

ARTUR J. KOŻUCH
Akademia Podlaska w Siedlcach

CZYNNIKI DEPREKJACJI KAPITAŁU LUDZKIEGO

1. Wstęp

Ewolucja gospodarki światowej odbywa się od wytwarzania dóbr o niskim do dóbr o wysokim stopniu przetworzenia. Znaczenia nabierają sektory, które wytwarzają albo zarządzają nadwyżką ekonomiczną. W nich rozgrywa się walka o korzyści ekonomiczne i dominację, a w efekcie, o wyposażenie w wiedzę i umiejętności.

Współczesna polityka gospodarcza wiązać się musi z odpowiednim oddziaływaniem na kapitał ludzki. Literatura przedmiotu w znacznej większości traktuje to oddziaływanie jako wszelkie czynności nakierowane na popieranie rozwoju kwalifikacji i koordynowanie wykorzystania jakościowych cech zasobów ludzkich dla sprawnego i skutecznego osiągnięcia celu. Rzadko natomiast porusza się problem deprecjacji posiadanego kapitału. Zagadnienie szczególnie ważne w gospodarce, w której jednym z najbardziej palących problemów społeczno-gospodarczych jest bezrobocie.

O uciążliwości tego zjawiska świadczą szczególnie takie fakty, jak: wydłużający się przeciętny okres trwania bezrobocia, wysoki udział bezrobocia długookresowego, a także rosnący odsetek bezrobotnych absolwentów. Brak perspektyw pozytywnych zmian czynników determinujących bezrobocie oraz prognozy dotyczące wzrostu bezrobocia do poziomu 26% w roku 2005 stanowią, że redukcja bezrobocia powinna stać się priorytetowym celem w polityce gospodarczej naszego państwa.

Celem niniejszego opracowania jest ocena, spowodowanej wysokim poziomem bezrobocia, deprecjacji kapitału ludzkiego na terenach regionu ostrołęckiego¹, a także próba określenia i ukierunkowania działań mających na celu zaha-

¹ Ze względu na spowodowaną reformą administracyjną likwidację województwa ostrołęckiego w niniejszym opracowaniu wprowadzono pojęcie regionu ostrołęckiego, który stanowi odpowiednik 5 powiatów wchodzących w skład byłego województwa. Jest to pojęcie umowne, ale oddające istotę definiowania regionu gospodarczego składającego się z podobnych jednostek elementarnych, wykazujący powiązania wewnętrzne i zewnętrzne, mający określony potencjał wytwórczy i wyspecjalizowany w określonym rodzaju produkcji. Obszar tej charakteryzuje się również podobnymi problemami rozwoju.

mowanie tego procesu w regionie. Cele te wydają się być zasadne z racji ogromnej roli, jaką odgrywa kapitał ludzki w rozwoju gospodarczym oraz z faktu, że straty wartości kapitału ludzkiego stanowią istotne ograniczenie dla możliwości osiągnięcia sukcesu rynkowego.

Analizą objęto lata 1999 i 2003, co spowodowane jest faktem przejścia przez organy samorządu terytorialnego, od dnia 1 stycznia 2000 roku, zarządzania Funduszem Pracy na poziomie dysponenta trzeciego szczebla. Od tej daty Powiatowy Urząd Pracy podlega Starostwu Powiatowemu.

2. Bezrobocie jako czynnik deprecjacji kapitału ludzkiego

Zjawisko bezrobocia towarzyszy polskiej gospodarce od 1990 roku. Do najważniejszych jego przyczyn zalicza się upadłość wielu zakładów pracy, liberalizację handlu zagranicznego, import towarów oraz recesję gospodarczą, której w latach 1991-1993 towarzyszył znaczący wzrost kosztów produkcji, a w efekcie trudności ze zbytem wytwarzanych dóbr i świadczonych usług [Glikman, Kabaj i Muszkiet 1997; Meller i Zieliński 1994]. Zjawisko to w badanym regionie zostało spotęgowane po 1998 roku, kiedy to w wyniku reformy administracyjnej Ostrołęka utraciła status miasta wojewódzkiego.

Na koniec 1998 roku w byłym województwie ostrołęckim zarejestrowanych było 29 600 bezrobotnych. Z danych wynika, że w latach 1998-2003 bezrobocie na badanym terenie wzrosło o 10 553. Największy przyrost liczby bezrobotnych odnotowano w latach 1999-2000, a więc bezpośrednio po utracie statusu województwa. W okresie tym pracę straciło około 18,4% liczby zarejestrowanych [WUS 2004].

Istotnym w zakresie analizy bezrobocia w regionie ostrołęckim jest kształtowanie się stopy bezrobocia. W 1998 roku wynosiła ona 15,0% przy notowanej dla kraju na poziomie 10,4%. Jak wynika z danych w 2003 osiągnęła ona dla regionu średni poziom 19,8%, co odpowiada wzrostowi o 4,8 punktu procentowego (w kraju o 9,6%) [WUS 2004].

Odnotowane zmiany stopy bezrobocia wskazują, iż zaostrenie się recesji gospodarczej i problemów ze znalezieniem zatrudnienia miało w regionie miejsce wcześniej niż na terenie kraju. W latach późniejszych nastąpiło wyrównanie wskaźników i obecnie region charakteryzuje się zbliżonym do średniego w kraju poziomem stopy bezrobocia. Należy jednak pamiętać, że region ostrołęcki jest częścią województwa mazowieckiego, w którym stopa bezrobocia kształtuje się na poziomie 13,7%. Może to prowadzić do mylnych wniosków dotyczących stanu gospodarczego regionu i ograniczenia działań pomocowych. Zależności te są szczególnie istotne w regionie o wyraźnym rolniczym charakterze i niskim poziomie infrastruktury, w którym około 59,0% bezrobotnych stanowią mieszkańcy wsi.

Tabela 1

Bezrobotni zarejestrowani według czasu pozostawania bez pracy
w 2003 roku (liczba bezrobotnych ogółem = 100%)

Wyszczególnienie	Czas pozostawania bez pracy							
	do 6 miesięcy		6-12 miesięcy		12-24 miesięcy		24 miesiące i więcej	
	1999	2003	1999	2003	1999	2003	1999	2003
Polska	40,0	32,0	21,4	15,5	18,3	18,8	20,3	33,7
Województwo	38,2	29,3	21,8	15,4	18,0	18,7	22,0	36,6
Region	33,5	25,1	19,4	13,8	19,0	18,8	28,1	42,3

Źródło: Obliczenia własne na podstawie [GUS 2004 i WUS 2004].

Wzrost stopy bezrobocia znajduje również odzwierciedlenie w czasookresie pozostawania bez pracy (tabela 1). Region ostrołęcki charakteryzuje się wysokim (wyższym o 8,6% pkt. procentowego od notowanego w Polsce) udziałem pozostających bez pracy ponad 24 miesiące. Prowadzi do nasilenia się - związanych z długim okresem pozostawania bez pracy - negatywnych skutków społecznych, moralnych i psychologicznych, a jednocześnie stanowi o znacznym zmniejszeniu się wartości kapitału ludzkiego. Okres pozostawania bez pracy znajduje bowiem swoje negatywne odzwierciedlenie szczególnie w przypadkach zawodów i umiejętności, które podlegają szybkiemu „zużyciu” ekonomicznemu na skutek postępu technologicznego, czy zmian organizacyjnych. W szczególności dotyczy to sektorów informatycznych i wysokich technologii (high-tech). Równocześnie też wskazuje na fakt znacznej stagnacji notowanej na rynku pracy regionu. Stagnacji, która spowodowana została likwidacją zakładów pracy oraz ograniczaniem przez nie zatrudnienia w momencie utraty przywilejów związanych ze statusem województwa.

Analiza zasobów pracy, a szczególnie niewykorzystanego ich potencjału, wiąże się nieodłącznie z wykształceniem osób bezrobotnych. One to bowiem stanowią mogą o konkurencyjności regionów, a ich kwalifikacje i mobilność dają szansę natychmiastowego wykorzystania rysujących się możliwości rozwoju.

W regionie ostrołęckim (tabela 2) w 2003 roku odnotowano znacznie niższy niż w kraju i województwie udział osób z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie bezrobotnych (analogicznie 1,4 i 2,1 pkt. proc.). Świadczy to o istotnym znaczeniu wykształcenia w osiąganiu przewagi konkurencyjnej na regionalnym rynku pracy. Osoby o wyższym wykształceniu mają większe możliwości znalezienia pracy. Pracodawcy natomiast - wykorzystując sytuację - mają możliwość budowy organizacji dobrze wyposażonej w kapitał ludzki i dającej możliwości uzyskania przewagi na rynku i osiągnięcia sukcesu gospodarczego. Zatrudnianie osób lepiej wykształconych powoduje, co jest zjawiskiem pozytywnym, że straty spowodowane deprecjacją kapitału ludzkiego są ograniczane i w mniejszym stopniu dotyczą osób, w stosunku do których poniesiono odpowiednio wyższe koszty inwestycji.

Istotne znaczenie dla problemów deprecjacji kapitału ludzkiego ma również wykształcenie osób długotrwale bezrobotnych. W 2003 roku było wśród nich 385 osób z wykształceniem wyższym oraz 4841 osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. W efekcie można zauważyć, że około 13,0% bezrobotnych regionu utraciło istotną część posiadanej wiedzy i umiejętności, których wytworzenie wiązało się z poniesieniem przez ogół społeczeństwa rozłożonych na lata, znacznych kosztów. Zjawisko to w powiązaniu z faktem, iż region ostrołęcki charakteryzuje się wysokim udziałem wśród bezrobotnych osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym i niższym (w 2003 roku osoby takie stanowiły 69,1% ogółu bezrobotnych) świadczy o rysującym się coraz wyraźniej problemie związanym z zabezpieczeniem kapitału o odpowiedniej wartości dla tworzących się przedsiębiorstw i organizacji. Brak możliwości podnoszenia kwalifikacji może doprowadzić do rozszerzenia się braku kadr i stworzenia wąskiego gardła w procesie rozwoju gospodarczego. Jednocześnie też brak działań mających na celu zahamowanie utraty wartości kapitału ludzkiego powodować będzie dalszy spadek jego wartości i doprowadzi w efekcie do istotnego ograniczenia możliwości rozwoju regionu.

Tabela 2

Bezrobotni zarejestrowani według poziomu wykształcenia
w 2003 roku (liczba bezrobotnych ogółem = 100%)

Wyszczególnienie	Wykształcenie									
	Wyższe		Policealne i średnie zawodowe		Średnie ogólnokształcące		Zasadnicze zawodowe		Gimnazjalne i poniżej	
	1999	2003	1999	2003	1999	2003	1999	2003	1999	2003
Polska	2,0	4,4	20,6	21,2	6,0	6,5	38,2	35,5	33,2	32,4
Województwo	2,2	5,1	20,6	22,4	6,0	6,5	37,8	34,2	33,4	31,8
Region	1,3	3,0	20,9	22,3	4,5	5,6	40,6	38,9	32,7	30,2

Źródło: Jak w tabeli 1.

Tabela 3

Bezrobotni zarejestrowani według stażu pracy w 2003 roku.
(liczba bezrobotnych ogółem = 100%)

Wyszczególnienie	Bez stażu pracy	Ze stażem				
		Do 1 roku	1-5	5-10	10-20	Powyżej 20 lat
Polska	24,1	14,8	18,6	13,6	16,6	12,3
Województwo	25,9	16,1	17,5	13,0	15,4	12,1
Region	33,8	17,3	18,6	11,2	11,6	7,5

Źródło: Jak w tabeli 1.

Struktura bezrobotnych regionu wskazuje również na pogłębiające się dysproporcje w zakresie posiadanych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego (tabela 3). Ponad 51,1% (w Polsce 38,9%) bezrobotnych nie ma żadnego stażu

pracy (33,8%) lub ich staż nie przekroczył 1 roku (17,3%). Tak duży udział bezrobotnych o niskim stażu pracy, w liczbie bezrobotnych ogółem, wskazuje na obciążenie regionu zasobami ludzkimi charakteryzującymi się brakiem doświadczenia zawodowego. Prowadzi to do degradacji wytworzonego w procesie inwestowania kapitału ludzkiego, który skazany jest na funkcjonowanie w izolacji od rynku pracy, co wiąże się z szeregiem negatywnych zjawisk socjologicznych.

3. Ograniczenie deprecjacji kapitału ludzkiego jako czynnika unieruchamiającego aktywność zawodową

Rozważania nad kapitałem ludzkim należy wiązać również ze zwiększeniem skłonności do ryzyka związanego z działaniami mającymi na celu ograniczenie deprecjacji kapitału ludzkiego spowodowanej bezrobociem. Obecnie daje się zaobserwować na rynku pracy dominowanie krótkookresowej kalkulacji, wykluczającej inwestycje w kapitał ludzki, jako amortyzujący się w dłuższym okresie. Takie rozumowanie jest właściwe dla samorządów lokalnych oraz dla małych i średnich przedsiębiorstw posiadających ograniczone środki, mogących zaniechać inwestycji w kapitał ludzki z obawy, że duże firmy przejmą ich wykwalifikowanych pracowników. Dotyczy to też osób poszukujących pracy, które stają przed koniecznością wysokiego zadłużenia się na poniesione koszty swojego doskonalenia zawodowego lub podjęcie działalności gospodarczej na własny rachunek.

Zadania prowadzące do zwiększenia konkurencyjności w zdecydowanej mierze opierają się więc na zwiększaniu aktywności zawodowej. Brak pracy jest jednym z ważniejszych przyczyn deprecjacji kapitału ludzkiego i w efekcie stanowi o ograniczeniu możliwości rozwojowych.

Jednym z najważniejszych zadań państwa i jednostek samorządowych w sferze ekonomicznej jest przeciwdziałanie bezrobociu oraz dążenie do obniżenia jego kosztów i negatywnych skutków. Zadanie to realizowane jest poprzez aktywną politykę rynku pracy oraz pro zatrudnieniową politykę gospodarczą.

Polityka rynku pracy obejmuje ogół środków zmierzających do takiego ukształtowania rynku pracy i możliwości zatrudnieniowych pracodawców, które pozwalają na osiągnięcie zamierzonych celów gospodarczych. O jej skuteczności decydują: wysokość stopy bezrobocia, środki finansowe przeznaczone na programy rynku pracy, efektywność wykorzystania środków publicznych oraz miejsce polityki rynku pracy w polityce społeczno-gospodarczej [Kabaj 1998].

Zgodnie z ustawą z dnia 16 października 1991 roku o zatrudnianiu i bezrobociu² utworzony został Fundusz Pracy (FP). Zarządzanie tym funduszem od 1 stycznia 2000 przekazano samorządom, a zgromadzone przez ten fundusz środki przeznaczono na finansowanie aktywnych i pasywnych form zwalczania bezrobocia.

² Dz. U. z 1991 roku nr 106 poz. 457.

Negatywne znaczenie dla zagadnień analizowanych w niniejszym opracowaniu ma fakt dominacji pasywnych programów przeciwdziałania bezrobociu, a szczególnie zasiłków dla bezrobotnych. Jest wiadomym, że formy pasywne nie sprzyjają aktywizacji bezrobotnych i zahamowaniu zmniejszania wartości kapitału ludzkiego. Za pozytywne należy uznać wszelkie działania mające na celu wzrost udziału aktywnych form zwalczania bezrobocia w wydatkach ponoszonych przez Fundusz Pracy.

W regionie ostrołęckim (tabela 4) podobnie jak w kraju, największą część wydatków Funduszu Pracy stanowią pasywne formy zwalczania skutków bezrobocia. Negatywnym zjawiskiem jest rysujący się w latach 1999-2003 wzrost udziału tych form (o 5,8 pkt. proc.) w strukturze wydatków. Wskazany wzrost nie znalazł odzwierciedlenia w zmianach odnotowanych dla zasiłków dla bezrobotnych. Ich udział w strukturze wydatków na podobnym poziomie wskazuje, że w opisywanym okresie zwiększył się udział środków na zasiłki i świadczenia przedemerytalne. Świadczy to o rosnącym udziale bezrobotnych w wieku przedemerytalnym w strukturze bezrobotnych regionu oraz o omawianym wcześniej wzroście ilości bezrobotnych pozostających bez pracy dłużej niż rok.

Tabela 4

Struktura wykorzystania środków Funduszu Pracy w regionie ostrołęckim w latach 1999-2003

Wyszczególnienie	1999	2003
• Formy pasywne w tym:	78,1	83,9
– zasiłki dla bezrobotnych	63,5	63,6
• formy aktywne w tym:	21,9	16,1
– szkolenia	1,9	0,9
– prace interwencyjne	8,3	4,1
– roboty publiczne	3,7	3,6
– pożyczki na działalność gospodarczą	2,5	1,2
– aktywizacja zawodowa młodocianych	4,7	1,6

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych WUP filia w Ostrołęce.

W strukturze wydatków poniesionych w regionie na formy aktywne największe znaczenie miały roboty publiczne i prace interwencyjne, które w 2003 roku stanowiły łącznie 7,7% wydatków ogółem. Po 1999 roku nastąpiło wyraźne ograniczenie tej działalności (łącznie o 4,3 pkt. proc.). Odnotowany w tym okresie spadek udziału środków przeznaczonych na aktywne formy zwalczania bezrobocia powoduje, że region należy zaliczyć do zagrożonych utratą możliwości rozwoju przy wykorzystaniu posiadanych, wolnych zasobów kapitału ludzkiego.

W procesie zwalczania bezrobocia i łagodzenia jego skutków szczególnie ważna jest efektywność stosowanych programów. W ostatnim okresie wystąpiły

wahania wartości realnych, przeznaczonych na aktywne formy zwalczania bezrobocia, do których należy zaliczyć m. in.: szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, pożyczki, pośrednictwo i doradztwo zawodowe. Nadal jednak środki te są znacznie niższe niż w krajach OECD.

Jednym z warunków podwyższania ogólnej efektywności Funduszu Pracy jest racjonalne i efektywne wykorzystanie środków przeznaczonych na aktywne formy zwalczania bezrobocia, zwiększenie wydatków na te formy, między innymi poprzez eliminację zasiłków pobieranych bezzasadnie oraz ograniczenie okresu pobierania zasiłku w miastach o niskim poziomie bezrobocia.

Region ostrołęcki należy do zaniedbanych w korzystaniu ze środków Funduszu Pracy na szkolenia dla bezrobotnych, które w sposób bezpośredni oddziałują na wartość zagrożonego deprecjacją kapitału ludzkiego. Znaczenie szkoleń w tym procesie wynika też z faktu iż ich efektywność jest ponad dwukrotnie wyższa od notowanej dla prac interwencyjnych i robót publicznych [Brylska 1996, Hasińska 1966, Sztanderska 1996]. W 1999 roku udział ten w skali kraju wynosił 4,0% [WUS 2004]. W regionie kształtował się na poziomie 1,9%. Na tak niską jego wartość wpłynęły w szczególności wskaźniki notowane dla powiatów: wyszkowskiego (1,3%) i makowskiego (1,5%) [Kozuch 2003].

4. Zakończenie

Najważniejszą cechą uwarunkowań rynkowych jest globalizacja, która oznacza nieodłączny wzrost konkurencji. Ten wzrost konkurencyjności wiąże się między innymi z potrzebą dostosowania posiadanego kapitału ludzkiego do wymogów zmieniającej się gospodarki. Każde odstępstwo powoduje upośledzenie w walce konkurencyjnej i prowadzi do stagnacji i upadku. Nie ulega bowiem wątpliwości, że w nowoczesnej grze rynkowej nie ma granic, a zachodzące procesy podlegają pewnego rodzaju upowszechnieniu, co skutkuje tym, że uczestniczą w nich wszyscy i przez cały czas [Majchrzak 2001].

Z przedstawionych rozważań wynika, iż istnieje potencjalna możliwość zwiększenia efektywności działań mających na celu ograniczenie utraty wartości kapitału ludzkiego. Wykorzystanie tej możliwości przyniesie znaczące pozytywne efekty ekonomiczne i społeczne. Jednak warunkiem spełnienia tych oczekiwań jest ścisła kontrola i koordynacja działań związanych z wykorzystaniem aktywnych form zwalczania bezrobocia dla ograniczenia strat nim spowodowanych w posiadanym zasobie kapitału ludzkiego. Jest to szczególnie istotne w sytuacji współuczestniczenia samorządów powiatowych w zarządzaniu wydatkami Funduszu Pracy, co obliguje do racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami oraz ich wykorzystania dla osiągnięcia efektów w zakresie ograniczenia deprecjacji kapitału ludzkiego na podległym regionie.

Szczególne znaczenie ma dopasowanie programów szkoleń do zapotrzebowania zgłaszanego przez regionalny rynek pracy. Takie dostosowanie jest jednym z głównych zadań stojących przed zarządzającymi wydatkami z Funduszu Pracy. Powinny one też dążyć do poprawy efektywności działania w tym zakresie również poprzez: dobór do współpracy najlepszych jednostek szkolących; prawidłową i prowadzoną w porozumieniu z jednostką szkolącą, kwalifikację kandydatów na szkolenia; monitoring szkolenia prowadzony przez przedstawicieli urzędów pracy i kuratoriów oświaty oraz ocenę poziomu realizacji programu szkolenia i analizę jego efektywności³. Analiza nakładów ponoszonych na uruchomienie programów aktywizacji zawodowej wskazuje bowiem, że jeżeli tylko istnieją pożądane na rynku kierunki szkoleń i możliwość ich podjęcia przez bezrobotnych, to jest to najtańszy sposób na wprowadzenie posiadanych zasobów na rynek pracy.

W gestii samorządów leży również oddziaływanie na kształt i formy prowadzenia robót publicznych. Nie można bowiem dopuścić aby pełniły one tylko rolę środka polityki socjalnej i były kosztowniejsze, co zdarzało się w dotychczasowej praktyce, od zasiłków dla bezrobotnych. Potrzeba dyskwalifikacji tych form ze względów efektywnościowych nie może jednak zdyskredytować ich ważnych funkcji socjalnych. Z badań wynika, że efektywność prac interwencyjnych i robót publicznych może być zwiększona tylko wówczas, gdy spotkają się z zainteresowaniem i efektywną podażą pracy, co również leży w gestii samorządów terytorialnych [Zieliński 1995].

Stąd też jednym z najważniejszych zadań stojących przed organizacjami samorządowymi jest stworzenie odpowiedniej strategii rozwoju gospodarczego, a więc wyznaczenie najważniejszych kierunków rozwoju. Należy wskazać na zasadnicze obszary problemowe rozwoju gospodarczego, w tym dotyczące inwestowania i deprecjacji kapitału ludzkiego, a w ich ramach cele i działania strategiczne służące ich realizacji. Rola samorządów lokalnych jest szczególnie istotna ze względu na ich umiejscowienie jako gospodarza regionu, przyjmowanie odpowiedzialności za jego rozwój oraz związki z uczestniczącymi w realizacji działań, do których są powołane, podmiotami niezależnymi.

Intensyfikacja działań objętych omówionymi zagadnieniami daje możliwość osiągnięcia korzyści w dłuższym okresie. Posiadanie znacznej wartości kapitału ludzkiego oraz ograniczenie niezależnej od działalności samorządów terytorialnych, jego deprecjacji stanowi bowiem o konkurencyjności regionu i w sposób zasadniczy wpływa korzystnie na realizowane efekty gospodarcze.

³ Nierzadko, stosuje się do oceny efektywności szkolenia analizę wskaźników zatrudnienia uczestników kursów, w zróżnicowanych przedziałach czasowych: do 1 miesiąca, licząc od dnia zakończenia szkolenia, do 3 miesięcy; do 6 miesięcy i do 12 miesięcy. W niektórych Urzędach Pracy prowadzone są również badania, w których próbuje się, poprzez analizę dalszej drogi zawodowej, ocenić, w jaki sposób szkolenie przyczyniło się do rozwoju zawodowego uczestników.

LITERATURA

1. Brylska B. (1996): Efektywność szkoleń organizowanych dla bezrobotnych województwa lubelskiego. „Wiadomości Statystyczne”, nr 7, s. 82.
2. Glikman P., Kabaj M., Muszkiet T. (1997): Ciągłość i transformacja gospodarki. Wydawnictwo Key Text, Warszawa, s. 132-136.
3. GUS 2004 – www.stat.gov.pl
4. Hasińska Z. (1996): Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w opinii pracowników Rejonowych Urzędów Pracy i pracodawców województwa wrocławskiego. „Rynek Pracy”, nr 10, s. 22.
5. Kabaj M. (1996): Metody badania i poprawy efektywności programów przeciwdziałania bezrobociu. „Polityka Społeczna”, nr 2.
6. Kabaj M. (1998): Modele i programy promowania zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu. IPiSS, maszynopis powielony, Warszawa, s. 3-10.
7. Koźuch A. J. (2003): Inwestowanie w kapitał ludzki a rozwój obszarów wiejskich. (praca doktorska), IRWiR PAN, Warszawa.
8. Majchrzak J. (2001): Przekształcenia polskich przedsiębiorstw w świetle zmian organizacyjnych. Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań, s. 11.
9. Meller J., Zieliński M. (1994): Rola państwa w kształtowaniu rynku pracy. [w:] Rola państwa w społecznej gospodarce rynkowej. AE, Katowice, s. 107.
10. Nonaka I., Takeuchi H. (2000): Kreowanie wiedzy w organizacji. Poltext, Warszawa.
11. Sztanderska U. (1996): Aktywna polityka rynku pracy, wyniki badania ankietowego. „Polityka Społeczna”, nr 2, s. 20-26.
WUS 2004 - www.wus.mazowsze.pl
12. Zieliński M. (1995): Cechy demograficzne i społeczno-ekonomiczne określające grupy ryzyka na rynku pracy. „Rynek Pracy”, nr 8, s. 15.

ARTUR J. KOŻUCH

CZYNNIKI DEPRECJACJI KAPITAŁU LUDZKIEGO**STRESZCZENIE**

Zmiany jakie dokonują się w gospodarce wymagają oddziaływania na kapitał ludzki. Celem oddziaływania powinno być w szczególności popieranie rozwoju kwalifikacji i koordynowanie wykorzystania jakościowych cech zasobów ludzkich. Polityka gospodarcza nie może pomijać, szczególnie ważnego w warunkach polskich, problemu deprecjacji.

Zjawiskiem o największym znaczeniu dla spadku wartości kapitału ludzkiego jest bezrobocie, którego rozmiary są w naszym kraju na niepokojąco wysokim poziomie. Odnotowane na terenach wiejskich zmiany stopy bezrobocia wskazują, że pogłębia się tu recesja gospodarcza.

Kapitał ludzki wymaga zwiększenia skłonności do ryzyka związanego z działaniami mającymi na celu ograniczenie jego deprecjacji. W szczególności dotyczy to inwestycji, których celem jest zwiększanie aktywności zawodowej posiadanych zasobów. Jest to jedno

z najważniejszych zadań państwa i jednostek samorządowych i musi być realizowane poprzez aktywną politykę rynku pracy oraz prozatrudnieniową politykę gospodarczą.

ARTUR J. KOŻUCH

THE FACTORS OF HUMAN CAPITAL DEPRECIATION

SUMMARY

The aim of the paper is to attempt to show the main factors of human capital depreciation. An adequate level of skills and knowledge was recognised as 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. In the beginning of this process the waste of high level of human resources should be stopped.

Provided investigations revealed that in Poland high level of unemployment and lack of financial sources for activate entrepreneurial behaviour of unemployed are main factors of the of human capital depreciation. These factors have caused ineffective public finance management and missing opportunities for improvement process of human capital development in a region. It is also necessary to take into consideration the activity of local government in this domain.