiego odbiegają znacznie od uzyskiwanych efektów.

Niska efektywność wiąże się również ze słabym wyposażeniem w specjalistyczną kadre. Zasadniczym bowiem dla organizacji prowadzących działania na rzecz podnoszenia wartości kapitału ludzkiego jest m.in. poszukiwanie coraz to lepszej jakości kadry oraz nabywanie wiedzy specjalistycznej dla podniesienia jakości działań własnych. Wyznacznikiem takiego zachowania jest niewątpliwie współpraca prowadzona ze szkołami wyższymi oraz instytutami badawczymi, które wiedzą taką dysponują. Jednak wśród działających w regionie podmiotów szkolących tylko 50,0% deklaruje taką współpracę, a tylko 3 korzysta z kadry i opieki naukowej szkół wyższych. W pozostałych przypadkach deklaracja współpracy wynika ze sporadycznego organizowania odczytów i spotkań z zakresu doradztwa i poradnictwa zawodowego (56,3%) oraz wykorzystywania wydanictw znanych sobie ośrodków akademickich (25,0%).

Istotne znaczenie ma też związane z ograniczaniem środków budżetowych okrajanie tematyki i zakresu szkoleń. Szczególnie istotne wydaje się tu zmniejszanie liczby godzin zajęć praktycznych dla osób podnoszących kwalifikacje zawodowe. Jak wynika z przeprowadzonych badań z trudnościami w zakresie realizacji tematyki szkoleń i kursów zetknęło się 46,9% respondentów. Do grupy tej w znacznej większości (73,3%) zaliczali się przedstawiciele małych firm.

Brak kontroli nad sposobem wydatkowania środków budżetowych spowodował szereg nieprawidłowości związanych z prowadzeniem fikcyjnej dokumentacji w zakresie kosztów szkoleń, liczby uczestników oraz tematyki realizowanych zajęć. Znaczna część nieprawidłowości dotyczyła też pożyczek na rozwój działalności oraz dotacji przeznaczonych na szkolenia właścicieli, współwłaścicieli i kadry zarządzającej w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem oraz prowadzenia działalności gospodarczej.

Wskazane braki wiążą się w głównej mierze z niedostatkiem kapitału. Odpowiednia jego wielkość jest wymagana już w momencie rozpoczynania działalności, czy też tworzenia się organizacji szkolącej. Wydaje się słusznym założenie,

że znaczne rozdrobnienie oraz brak kapitału wymaga zaangażowania innych, być może samorządowych lub państwowych jednostek, które będą tworzyły sprzyjające warunki dla pożądanego kierunku przemian. Spośród badanych organizacji z pomocy takiej skorzystało jednak tylko 12 podmiotów. Na samodzielne zdobywanie środków dla rozpoczęcia działalności „skazane” więc było aż 62,5% ankietowanych.

4. Znajomość zagadnień związanych z rozwojem gospodarczym i znaczeniem kapitału ludzkiego

Jednym z najważniejszych czynników warunkujących skuteczność polityki rozwoju jest poziom znajomości problemów związanych z jej realizacją. Dla analizowanych zagadnień istotny jest więc, wykazywany przez osoby zajmujące się szkoleniami, poziom wiedzy o rozwoju obszarów, na których zamieszkują. Ważne jest, jak odpowiedzialni za szkolenie mieszkańców (tego w większości rolniczego regionu) postrzegają znaczenie rolnictwa w strukturze gospodarczej Polski.

Zgodnie z przeprowadzonymi badaniami tylko 50,0% respondentów podziela pogląd o wysokim udziale rolnictwa w strukturze gospodarczej kraju. O niskim udziale przekonanych jest 12,5% ankietowanych, a aż 37,5% nie ma na ten temat żadnego zdania. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że wśród osób wskazujących na znaczny udział rolnictwa w strukturze gospodarczej występuje zróżnicowanie powodów takiego sklasyfikowania tej branży. Według 37,5% wynika to z wielkości realizowanej produkcji, 25,0% wskazuje na wysoki udział zatrudnienia w rolnictwie, 18,8% wiąże to z faktem, iż na wsi zamieszkuje znaczna część polskiego społeczeństwa, a 18,7% nie jest w stanie uzasadnić swojej wypowiedzi.

Z brakiem wiedzy o znaczeniu rolnictwa jako branży gospodarki narodowej wiąże się również niski zasób wiadomości o procesie restrukturyzacji rolnictwa i wielofunkcyjnym rozwoju obszarów wiejskich. Przeprowadzone badania wykazały, że aż 37,5% respondentów nie zna w ogóle pojęcia wielofunkcyjnego rozwoju obszarów wiejskich, a co piąty pojęcia restrukturyzacja rolnictwa. Istotne jest, że całkowitą niewiedzę wykazali pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy.

Równie istotne dla poznania znaczenia kapitału ludzkiego w procesie rozwoju regionu jest wiedza o tym, jakie elementy stanowią o wielkości posiadanego kapitału, a co za tym idzie, gdzie należy inwestować, aby wartość ta rosła? Rozkład odpowiedzi przedstawiał się tu następująco: wiedza – 95,8% respondentów, umiejętności – 79,2%, zdrowie – 45,8% i energia witalna – 20,8%. Spośród pozostałych cech wskazanych w badaniu należy odnotować wysokie wskaźniki uzyskane dla: wieku – 58,3%, kultury osobistej – 33,3% i wielkości populacji – 29,2%. Na kolejnych pozycjach ankietowani umieścili: miejsce zamieszkania – 16,6%, płeć – 12,5% oraz cechy genetyczne – 8,3%. Istotnym jest tu fakt, że

w całej badanej populacji tylko 5 respondentów wskazało bezbłędnie cechy oddające istotę badanego pojęcia.

Brak znajomości zagadnień związanych z kapitałem ludzkim i jego znaczeniem dla rozwoju gospodarczego znajduje również odbicie w niskim zainteresowaniu szkoleniami wykazywanym przez działających w regionie przedsiębiorców. Spośród wszystkich respondentów tylko 11 spotkało firmy zainteresowane ciągłym szkoleniem pracowników. Jest charakterystyczne, że większość przypadków odnosi się tu do dużych przedsiębiorców (spółki akcyjne, przedsiębiorstwa państwowe oraz spółdzielnie). Małe podmioty gospodarcze zgłosiły tylko 23,1% ofert ciągłego podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników.

5. Zapotrzebowanie na kapitał ludzki oraz kontrola efektywności inwestycji

Równie znacząca dla rozwoju regionu jest pełna koordynacja w zakresie zapotrzebowania zgłaszanego przez lokalne rynki pracy. Istotne jest bowiem jak najlepsze zaspokajanie potrzeb przy jak najmniejszych kosztach poniesionych dla wytworzenia odpowiedniej jakości kapitału. Stąd zasadniczego znaczenia nabiera konieczność rozpoznania zapotrzebowania, jakie występuje zarówno w chwili obecnej, jak i pojawi się w przyszłości. Zdawanie się na inicjatywę własną prowadzących działalność szkoleniową nie daje pewności osiągnięcia sukcesu.

Niska znajomość zagadnień związanych z kapitałem ludzkim i potrzebą ciągłego podnoszenia jego wartości znalazła również odzwierciedlenie w odpowiedziach związanych z prowadzeniem badań nad stanem potrzeb w analizowanym zakresie oraz monitorowania zmian zachodzących na rynku. Jak wynika z przeprowadzonych badań, 59,3% badanych firm nie prowadzi analizy aktualnego stanu potrzeb związanych z działaniami na rzecz kształtowania kapitału ludzkiego. Wśród monitorujących te zagadnienia 38,5% stanowią PUP i tylko one posiadają jakąkolwiek statystykę w tym zakresie. Pozostałe podmioty bazują na rozmowach z lokalnymi przedsiębiorcami (38,5) i skierowanych do nich ankietach (23,0%).

Dość istotne wydaje się tu, że 78,1% badanych nie posiada w swoich strukturach samodzielnych komórek zajmujących się badaniem potrzeb rynku w zakresie działania na rzecz kształtowania kapitału ludzkiego. Wśród firm, które taką komórkę posiadają, tylko 2 nie są Powiatowymi Urzędami Pracy. Są to stowarzyszenia, które posiadają majątek wystarczający na prowadzenie badań w tym zakresie.

6. Podsumowanie

Reasumując, należy zwrócić szczególną uwagę na powszechny brak kapitałów, które stanowić mogą o oferowaniu odpowiedniej jakości usług przez organizacje zajmujące się inwestowaniem w kapitał ludzki. Jak bowiem wynika

z przeprowadzonych badań za największą bolączkę tych organizacji należy uznać niedoinwestowanie, które skutkuje brakiem odpowiedniej bazy szkoleniowej, a co za tym idzie, niemożnością dostosowania oferty szkoleń do potrzeb wynikających z przemian zachodzących w gospodarce regionu. Równocześnie też mamy tu do czynienia z brakiem środków umożliwiających prowadzenie badań w zakresie zapotrzebowania na odpowiedniej jakości kapitał ludzki. Tematyka prowadzonych szkoleń jest więc najczęściej oparta na przypuszczeniach lub też narzucona przez ośrodki ponadregionalne i nie ma nic wspólnego z potrzebami zgłaszanymi przez przedsiębiorców działających na terenie objętych badaniem powiatów.

Należy również zwrócić uwagę na fakt niskiej znajomości pojęć związanych z rozwojem regionu i ich korelacją z zagadnieniami związanymi z kapitałem ludzkim wśród osób odpowiedzialnych za działania edukacyjne. Wydaje się, że może to stanowić przesłankę dla nieodpowiedniego doboru tematyki zajęć oraz ograniczenia zdolności do aktywizowania działań mających na celu zachęcenie uczestników rynku pracy do zainteresowania procesami inwestycyjnymi w omawianym zakresie. Podejście takie znajduje odzwierciedlenie w niskim udziale przedsiębiorców i pracowników zainteresowanych ciągłym procesem podnoszenia kwalifikacji.

Dość istotnym dla analizowanego zagadnienia jest również całkowity brak kontroli nad środkami wydatkowanymi na cele szkoleniowe. Wynika on nie tyle z luki w obowiązujących przepisach prawnych, co raczej jest rezultatem nieskuteczności działania organów powołanych do kontroli i egzekwowania prawa. Stąd też przyczyną niskiej jakości szkolenia, a co za tym idzie ograniczenia efektywności inwestowania w posiadane zasoby kapitału ludzkiego jest prowadzenie działalności szkoleniowej przez przedsiębiorców typowo komercyjnych, których celem działania jest tylko i wyłącznie chęć osiągnięcia jak największego zysku. Taki sposób postępowania wiąże się jednak z dążeniem do ograniczenia kosztów szkolenia, co skutkuje ograniczeniem ilości zajęć praktycznych oraz, jak coraz częściej pokazuje praktyka, przeprowadzeniem znacznej liczby godzin tylko na papierze dla uzyskania środków z urzędów pracy. Jest to co prawda racjonalne działanie uczestników gry rynkowej, ale prowadzi to w efekcie do marnotrawstwa znacznej ilości środków i utraty szansy na poprawę stanu kapitału ludzkiego w regionie. Stąd też nasuwa się wniosek, że kształtowanie kapitału ludzkiego nie może się odbywać wyłącznie przy wykorzystaniu mechanizmu rynkowego.

LITERATURA

1. Czajka Z., Jacukowicz Z., Juchnowicz M. (1998): Wartościowanie pracy a zarządzanie płacami. Difin, Warszawa.
2. Curtis R. K. (1997): Informacja jako towar. [w:] Zacher L.W. (red.): Problemy społeczeństwa informacyjnego. Elementy analizy, ewaluacji i prognozy. Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa, s. 153-160.
3. Dobrzański K. (2000): Wymiary kapitału ludzkiego firmy. [w:] Koźuch B. (red.): Kształtowanie kapitału ludzkiego firmy. Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok, s. 132.
6. Domański S. (1998): Kapitał ludzki. Stan i perspektywy. Rada Strategii Społeczno-Gospodarczej przy Radzie Ministrów, Raport nr 27, Warszawa, s. 77.
7. Fitz-enz J. (2001): Rentowność inwestycji w kapitał ludzki. Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
8. Kot J. (2003): Zarządzanie rozwojem gmin a praktyka planowania strategicznego. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 132.
9. Koźuch A. J. (2003): Inwestowanie w kapitał ludzki a rozwój obszarów wiejskich. IRWiR PAN, Warszawa (praca doktorska).
10. Naisbitt J. (1997): Megatrendy. Wydawnictwo Zysk i Spółka, Poznań, s. 49.

ARTUR J. KOŻUCH

IDENTYFIKACJA BARIER INWESTOWANIA W KAPITAŁ LUDZKI

STRESZCZENIE

Zagwarantowanie perspektyw długotrwałego wzrostu wymaga odpowiedniego wyposażenia w wiedzę i umiejętności. Współczesna polityka gospodarcza wiązać się więc musi z oddziaływaniem na kapitał ludzki. Szczęólnego znaczenia nabiera polityka regionalna, uwzględniająca pokonywanie przeciwności i barier napotykaných w toku inwestycji.

Do najistotniejszych barier inwestowania w kapitał ludzki w warunkach polskich zaliczyć należy powszechny brak kapitałów i niedoinwestowanie, brak odpowiedniej bazy szkoleniowej oraz środków pozwalających na prowadzenie badań w zakresie zapotrzebowania na odpowiedniej jakości kapitał ludzki. Należy tu również uwzględnić niską znajomości pojęć związanych z rozwojem regionu i ich korelacją z zagadnieniami związanymi z kapitałem ludzkim, a także całkowity brak kontroli nad środkami wydatkowanymi na cele szkoleniowe.

Wskazane bariery są przyczyną marnotrawstwa znaczniej ilości środków i utraty szansy na poprawę stanu kapitału ludzkiego w regionie. Stąd też nasuwa się wniosek, że kształtowanie kapitału ludzkiego nie może się odbywać wyłącznie przy wykorzystaniu mechanizmu rynkowego.

ARTUR J. KOŻUCH

IDENTIFICATION OF INVESTMENTS BARRIERS IN THE HUMAN CAPITAL

SUMMARY

The aim of the paper is to attempt to identify barriers and constraints of human development in a region. An adequate level of skills and knowledge is the main factor of long-lasting growth of regional economy. For this reason, modern socio-economic policy has to be oriented to human capital development. Regional policy, which makes possible to overcome barriers and constraints, is very important in the context of investment in people process.

In Poland main barriers of investment in human capital are following ones: low level of investment in people, shortage of capital, lack of training centres and lack of financial means for research of human capital in a region. It is necessary to take into consideration also the low level of knowledge of factors of human capital development in a region. Provided research revealed the new barrier this is insufficient control over spending public finances.

Identified barriers and constraints have caused the waste of financial means and missing opportunities for improvement of process of human development in a region. In conclusion, it is need to underline that creation of human capital is the most important task of regional authorities, because it cannot take place only with use of the market mechanism.