



WYŻSZA SZKOŁA EKONOMII
TURYSTYKI i NAUK SPOŁECZNYCH
w KIELCACH

GOSPODARKA i FINANSE

zeszyt 1 OBLICZA KAPITAŁÓW



Kielce 2011

Rada naukowa

prof. Lothar Bildat, EBC-Hochschule Campus Berlin; prof. dr hab. Łukasz Czuma, Wyższa Szkoła Ekonomii, Turystyki i Nauk Społecznych w Kielcach; dr Bożena Grad, Wyższa Szkoła Ekonomii, Turystyki i Nauk Społecznych w Kielcach; prof. Artur Horbovyi, Volyn Institute of Economics and Management in Luck, Ukraine; dr Waldemar Jurkiewicz, Wyższa Szkoła Ekonomii, Turystyki i Nauk Społecznych w Kielcach; prof. Stefan Kireta, University of Presov, Slovakia; dr Andrzej Kościółek, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach; prof. inż. Karol Polak, Vysoka Skola v Sladkovicove, Slovakia; prof. Igor Shola, Chernivtsi Trade and Economics Institute of the Kyiv National Trade and Economics University, Ukraine; prof. Slavoljub Vicic, The College of Hotel Management – Belgrade, Serbia

Recenzenci

prof. zw. dr hab. Stanisław Szumpich, Krakowska Akademia w Krakowie
dr hab. Janusz Jarosiński, prof. Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach

Redaktor naczelny

dr Wacław Kotliński

Redaktor statystyczny

prof. zw. dr hab. Marek Walesiak

Redakcja językowa

dr Janusz Wróblewski

Redaktor tematyczny

dr Andrzej Kościółek

Skład i opracowanie graficzne

Krzysztof Kaputa

Oficyna wydawnicza



**Wyższa Szkoła Ekonomii,
Turystyki i Nauk Społecznych
w Kielcach**

25-666 Kielce, ul. Ponurego Piwnika 49

*©Copyright by Wyższa Szkoła Ekonomii,
Turystyki i Nauk Społecznych w Kielcach
www.etins.edu.pl*

Wersją pierwotną jest wersja drukowana.

ISSN 2084-7904

SPIS TREŚCI

IDEA ZESZYTU	5
--------------------	---

<i>Alina Walenia, Uniwersytet Rzeszowski,</i> DZIAŁALNOŚĆ ADMINISTRACJI SAMORZĄDOWEJ PODKARPACIA W ZAKRESIE ROZWOJU KAPITAŁU SPOŁECZNEGO ACTIVITIES OF SELFGOVERNMENT ADMINISTRATION OF THE PODKARPACIE REGION IN THE SCOPE OF SOCIAL CAPITAL DEVELOPMENT	7
---	---

<i>Lucyna Mączka, Uniwersytet Ekonomiczny Kraków, WSETiNS w Kielcach,</i> ROLA KAPITAŁU SPOŁECZNEGO W GOSPODARCE RYNKOWEJ THE ROLE OF SOCIAL CAPITAL IN MARKET ECONOMY	21
--	----

<i>Andrzej Kościółek, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach,</i> KAPITAŁ SPOŁECZNY W SPOŁECZNOŚCIACH LOKALNYCH – NA PRZYKŁADZIE PODKIELECKICH GMIN SOCIAL CAPITAL IN LOCAL COMMUNITIES – ON THE EXAMPLE OF MUNICIPALITIES SITUATED NEAR KIELCE	39
---	----

<i>Leszek Cichobłaziński, Politechnika Częstochowska,</i> ZARZĄDZANIE KARIERAMI PRACOWNICZYMI A ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO W ORGANIZACJI EMPLOYEES' CAREERS MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN AN ORGANIZATION	53
---	----

<i>Grażyna Kozuń-Cieślak, WSETiNS w Kielcach,</i> KAPITAŁ LUDZKI – OCENA EFEKTYWNOŚCI WYDATKÓW PUBLICZNYCH W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ HUMAN CAPITAL – EFFECTIVENESS ASSESSMENT OF PUBLIC SPENDING IN THE COUNTRIES OF THE EUROPEAN UNION	65
---	----

<i>Waldemar Grzywacz, Ireneusz Jaźwiński, Uniwersytet Szczeciński,</i> BEZROBOCIE W REGIONACH POLSKI JAKO PRZEJAW NIEWYKORZYSTANIA KAPITAŁU LUDZKIEGO. PRZYCZYNY, SKUTKI, PRZECIWDZIAŁANIE UNEMPLOYMENT IN REGIONS OF POLAND AS A MANIFESTATION OF NON-UTILIZATION OF HUMAN CAPITAL. CAUSES, EFFECTS, COUNTERACTING	77
---	----

<i>Izabela Michalska-Dudek, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu,</i> WIEDZA O KLIENTACH JAKO KAPITAŁ PRZEDSIĘBIORSTW TURYSTYCZNYCH KNOWLEDGE ABOUT THE CUSTOMER AS THE CAPITAL OF TRAVEL ENTERPRISES	87
---	----

<i>Marek Miłek, Marta Wijas, WSETiNS w Kielcach</i> „KAPITAŁ LUDZKI” JAKO KLUCZOWY ELEMENT SZEROKO ROZUMIANEGO „KAPITAŁU” NA PRZYKŁADZIE LOSÓW ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW WYŻSZEJ SZKOŁY EKONOMII, TURYSTYKI I NAUK SPOŁECZNYCH W KIELCACH	
---	--

**'HUMAN CAPITAL' AS A KEY ELEMENT OF WIDELY UNDERSTOOD 'CAPITAL'
ON THE EXAMPLE OF THE PROFESSIONAL FATE OF GRADUATES
FROM COLLEGE OF ECONOMY, TOURISM AND SOCIAL SCIENCES IN KIELCE 97**

Piotr Zawadzki, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu,
**OBIEKTY DZIEDZICTWA PRZEMYSŁOWEGO JAKO KAPITAŁ DLA ROZWOJU OFERTY
TURYSTYCZNEJ DOLNEGO ŚLĄSKA
FACILITIES OF INDUSTRIAL HERITAGE AS CAPITAL FOR DEVELOPMENT
OF A TOURIST OFFER IN THE DOLNY ŚLĄSK REGION 121**

Roman Fedan, WSETiNS w Kielcach,
**KAPITAŁ LUDZKI W ROZWOJU PRZESTRZENI SPOŁECZNO-GOSPODARCZEJ PODKARPACIA
HUMAN CAPITAL IN THE DEVELOPMENT OF THE SOCIO-ECONOMIC SPHERE
OF THE PODKARPACIE REGION 131**

Władysław Tabasz, WSETiNS w Kielcach,
**KAPITAŁ W STARANIACH O BEZPIECZEŃSTWO EKONOMICZNE PAŃSTWA
CAPITAL IN SEEKING ECONOMIC SECURITY OF THE STATE 143**

IDEA ZESZYTU

Różnorakie kapitały, jakimi dysponują w mniejszym lub większym stopniu wszystkie współczesne społeczeństwa, społeczności, instytucje, organizacje, przedsiębiorstwa itp., traktowane mogą być jako zasób, stanowiący potencjał rozwoju, trwania i czynnik dynamizujący postęp w możliwych do wyobrażenia obszarach. Pojęcie kapitału kojarzone jest najczęściej z naukami ekonomicznymi, ale już dobrze znane i ugruntowane są inne aspekty i rozumienia kapitału. O zmianach, rozwoju czy postępie coraz częściej decydują czynniki i wartości niematerialne, a nawet takie, które okazują się trudne do zmierzenia. Z tej perspektywy np. ludzi w organizacjach postrzega się coraz częściej jako kapitał i to tym cenniejszy, że nie traci on na wartości w trakcie „użytkowania” tak jak kapitał finansowy, ale przeciwnie – nabiera wartości.

Myślenie o człowieku w kategoriach kapitału ma już długą historię na gruncie klasycznej ekonomii. W planowanym zeszycie pragniemy zamieścić prace, które ukażą szerokie, współczesne rozumienie i zastosowanie pojęcia kapitału, tym bardziej, że z uwagi na funkcjonujące w literaturze z pogranicza ekonomii i nauk społecznych wielu bardzo zbliżonych pojęć uwzględniających różnorakie aspekty szeroko rozumianego kapitału (organizacji, przedsiębiorstwa, regionu, kraju) tematyka ta wymaga uściśleń. Wskazać można zatem kilka przykładowych pojęć, funkcjonujących w obrębie omówionej problematyki:

- Kapitał finansowy – to pieniądze w różnych postaciach (gotówki, lokaty, kredytu, udziału itp.).
- Kapitał społeczny – to takie cechy społeczeństw i organizacji jak zaufanie, normy i powiązania, które mogą stymulować sprawność działania, jakość życia i zasobność wszelkich podmiotów życia publicznego i gospodarczego.
- Kapitał ludzki – to zasoby wiedzy, umiejętności, doświadczeń, ale także zdrowia i energii, które mogą być przedmiotem inwestowania.
- Kapitał intelektualny – to kapitał ludzki powiększony o kapitał strukturalny, np. technologie, bazy danych, licencje, procedury itp.
- Kapitał kulturowy – to zestawy norm, wartości i wzorów zachowań, których stosowanie pozwala zwiększać sprawność działania, komunikacji i ogólnie poczucia dobrostanu (np. kultura organizacyjna).
- Kapitał relacyjny – to trwałość, bliskość i otwartość relacji międzyludzkich; to także jakość znajomych, która jest swoistym zasobem.

Sukces przedsiębiorstwa czy organizacji w wysoce konkurencyjnym otoczeniu w coraz większym stopniu zależy od w/w kapitałów i tworzących je ludzi – ich postaw, kreatywności i innowacyjności. Wszystkie te problemy wydają się szczególnie istotne współcześnie, w dobie gospodarki opartej na wiedzy oraz w warunkach szybkich zmian i dużej „płynności” rzeczywistości otaczającej organizacje i społeczeństwa.

Andrzej Kościółek

DZIAŁALNOŚĆ ADMINISTRACJI SAMORZĄDOWEJ PODKARPACIA W ZAKRESIE ROZWOJU KAPITAŁU SPOŁECZNEGO

Streszczenie:

Tworzenie rozwoju gospodarczego regionów coraz częściej identyfikuje się nie w zewnętrznym otoczeniu regionu, lecz poszukuje się zasobów w jego wnętrzu. Kluczowym motorem rozwoju regionów jest własny potencjał intelektualny, w tym ważną rolę należy przypisać tożsamości kulturowej miejsca oraz doświadczeń historycznych, a także wiedzy, umiejętności i aspiracji społeczności lokalnych i regionalnych. Artykuł zwraca uwagę na kilka wybranych aspektów związanych z tymi kwestiami: działalności władz samorządowych w zakresie wdrażania innowacyjności i podnoszenia konkurencyjności, barier w zakresie rozwoju innowacyjnej administracji samorządowej, przygotowanie jednostek samorządu terytorialnego w zakresie tworzenia środowiska innowacyjnego dla sektora małych, średnich przedsiębiorstw.

Słowa kluczowe:

rozwój regionalny, wzrost gospodarczy regionów, czynniki rozwojowe, innowacyjność, konkurencyjność.

ACTIVITIES OF SELFGOVERNMENT ADMINISTRATION OF THE PODKARPACIE REGION IN THE SCOPE OF SOCIAL CAPITAL DEVELOPMENT

Abstract:

The formation of regional economic development is increasingly identified not in the external environment of the region, resources are sought in its interior. A key driver of regions' development is their own intellectual potential, in this an important role should be assigned to the cultural identity of the place and historical experience, and also knowledge, skills and aspirations of local and regional communities. The article draws readers' attention to a few selected aspects connected with the following issues: activities of local authorities in the implementation of innovation and increasing competitiveness, barriers to the development of innovative self-government administration, preparation of local government units in the scope of creating an innovative environment for the sector of small and medium enterprises.

Keywords:

regional development, regional economic growth, factors of development, innovation, competitiveness.

* Autorka reprezentuje Wydział Ekonomii Uniwersytetu Rzeszowskiego,
kontakt e-mail: alinawalenia@poczta.onet.pl

Wprowadzenie

Rozwój regionalny i wzrost gospodarczy regionów to pojęcia, które w ostatnim czasie cieszą się dużym zainteresowaniem nie tylko wśród ekonomistów regionalnych i geografów przestrzennych, ale także pozostałych dziedzin nauk społecznych. W regionach poszukuje się źródeł przewagi konkurencyjnej, korzystnie kształtującej i stymulującej wzrost społeczno-gospodarczy całego kraju. Energię zdolną do tworzenia rozwoju gospodarczego regionów coraz częściej identyfikuje się nie w zewnętrznym otoczeniu regionu, lecz poszukuje się zasobów w jego wnętrzu. Wewnętrzne zasoby regionów wyznaczają ich siłę przewagi konkurencyjnej. Ważnymi elementami endogenicznego potencjału regionów pozostają kapitał ludzki i kapitał społeczny. Są to czynniki stanowiące „infrastrukturę” o charakterze instytucjonalno-intelektualnym dla generowania procesów rozwojowych. Proces rozwoju regionu następuje poprzez rozwój wszystkich organizacji, które wykorzystują kapitał ludzki, a więc organizacji politycznych, gospodarczych i społecznych. Rozwój regionu zależy głównie od ludzi, którzy region ten zamieszkują, a więc kapitał ludzki wykorzystywany jest także do rozwoju regionu. Epoka społeczeństwa informacyjnego staje się nieodwracalnym faktem, a wraz z nią przychodzi konieczność poszukiwania nowych jakościowo i metodologicznie dróg w rozwoju lokalnym i regionalnym. Kluczowym motorem rozwoju regionów jest własny potencjał intelektualny, ze szczególnym uwzględnieniem tożsamości kulturowej miejsca oraz doświadczeń historycznych, a także wiedzy, umiejętności i aspiracji społeczności lokalnych i regionalnych. Koniecznym procesem jest innowacyjność i tworzenie tzw. Przedsiębiorczego klimatu. Uwarunkowania te dla inwestorów stanowią główny argument w podejmowaniu decyzji o lokalizacji poważnych inwestycji w regionie. W literaturze socjologicznej uwarunkowania powyższe określa się pojęciem kapitału społecznego, tj. umiejętnością współpracy, wzajemnego uczenia się w środowisku podmiotów kształtujących życie społeczno-gospodarcze danego terytorium¹.

Do zadań samorządu województwa, zgodnie z ustawą z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa², należy m.in. podnoszenie poziomu konkurencyjności i innowacyjności gospodarki województwa, a także wspieranie rozwoju nauki, współpracy między sferą nauki i gospodarki oraz popieranie postępu technologicznego i innowacji. Analiza postaw i działań administracji samorządowej i rządowej w zakresie innowacji to jeden z kilku obszarów badawczych określonych w Regionalnej Strategii Innowacji dla Województwa Podkarpackiego na lata 2007-2013³. Pozostałe obszary obejmują analizę potrzeb innowacyjnych przedsiębiorstw, sektora naukowo-badawczego, infrastruktury wspierającej innowacyjność i transfer technologii, a także zintegrowaną analizę gospodarczą regionu. Dokument ten stanowi ogólną diagnozę sytuacji województwa podkarpackiego w odniesieniu do wieloaspektowej problematyki innowacyjności.

Zdolność do adaptowania się do dynamicznych zmian w otoczeniu zewnętrznym jest niezwykle istotna zarówno z punktu widzenia przedsiębiorstw, poszczególnych społeczności lokalnych, jak też całego regionu. Terytorialne zróżnicowanie rozwoju regionalnego wynika m.in. ze zdolności poszczególnych regionów do tworzenia przyjaznego środowiska dla innowacyjnych przedsiębiorstw i ich zaplecza instytucjonalnego i naukowo-badawcze-

¹ Z. J. Stańczyk, „Dwa rodzaje kapitału społecznego”, „Gospodarka Narodowa” 2000, nr 1.

² Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U., nr 142, poz. 1590 z 2001 r. ze zm.).

³ Regionalna Strategia Innowacji Województwa Podkarpackiego, Wydawnictwo Politechniki Rzeszowskiej, Rzeszów 2004.

go. Polaryzacja rozwoju wynika również z rosnącej roli powiązań w obrębie terytorialnych układów produkcyjnych, a także z wielkości i jakości kapitału społecznego i ludzkiego⁴.

W konkurencyjnej rywalizacji wygrywają te regiony, które nieustannie dostosowują się do zmian i są innowacyjne, czyli wdrażają, wykorzystują i tworzą nowoczesne technologie, procesy i produkty, opierając swoją gospodarkę na wiedzy. Istotną rolę w procesach modernizacyjnych i rozwojowych w regionie odgrywają władze samorządowe poszczególnych szczebli. Kreują i realizują politykę rozwoju regionalnego i lokalnego, w tym także politykę rozwoju innowacyjnego.

W świetle zasygnalizowanego problemu znaczenia działalności administracji samorządowej w zakresie kreowania rozwoju regionalnego podjęto próbę zidentyfikowania wpływu innowacji, układu instytucjonalnego stanowiących kapitał społeczny na wzrost gospodarczy, a tym samym jego znaczenia w rozwoju regionalnym Podkarpacia.

Badania ankietowe⁵ przeprowadzone zostały w 2009 r. w grupie 140 jednostek samorządowych województwa podkarpackiego. Zakres badań dotyczył stanu i zakresu działań innowacyjnych przez jednostki samorządu terytorialnego oraz identyfikacji barier w zakresie rozwoju innowacyjności na poziomie lokalnym, oceny stanu i poziomu wiedzy i umiejętności pracowników administracji w zakresie zarządzania rozwojem lokalnym i regionalnym.

Ocena działalności władz samorządowych Podkarpacia w zakresie wdrażania innowacyjności i podnoszenia konkurencyjności

W warunkach członkostwa Polski w UE wzrosła rola samorządu terytorialnego w kreowaniu procesów rozwoju lokalnego i regionalnego poprzez możliwości wdrażania oraz sięgania po środki UE w formie funduszy strukturalnych, Funduszu Spójności i Inicjatyw Wspólnotowych. Szansą dla finansowania przedsięwzięć regionalnych jest także partnerstwo publiczno-prywatne, gdzie rola samorządu terytorialnego powinna być szczególnie istotna. Wysoka absorpcja środków Unii Europejskiej to przyśpieszenie rozwoju gmin, powiatów województwa podkarpackiego jako obszaru najsłabiej rozwiniętego w kraju i jednego z najbiedniejszych w Unii Europejskiej.

Główne przyczyny, które hamują procesy rozwojowe w gospodarce, w tym również na poziomie samorządu terytorialnego, są bardzo zróżnicowane.

Rozwój w wymiarze lokalnym i regionalnym zależy od stanu i perspektyw gospodarki na danym obszarze. Przejście do nowoczesnych form gospodarowania i zrozumienie istoty przemian jest procesem złożonym, w którym istotną rolę odgrywa praktyczna edukacja mająca swoje uzasadnienie w koncepcji społeczeństwa uczącego się i gospodarki opartej na wiedzy. W świadomości zarządzających administracją samorządową ugruntowuje się przekonanie, że konkurencyjność regionu będzie coraz bardziej zależeć od zdolności społecznego uczenia się i tworzenia spójnego systemu wiedzy organizacyjnej na poziomie wspólnot samorządowych⁶. Największym atutem i siłą każdego regionu jest społeczność samorządowa, zdolna do tworzenia nowych wartości. Samorząd stanowiący administrację jest jednym z najważniejszych instytucjonalnych instrumentów wpływających na rozwój społeczny, także w szerszej skali⁷.

⁴ A. Klasik, „Strategia konkurencyjna regionu” [w:] red. A. Klasik, F. Kuźnik, *Zarządzanie strategiczne rozwojem lokalnym i regionalnym*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2001.

⁵ Badania ankietowe przeprowadzone zostały w 2009 r. w 140 jednostkach samorządu terytorialnego woj. podkarpackiego.

⁶ D. Czykier-Wierzba, *Polityka regionalna UE*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2004.

⁷ B. Filipiak, M. Kogut, A. Szewczuk, M. Ziolo, *Rozwój lokalny i regionalny. Uwarunkowania, finanse, procedury*, Fundacja na rzecz Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2005.

W sytuacji zmian we współczesnej globalnej gospodarce zapewnienie trwałej zdolności rozwojowej regionu jest możliwe tylko dzięki wykorzystaniu informacji i wiedzy w procesach gospodarczych. Z punktu widzenia rozwoju regionalnego można wskazać na kilka czynników rozwojowych w tak zwanej nowej gospodarce, czyli gospodarce opartej na wiedzy:

- podmiotowość regionu, to jest świadomość własnej siły, kultury i wartości oferowanej zewnętrznemu otoczeniu globalnemu,
- rozwijanie nowej wiedzy, kompetencji i kwalifikacji potrzebnych do uzyskania istotnej przewagi konkurencyjnej (atrakcyjności) w międzyregionalnym czy międzynarodowym podziale pracy, zwłaszcza w zakresie efektywnej kooperacji i współdziałania na rzecz rozwoju,
- zaktywizowanie sił społecznych, gwarantujących realizację przyjętej wizji i kierunku rozwoju,
- działanie na rzecz identyfikacji i znoszenia barier rozwojowych,
- wykorzystywanie układów, powiązań i trendów środowisk wewnętrznych i zewnętrznych do współdziałania i własnego rozwoju.

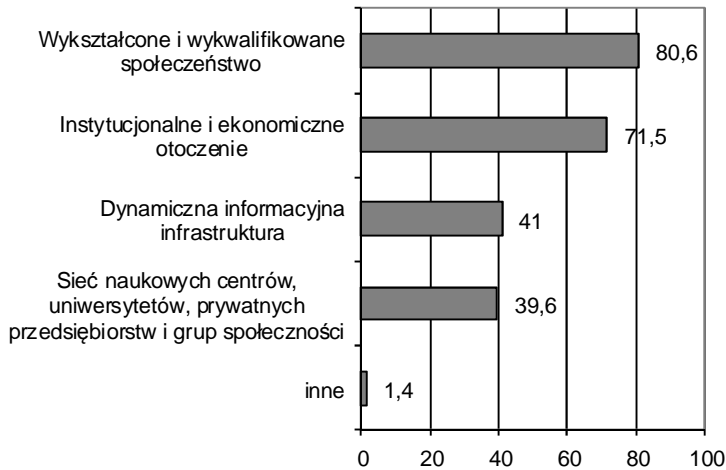
Współczesny rozwój regionu jest głównie rezultatem współdziałania wszystkich podmiotów i sił indywidualnych i instytucjonalnych, którego efektem jest kreacja nowych rozwiązań i wartości społecznych dzięki nowym, efektywnym narzędziom i kanałom komunikacji umożliwiającym tworzenie wiedzy i wartości⁸. Zastosowanie technologii informatycznych podnosi znacznie efektywność procesu zarządzania rozwojem lokalnym i regionalnym. Nowe technologie i wspomaganie przedsiębiorczości pozwalają uzyskać przewagę konkurencyjną regionu.

Przedstawiciele władz lokalnych regionu Podkarpacia wskazywali obszary problemowe, które ich zdaniem są istotne w procesie budowania gospodarki opartej na wiedzy. Respondenci wskazywali głównie na wykształcone i wykwalifikowane społeczeństwo, a także instytucjonalne i ekonomiczne otoczenie jednostek samorządowych. Wskazanie istotnych obszarów problemowych, które są ważne w procesie budowania gospodarki opartej na wiedzy oraz rozumienie jej istoty przez respondentów w aspekcie regionalnych i lokalnych procesów rozwojowych, przedstawia rys. 1.

Wyniki badań wykazały, że największy odsetek wskazań (powyżej 80%) uzyskał obszar określony jako wykształcone i wykwalifikowane społeczeństwo, uczące się i wykorzystujące wiedzę w swoich działaniach. Następnie w kolejności wskazywano na:

- instytucjonalne i ekonomiczne otoczenie, które ułatwia swobodny przepływ wiedzy, inwestycji, technologii informacyjnej i komunikacyjnej, stymulując rozwój przedsiębiorczości (ponad 70% wskazań),
- sieć naukowych centrów, uniwersytetów, firm i grup społeczności ukierunkowanych na powiększanie zasobów wiedzy, wykorzystywanie jej do lokalnych potrzeb i kreowanie nowej wiedzy (ok. 39%).
- informacyjną infrastrukturę wyznaczoną przez udział Internetu we wspomaganii skutecznej komunikacji, rozpowszechnianiu i produkcji informacji (41% wskazań),

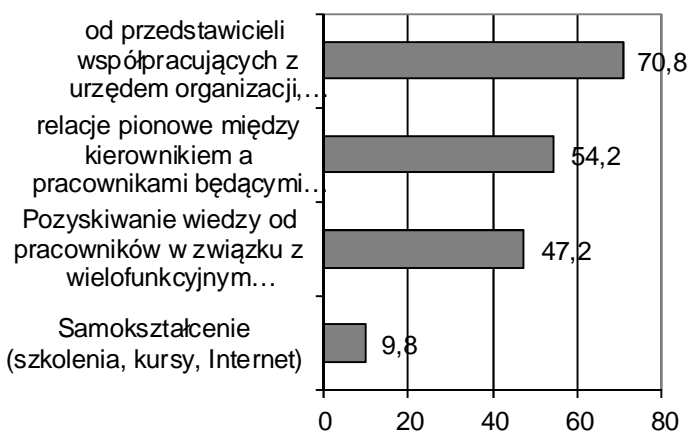
⁸ A. Jewtuchowicz, „Innowacje i organizacja transferu technologii jako elementy konkurencyjności regionu” [w:] red. M. Klamut, L. Cybulska, *Polityka regionalna i jej rola w podnoszeniu konkurencyjności regionów*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław 2000.



Rys. 1. Obszary problemowe istotne zdaniem ankietowanych władz samorządowych w procesie budowania gospodarki opartej na wiedzy

Źródło: Badania własne.

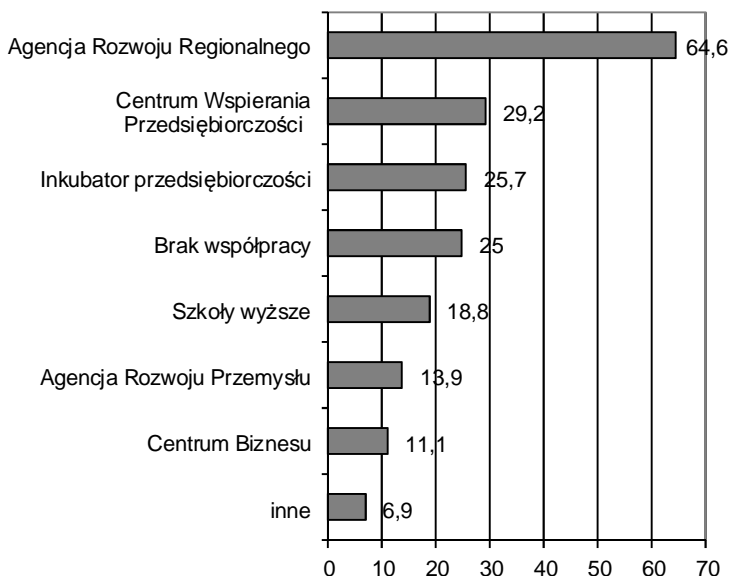
Kolejnym obszarem badawczym była ocena procesów pozyskiwania i rozwoju wiedzy w jednostkach samorządu terytorialnego Podkarpacia. Wyniki badań ankietowych (rys. 2.) potwierdzały, że najczęściej (70% wskazań) na procesy pozyskiwania wiedzy z zewnątrz – od przedstawicieli współpracujących z urzędem organizacji, instytucji, firm konsultingowych, doradczych itp. poprzez odkrywanie dzięki tej współpracy nowych aspektów wykonywanych działań i konieczność wzajemnego przystosowania metod pracy. Ponad połowa wskazań dotyczyła pozyskiwania wiedzy w wewnętrznych relacjach pionowych pomiędzy kierownikiem a pracownikami wyspecjalizowanymi w określonych działaniach. Ponad 2/5 wskazań dotyczyło pozyskiwania wiedzy od współpracowników w związku z wielofunkcyjnym charakterem pracy w zespołach zadaniowych.



Rys. 2. Procesy pozyskiwania i rozwoju wiedzy w ankietowanych jednostkach samorządu terytorialnego

Źródło: Badania własne.

Badania dotyczące współpracy ankietowanych urzędów w zakresie transferu innowacji z instytucji zewnętrznych (rys. 3.) potwierdziły, że ok. 25% ankietowanych nie podejmowało żadnych działań. Znaczna część jednostek współpracujących w zakresie innowacji wskazało Agencję Rozwoju Regionalnego (64,6%), Centrum Wspierania Przedsiębiorczości (29,2%), Inkubator przedsiębiorczości (25,7%). A 18,8% jednostki administracji samorządowej potwierdzało współpracę z jednostkami badawczo-rozwojowymi, instytucjami wsparcia, uczelniami wyższymi.



Rys. 3. Podmioty, z którymi badane samorzady współpracowały w zakresie innowacji

Źródło: Badania własne.

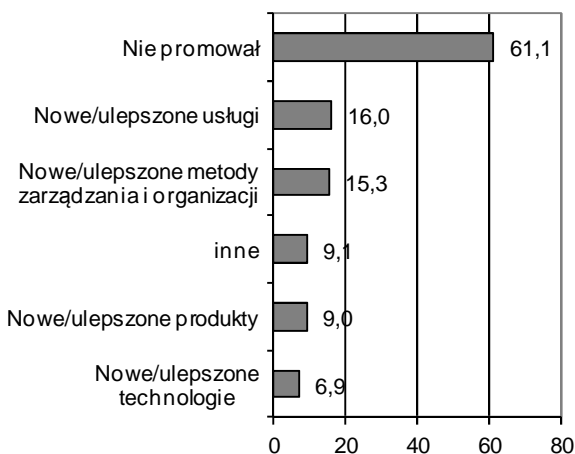
Ocena współpracy samorządów z instytucjami zewnętrznymi w zakresie innowacji wykazała, że ok. 53% ankietowanych potwierdziło, że współpraca dotyczyła szkoleń i kursów, w przypadku 40% dotyczyła przygotowania wniosków o środki pomocowe z UE (rys. 4.). Kolejnym obszarem współpracy była wymiana doświadczeń pomiędzy innymi instytucjami i podmiotami (32% wskazań). Inne wskazywane obszary współpracy to przygotowywanie wspólnych projektów (15%), wprowadzanie nowych metod organizacji i zarządzania (9%), a także oraz promowanie nowych projektów (7%). Na pytanie badawcze: Jakiego typu innowacje urząd promował? – ok. 61% ankietowanych wskazało, że nie promowało żadnych innowacji (rys. 5.). Wśród urzędów, które takie działania podejmowały, przedmiotem promocji były m.in. nowe ulepszone usługi (16%), nowe metody organizacji i zarządzania (15,3%), ulepszone produkty i technologie.

Badania ankietowe oceniające formy wsparcia przez ankietowane samorzady sektora MŚP wdrażającego innowacje (rys. 6.) wykazały, że wśród 35% urzędów wspierających przedsiębiorstwa wdrażające innowacje dominowały takie metody wsparcia, jak: bezpłatne przekazywanie informacji o funduszach strukturalnych i innych źródłach krajowych wspierających MŚP (80,2% ankietowanych), udostępnianie własnego terenu, nieruchomości (41,2%). W przypadku 65% ankietowanych urzędów nie podejmowano żadnych działań wspierających sektor przedsiębiorczości w zakresie wdrażania innowacyjności.



Rys. 4. Formy współpracy ankietowanych samorządów w zakresie innowacji

Źródło: Badania własne.

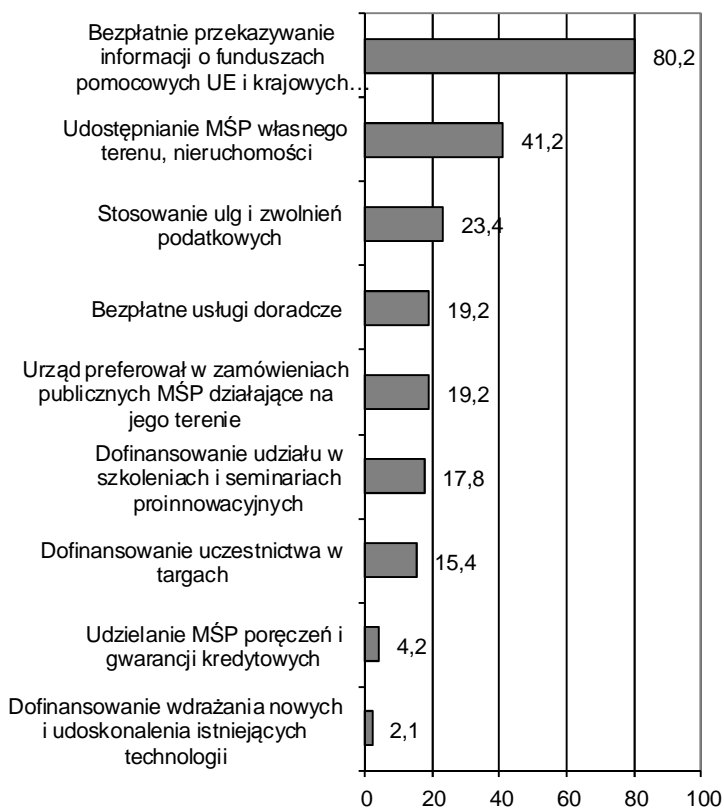


Rys. 5. Rodzaje innowacji promowanych przez ankietowane samorządy

Źródło: Badania własne.

We wspieraniu przedsiębiorczości na poziomie lokalnym i regionalnym ważną rolę odgrywają instrumenty instytucjonalne i finansowe⁹. Spośród ważnych inicjatyw urzędów na rzecz wspierania przedsiębiorczości, które powinny występować, wymienić należy tworzenie funduszy ułatwiających przedsiębiorcom dostęp do kredytów poprzez udzielanie poręczeń i gwarancji kredytowych. Istotą proponowanej, aktywnej postawy organów władzy lokalnej, uczestniczącej w tworzeniu warunków sprzyjających rozwojowi przedsiębiorczości, nie może być odgórne tworzenie i sterowanie nią, gdyż byłoby to sprzeczne z ideą rynkowo-cenowego mechanizmu alokacji zasobów.

⁹ W. Witalec, „Prawno-finansowe instrumenty wspierania przedsiębiorczości przez samorząd terytorialny” [w:] red. A. Czudec, Innowacyjność jako czynnik rozwoju przedsiębiorczości na obszarach wiejskich, Wydawnictwo Oświatowe Fosche, Rzeszów 2007.



Rys. 6. Formy wsparcia przez ankietowane samorzady sektora MŚP wdrażającego innowacje
Źródło: Badania własne.

W tym przypadku należy podjąć próby budowania porozumienia między wszystkimi zainteresowanymi stronami (*key actors*), co przyczyni się do oddolnego kształtowania postaw przedsiębiorczych.

Bariery w zakresie rozwoju innowacyjnej administracji samorządowej

Identyfikacja barier w zakresie rozwoju innowacyjnej administracji samorządowej jest równocześnie wskazaniem czynników utrudniających rozwój lokalny¹⁰. Podejmowanie działań innowacyjnych przez jednostki administracji samorządowej jest uwarunkowane przez wiele czynników, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Rozwój innowacyjnej administracji publicznej to wieloaspektowy proces. Wśród barier utrudniających podejmowanie przedsięwzięć innowacyjnych ankietowane jednostki samorządowe (rys. 7.) wskazywały m.in. brak środków finansowych na wprowadzanie rozwiązań innowacyjnych (84% ankietowanych). Istotnym ograniczeniem działań innowacyjnych była obawa przed ryzykiem (65%). Brak wykształconych form współpracy pomiędzy sektorem gospodarki, nauki a samorządem to kolejna istotna zdiagnozowana bariera uniemożliwiająca wdrażanie współpracy w ramach partnerstwa publiczno-prywatnego (45%).

Koncepcja wspólnego realizowania zadań publicznych przez sektor publiczny i prywatny określana jest jako partnerstwo publiczno-prywatne (PPP), polegające na

¹⁰ M. Oliński, „Wspieranie małych i średnich przedsiębiorstw przez ośrodki krajowego systemu usług” [w:] red. B. Plawgo, W. Zaremba, *Partnerskie współdziałanie w sektorze publicznym i prywatnym*, Fundacja Współczesnego Zarządzania, Białystok 2007.

współpracy jednostek rządowych i samorządu terytorialnego z podmiotami prywatnymi. Partnerstwo publiczno-prywatne (PPP) jest szansą dla władz samorządowych na zgromadzenie finansowego wkładu własnego na realizację projektów współfinansowanych przez fundusze europejskie¹¹. PPP jest kolejnym ze sposobów przyspieszenia rozwoju lokalnego i regionalnego i stanowi poszukiwanie kapitału prywatnego, a także zagranicznego, do udziału w inwestycjach komunalnych będących zadaniem ustawowym samorządów.

Istotnym czynnikiem ograniczającym rozwój innowacyjnej administracji samorządowej wskazywanym przez ankietowane urzędy był niewielki potencjał naukowo-badawczy (43%), zła infrastruktura transportowa (39%), brak sprzyjających regulacji prawnych (38%). Inne wskazywane czynniki to: nieodpowiednie kwalifikacje lokalnych zasobów pracy (18%) i brak przygotowania wśród pracowników administracji lokalnej (11%).

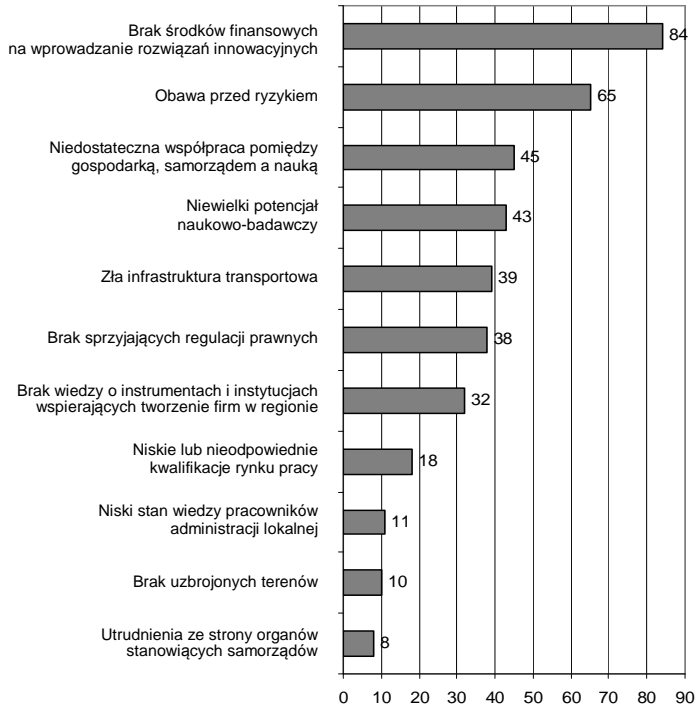
Finansowanie projektów inwestycyjnych realizowanych przez sektor publiczny w województwie podkarpackim z udziałem sektora prywatnego to proces, który wdrażany jest w niewielkim zakresie. Potwierdzały to badania ankietowe przeprowadzone w jednostkach samorządu terytorialnego z województwa podkarpackiego. Ankietowane jednostki samorządowe nie wykazywały umownej formy realizowania przedsięwzięć w ramach PPP. Ze 140 samorządów gmin tylko 35 jednostek potwierdziło występującą współpracę z sektorem prywatnym, lecz bez zawierania umów i angażowania środków finansowych. Zadania administracji samorządowej dotyczyły obsługi administracyjnej, wydawanych decyzji. Wyniki badań¹² potwierdziły, że podejmowanie i finansowanie lokalnych inwestycji komunalnych w województwie podkarpackim w ramach partnerstwa publiczno-prywatnego związane było z problemami, niedogodnościami, a także wzbudzało wątpliwości.

W opinii jednostek samorządowych budowa partnerstwa to skomplikowana operacja zarówno w wymiarze społecznym, jak i finansowym, a także prawno-organizacyjnym. PPP to nie tylko jednostki samorządowe i partner prywatny, ale także grono innych uczestników, np. banki, instytucje ubezpieczeniowe, doradcy organizacyjno-prawni, eksperci finansowi. Głównym czynnikiem ograniczającym współpracę sektora publicznego i prywatnego była sytuacja finansowa jednostki samorządowej, a także mentalność i utrwalony sposób myślenia przedstawicieli organu stanowiącego i zarządzającego tych podmiotów (rad gmin, powiatów oraz zarządów). Większość radnych uważało PPP za mało przejrzyste i trudny układ z partnerem prywatnym, a także utratę kontroli nad majątkiem komunalnym.

Wyniki badań wskazujące główne bariery ograniczające współpracę sektora publicznego i prywatnego w zakresie realizacji projektów infrastrukturalnych w województwie podkarpackim przedstawia rys. 8.

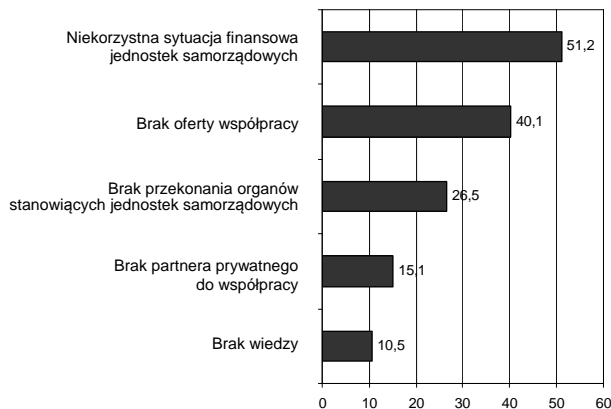
¹¹ D. Hajdys, „Partnerstwo publiczno-prywatne szansą na rozwój infrastruktury w jednostkach samorządu terytorialnego” [w:] red. L. Patrzalek, *Finanse samorządu terytorialnego*, Poznań-Wrocław 2005.

¹² Wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w 2009 r. w 140 jednostkach samorządowych w woj. podkarpackim.



Rys. 7. Czynniki utrudniające podejmowanie działań innowacyjnych przez ankietowane jednostki samorządu terytorialnego

Źródło: Badania własne.



Rys. 8. Czynniki ograniczające współpracę w ramach PPP, tj. sektora samorządowego z prywatnym w zakresie finansowania inwestycji komunalnych w woj. podkarpackim

Źródło: Badania własne.

Badania potwierdziły, że niedostateczna wiedza w zakresie nowych możliwości współfinansowania inwestycji komunalnych to także bariera ograniczająca rozwój PPP w województwie podkarpackim. W związku z tym duża rola w zakresie doradztwa finansowego i organizacyjnego przypisana została do instytucji wspierających rozwój regionalny. Nowe źródło finansowania rozwoju lokalnego wymusza zmianę mentalności urzędników i podejście urzędów samorządowych do sposobu przygotowywania projektu.

W budżetach samorządowych powinny być zarezerwowane odpowiednie środki na przygotowanie projektów rozwojowych. Władze samorządowe powinny dążyć do „pozyskiwania i łączenia środków finansowych: publicznych i prywatnych, w celu realizacji zadań z zakresu użyteczności publicznej”¹³. Rola jednostek samorządowych, które były inwestorami w realizacji projektów, została zmieniona i ograniczona do działań kontrolnych i regulacyjnych w ramach umowy zawartej z partnerem prywatnym.

Przygotowanie jednostek samorządu terytorialnego w zakresie tworzenia środowiska innowacyjnego dla sektora małych, średnich przedsiębiorstw

Istotne znaczenie w rozwoju regionów odgrywa współcześnie poziom kwalifikacji społeczności regionalnej i lokalnej. Wyniki osiągnięte przez organizacje publiczne zależą przede wszystkim od kwalifikacji i umiejętności oraz motywacji i wysiłku zatrudnionych w nich pracowników, a także od właściwego ukształtowania struktur organizacyjnych umożliwiających dobre wykonywanie pracy¹⁴.

Pracownicy ankietowanych jednostek władzy lokalnej często prezentowali pogląd, że atutem i siłą każdej jednostki jest społeczność samorządowa, zdolna do tworzenia nowych innowacyjnych wartości. Ustawowo zagwarantowana moc decyzyjna liderów władz samorządowych potencjalnie sprzyja pojawieniu się postaw przedsiębiorczych i można ją zaliczyć do zasobów niezbędnych do kreowania aktywności służącej powstawaniu nowych i ekspansji funkcjonujących firm.

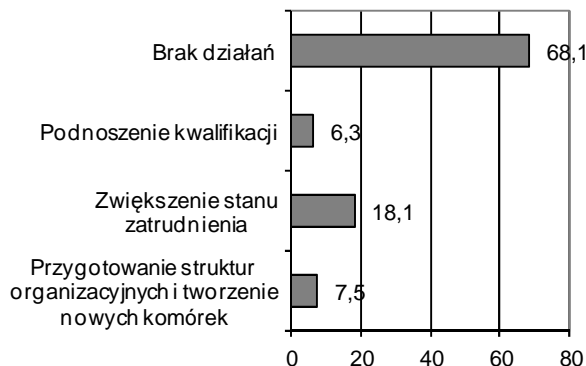
W strukturze urzędów administracji samorządowej powinny działać wydzielone stanowiska pracy koordynujące działania na rzecz wdrażania i rozwoju innowacyjności, a także wspierania przedsiębiorczości. Powinny być utworzone centra rozwoju innowacyjności, które wraz z innymi instytucjami otoczenia biznesu oraz jednostkami naukowo-badawczymi i uczelniami będą mogły tworzyć sieci współpracy. Celem działalności tych jednostek powinno być oprócz koordynowania działań, udzielanie porad administracyjnych, prawnych, finansowych, podatkowych, marketingowych.

Wyniki badań (rys. 9.) potwierdziły, że zdecydowana większość urzędów (68%) w swojej strukturze organizacyjnej nie posiada komórki, ewentualnie stanowiska pracy do spraw wspierania i merytorycznej pomocy dla przedsiębiorstw, wdrażania innowacyjności. Problematyka ta określona była w strukturze organizacyjnej jednostki samorządowej najczęściej jako jedno z dodatkowych innych zadań. Tylko w przypadku 18% ankietowanych urzędów samorządowych zwiększono zatrudnienie o jednoosobowe stanowisko ds. przedsiębiorczości, a w 10% urzędów wdrożono system zarządzania jakością w administracji. Badania potwierdziły, że firmy działające na terenach ankietowanych urzędów nie mogą liczyć na wsparcie, gdyż brak jest otwartości urzędników na te zmiany, a wielu prezentuje postawy zachowawcze i obawy przed nowymi sytuacjami.

Słabe przygotowanie administracji samorządowej szczebla lokalnego województwa podkarpackiego do wdrażania polityki rozwoju lokalnego i regionalnego w obszarze innowacyjności i przedsiębiorczości potwierdziły także ekspertyzy wykonane w związku z opracowywaniem istotnych dokumentów, tj. strategii rozwoju województwa podkarpackiego i regionalnej strategii innowacyjności.

¹³ Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U. z 2001 r., nr 142, poz. 1590).

¹⁴ P. Bury, *Polityka finansowa samorządu jako narzędzie konkurencji jednostek terytorialnych*, Prace Naukowe AE im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2004.



Rys. 9. Ocena stanu przygotowania ankietowanych urzędów administracji samorządowej do realizacji zadań w zakresie wspierania innowacyjności i przedsiębiorczości

Źródło: Badania własne.

Podsumowanie

Skuteczna pomoc ze strony władz samorządowych w aktywizowaniu przedsiębiorczości i wdrażaniu innowacyjności może przyczynić się do rozwoju gospodarczego regionu, a tym samym podniesienia konkurencyjności i przeciwdziałania marginalizacji regionu Podkarpacia. Wydatki z budżetów gmin na rzecz wspierania inicjatyw gospodarczych zostaną zwrócone w postaci podatków lokalnych płaconych przez dobrze funkcjonujące miejscowe podmioty gospodarcze. Podmioty gospodarcze stworzą nowe miejsca pracy dla mieszkańców wspólnoty samorządowej, szczególnie potrzebne w tym regionie charakteryzującym się wysokim wskaźnikiem bezrobocia. Działania jednostek samorządowych na rzecz zwiększania ich konkurencyjności są szczególnie ważne w aspekcie otwarcia lokalnych rynków dla firm integrującej się Europy.

Wyniki badań potwierdziły, że w regionie Podkarpacia widoczne były działania jednostek samorządu terytorialnego, głównie szczebla lokalnego w zakresie wdrażania innowacyjności, a także wspierania rozwoju przedsiębiorczości. Zdecydowana większość ankietowanych samorządów współpracowała z przedsiębiorcami i innymi instytucjami w zakresie poprawy warunków i poziomu życia mieszkańców wspólnoty samorządowej.

Literatura:

1. Bury P., *Polityka finansowa samorządu jako narzędzie konkurencji jednostek terytorialnych*, Prace Naukowe AE im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2004.
2. Czykier-Wierzbka D., *Polityka regionalna UE*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2004.
3. Filipiak B., Kogut M., Szewczuk A., Ziolo M., *Rozwój lokalny i regionalny. Uwarunkowania, finanse, procedury*, Fundacja na rzecz Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2005.
4. Hajdy D., „Partnerstwo publiczno-prywatne szansą na rozwój infrastruktury w jednostkach samorządu terytorialnego” [w:] red. L. Patrzalek, *Finanse samorządu terytorialnego*, Poznań-Wrocław 2005.
5. Jewtuchowicz A., „Innowacje i organizacja transferu technologii jako elementy konkurencyjności regionu” [w:] red. M. Klamut, L. Cybulska, *Polityka regionalna i jej rola w podnoszeniu konkurencyjności regionów* Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław 2000.
6. Klamut M., „Uwarunkowania podnoszenia konkurencyjności regionów w Polsce” [w:] red. W. Kosiedowski, *Konkurencyjność gospodarcza regionu w warunkach nowego ustroju terytorialno-administracyjnego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Toruń 2006.
7. Klasik A., „Strategia konkurencyjna regionu” [w:] red. A. Klasik, F. Kuźnik, *Zarządzanie strategiczne rozwojem lokalnym i regionalnym*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2001.

8. Korenik S., „Polityka naukowa i innowacyjna” [w:] red. B. Winiarski, *Polityka gospodarcza*, WN PWN, Warszawa 2006.
9. Oliński M., „Wspieranie małych i średnich przedsiębiorstw przez ośrodki krajowego systemu usług” [w:] red. B. Plawgo, W. Zaremba, *Partnerskie współdziałanie w sektorze publicznym i prywatnym*, Fundacja Współczesnego Zarządzania, Białystok 2007.
10. Ostromecki A., „Proinnowacyjna rola działalności grupowej w rozwoju obszarów wiejskich” [w:] red. A. Czudec, *Innowacyjność jako czynnik rozwoju przedsiębiorczości na obszarach wiejskich*, Wydawnictwo Oświatowe Fosche, Rzeszów 2007.
11. Parysek J., „Teoretyczne podstawy rozwoju lokalnego” [w:] *Podstawy gospodarki lokalnej*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2006.
12. *Regionalna Strategia Innowacji Województwa Podkarpackiego*, Wydawnictwo Politechniki Rzeszowskiej, Rzeszów 2004.
13. Stańczyk Z. J., „Dwa rodzaje kapitału społecznego”, „Gospodarka Narodowa” 2000.
14. Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U., nr 142, poz. 1590 z 2001 r. ze zm.).
15. Wiatrak A. P., „Partnerstwo przedsiębiorstw jako narzędzie zarządzania przedsiębiorstwem i regionem” [w:] red. R. Fedan, *Przedsiębiorstwo i region*, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2006.
16. Witalec W., „Prawno-finansowe instrumenty wspierania przedsiębiorczości przez samorząd terytorialny” [w:] red. A. Czudec, *Innowacyjność jako czynnik rozwoju przedsiębiorczości na obszarach wiejskich*, Wydawnictwo Oświatowe Fosche, Rzeszów 2007.

*Lucyna Maczka**

ROLA KAPITAŁU SPOŁECZNEGO W GOSPODARCE RYNKOWEJ

Streszczenie:

Przemiany praktyczne, ekonomiczne i społeczne powodują konieczność stałego ich śledzenia i dostosowania do zmieniających się warunków. Jesteśmy obecnie świadkami nowej ery, niezwykle burzliwych przemian.

Transformacja systemowa, która objęła swym zasięgiem po 1989 roku kraje Europy Środkowej i Południowo-wschodniej, a następnie były republiki Związku Radzieckiego oznaczała jednocześnie zmiany ustroju, ale również rewolucyjne zmiany prawa zarówno publicznego, jak i prywatnego. Odcisnęły one również silne piętno na nieformalnej sferze funkcjonowania gospodarki i społeczeństw, prowadząc nierzadko do rozpadu więzów społecznych i społeczno-gospodarczych oraz kryzysu zaufania w relacjach między podmiotami niepaństwowymi, jak i podmiotów niepaństwowych z władzą.

Więzy społeczne są znaną kategorią socjologiczną, natomiast w literaturze światowej począwszy od lat 80. XX wieku popularność zdobyła i ugruntowała się zbliżona kategoria, a mianowicie kapitał społeczny, a w ramach rozważań nad wpływem kapitału społecznego na gospodarkę eksponuje się głównie rolę kwestii zaufania między uczestnikami procesów ekonomicznych. Więzy społeczne wraz z normami, na bazie których powstają, są jednocześnie zasobem i czynnikiem ekonomicznym, sprzyjającym efektywności i wzrostowi gospodarczemu. Wraz ze wzrostem ich znaczenia powstaje przekonanie, że ulegają one zasadniczym przemianom, a tradycyjne więzy między ludźmi nie są już tak znaczące, a nawet ulegają rozpadowi. Powstają nowe, wyrosłe na gruncie nowych współczesnych potrzeb i motywacji związanych także z transformacją ku gospodarce rynkowej, a wspartym postępowaniem naukowo-informatycznym sprzyjającym współczesnym globalizującym się społeczeństw.

Słowa kluczowe:

kapitał społeczny, badanie kapitału społecznego, przejawy kapitału społecznego, zaufanie.

THE ROLE OF SOCIAL CAPITAL IN MARKET ECONOMY

Abstract:

Practical, economic and social transformations cause the need for permanent keeping trace and adapting to the changing conditions. We are now witnessing a new era of an extremely turbulent transition.

* Autorka reprezentuje Uniwersytet Ekonomiczny Kraków i Wyższą Szkołę Ekonomii, Turystyki i Nauk Społecznych w Kielcach
kontakt e-mail: maczka@etins.edu.pl

System transformation, which since 1989 has spread over the countries of Central and South-Eastern Europe, and then the former Soviet Union republics, meant not only the change of the political system, but also revolutionary changes in the law relating to both public and private sectors. They also left their strong imprint on the informal sphere of economy and society functioning, often leading to the disintegration of social and social-economic ties, and the crisis of confidence in the relationships between non-state actors, as well as between non-state actors and the power.

Social ties are a well-known sociological category, however, in the world literature, since the 80s of the twentieth century, the popularity has been gained and cemented by a similar category, namely social capital, and under the consideration of the influence of social capital on economy, mainly the role of trust between participants in economic processes is exposed. Social ties together with norms, on basis of which they arise, are at the same time both a resource and economic factor, conducive to the efficiency and economic growth. With the increase of their importance arises a conviction that they undergo essential changes, and the traditional ties between people are not as significant any more, or they are even disintegrated. There appear new ones, grown on the grounds of new, contemporary needs and motivations, associated also with the transformation towards a market economy, and supported by the science-information technology progress, conducive to the modern globalizing societies.

Keywords:

Social capital, research of social capital, manifestations of social capital, trust.

Wprowadzenie

Globalizacja i integracja ekonomiczna to dla wszystkich krajów poważne wyzwanie w poszukiwaniu najlepszych rozwiązań uwzględniających nowe uwarunkowania i nowe wyzwania cywilizacyjne. Świat od ponad 200 lat działa w systemie gospodarki rynkowej opartej na zasadzie konkurencji między uczestnikami wymiany rynkowej, gdzie uwzględniane są nie tylko aspekty ekonomiczne, ale i społeczne, ekologiczne i kulturowe, co sprzyja łagodzeniu dysproporcji gospodarczych i napięć społecznych.

Ludzie mają trudności z dostrzeganiem przyczyn własnych zachowań w działaniach innych osób – to poważny błąd, który będzie nabierał jeszcze większego znaczenia wraz z postępem globalizacji. Dzisiaj, bardziej niż kiedykolwiek przedtem, jesteśmy podatni na wpływ działań ludzkich z różnych stron świata. Aby móc funkcjonować optymalnie, musimy uzmysłowić sobie fakt, że wszyscy jesteśmy członkami coraz bardziej zglobalizowanego społeczeństwa, a w miarę postępu tego procesu będziemy ulegać coraz silniejszemu wpływowi zachowań setek milionów innych obywateli świata. Przede wszystkim powinniśmy po pierwsze, zrozumieć, że takie oddziaływania będą się przejawiały w rozmaitych sferach naszego życia, a po drugie – poznać sposób, w jaki będą one służyły na nasze myśli i zachowania, a zwłaszcza na nasze emocje¹.

Siła tego procesu będzie odczuwalna wszędzie, a więc: w miejscu pracy, w rodzinie, w wiejskim gospodarstwie, szkole, na łonie przyrody, jak również w segmencie kulturowym, gdzie rytm przemian będzie znacznie wolniejszy niż w pozostałych, ale niektóre z jego składników stanowią mogą najpoważniejszą barierę tworzenia nowoczesnych organizacji społeczno-ekonomicznych. Szybkie przewyciężenie barier kulturowych pozostaje sprawą otwartą, gdyż zależne będzie od procesów globalizacyjnych.

Kryzys, globalizacja i nowe wyzwania cywilizacyjne wymagają analizy interdyscyplinarnej i uwzględnienia dorobku różnych szkół ekonomii i nie tylko ekonomii, a przykładem takiej interdyscyplinarnej analizy jest właśnie kapitał społeczny.

Pojęcia kapitału społecznego

Kategoria kapitału ma wiele wymiarów. Cechą charakterystyczną większości zasobów jest stopniowa deprecjacja – spadek rzeczywistej wartości.

Kapitał społeczny stanowi podstawowy czynnik szeroko rozumianego rozwoju gospodarczego, jest cechą struktury społecznej, która wspiera konkretne działania jednostek podejmowane w ramach danej struktury. Badania kapitału społecznego przysparzają generalnie wiele trudności ze względu na duże problemy z operacyjnością samego pojęcia.

W bezpośredniej korelacji z kapitałem społecznym pozostaje kapitał ludzki oznaczający zasób wiedzy, umiejętności oraz potencjału zawartego w każdym człowieku i w społeczeństwie jako całości, określającym zdolność do pracy, adaptacji do zmian w otoczeniu oraz możliwości nowych rozwiązań².

¹ L. Mączka, *Problemy społeczne w obliczu wyzwań globalizacji.*, *Polityczne, Gospodarcze i Kulturowe aspekty relacji Polski z krajami byłego ZSRR.*, WSETiNS, Monografia, Kielce 2011, s. 77-87.

² L. Mączka, *Kapitał ludzki w rozwoju przedsiębiorczości w warunkach UE*, WSETiNS, Studia i materiały, Zeszyt 7, Kielce 2010, s. 8.

Kapitał społeczny zaś oznacza zasoby umiejętności, informacji, kultury, wiedzy i kreatywności jednostek oraz związki pomiędzy ludźmi i organizacjami, które dają możliwość współdziałania, a które często łączymy z kapitałem intelektualnym.

Kapitał społeczny jest więc pojęciem wielowymiarowym, co bardzo utrudnia jego ocenę czy choćby samo zdefiniowanie tego pojęcia. Koncepcja kapitału społecznego nabiera wagi zwłaszcza w obliczu rosnącego znaczenia czynników niematerialnych, w tym wiedzy. Znaczenie kapitału społecznego wydaje się mieć źródło w powszechnym przekonaniu wg A. Rymszy³, że kapitał finansowy – oznacza to, co się posiada w czasach przednowoczesnych, kapitał ludzki – oznacza to, co się wie i potrafi w epoce nowoczesnej zaś kapitał społeczny – oznacza to, kogo się zna, z kim jest się związanym, przesądza obecnie, tj. w erze postnowoczesnej zarówno o sukcesie jednostek, jak i szerszych grup społecznych.

Badacze problemu, podnosząc rangę kapitału społecznego, rozszerzali jego zastosowanie, dodawali kolejne funkcje, co sprawiło, że stał się on koncepcją bardzo pojemną, przez co mało czytelną. W konsekwencji jednoznaczne odróżnienie, co jest samym kapitałem społecznym, a co jego konsekwencjami, aspektami czy formami okazuje się wręcz niemożliwe.

Pierwszym, który użył pojęcia „kapitał społeczny”, był (według R. Putnama⁴) L. J. Hanifan – kierownik szkół wiejskich w Wirginii Zachodniej, a równocześnie praktyczny reformator – który istotność zaangażowania wspólnotowego dla rozwoju sukcesu szkół określił mianem „kapitału społecznego”.

Do klasycznych koncepcji kapitału społecznego należy niewątpliwie definicja P. Bourdieu⁵, a mianowicie: „kapitał społeczny jest zbiorem rzeczywistych i potencjalnych zasobów, jakie związane są z posiadaniem trwałej sieci mniej zinstytucjonalizowanych związków wspartych na wzajemnej znajomości i uznaniu lub inaczej mówiąc, z członkostwem w grupie, która dostarcza każdemu ze swych członków wsparcia w postaci kapitału posiadanego przez kolektyw wiarygodności, daje im dostęp do kredytu w najszerszym znaczeniu tego słowa”. A więc według niego, kapitał społeczny oznacza zasób dóbr dostępnych dzięki członkostwu w grupie.

J. S. Coleman⁶ kapitał społeczny rozumiał jako „cechę struktury społecznej, która wspiera konkretne działania, podejmowane w ramach tej struktury”. Kładzie on więc nacisk na struktury i powiązania oraz brak elementów normatywnych.

Z kolei R. D. Putnam⁷ kapitał społeczny odnosi „do takich cech organizacji społeczeństwa, jak: zaufanie, normy i powiązania, które mogą zwiększyć sprawność społeczeństwa, ułatwiając skoordynowane działania”. Tak więc u Putnama największe znaczenie mają normy współpracy obywatelskiej. Natomiast M. Woolcock⁸ definiuje następująco: „kapitał społeczny odnosi się do norm i sieci, które facylitują kolektywne działanie”.

³ Por.: *Organizacje pozarządowe: dialog obywatelski: polityka państwa*, red. M. Rymsza, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 39.

⁴ Por. R. D. Putnam, *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon and Schuster, New York 2000, s. 19.

⁵ Por. P. Bourdieu, „The forms of capital” [w:] ed. J. G. Richardson, *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood Press, New York 1986, s. 248.

⁶ Por. J. S. Coleman [1990], *Foundation of Social Theory*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.

⁷ R. D. Putnam, *Demokracja w działaniu*, Wydawnictwo Znak, Kraków 1995, s. 19.

⁸ Por. M. Woolcock M., *The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes*, ISUMA, The Canadian Journal of Policy Research 2001, No. 1.

Mimo że każdy z badaczy zarówno klasycznych, jak i późniejszych, zajmujący się tym problemem, widział kapitał społeczny nieco inaczej, to jednak można znaleźć wspólny mianownik, a mianowicie, że kapitał społeczny ułatwia pobudzanie wzajemnego wpływu członków grupy, powodując wzrost zachowań określonego rodzaju.

Dokonując krótkiego przeglądu pojęć kapitału społecznego należy wskazać na główne problemy związane z definiowaniem owego pojęcia, a to zbyt wąskiego ujęcia, nieściślych, niejasnych i tautologicznych definicji, które uniemożliwiają ich empiryczną weryfikację oraz falsyfikację.

A. Matysiak krytycznie ocenił „zasobowe” ujęcie kapitału społecznego, wskazując, że zasoby nie są tożsame z kapitałem⁹. Kapitał jest pewnym procesem, w ramach którego zasoby dopiero przekształcają się w kapitał. Najprostszym przykładem są pieniądze, które nie muszą być kapitałem, ale stają się nim w trakcie określonego procesu. To, co odróżnia kapitał społeczny od kapitału ekonomicznego, to brak procesu wymiany. Kapitał ekonomiczny jest reprodukowany poprzez wymianę. Nie dotyczy to kapitału społecznego. W obu przypadkach zachodzi pewien proces, ale przebiega on wedle innych reguł, w odmienny sposób. Pojęcie kapitału jest niejednorodne, zatem różne rodzaje kapitałów należy rozpatrywać osobno.

Ten przegląd definicji nie ma charakteru wyczerpującego, stanowi jedynie kompendium pojęciowe przydatne do przybliżenia zagadnień poruszonych w tym opracowaniu. Wszystkie definicje kapitału społecznego zakładają jego niematerialny charakter, co wyraża się w takich jego atrybutach, jak: normy, wizje społeczne, zaufanie, sieci, relacje, umiejętności współpracy itp.

Badania nad kapitałem społecznym doprowadziły do wyróżnienia jego sześciu wyznaczników-funkcji, a mianowicie¹⁰:

Udział w sieci powiązań. Podstawowym elementem budowania oraz istnienia kapitału społecznego są mniej lub bardziej gęste sieci wzajemnych relacji pomiędzy jednostkami i grupami. Ludzie nawiązują relacje z innymi poprzez związki na różnych poziomach, przy czym muszą być one dobrowolne i porównywalne. Kapitał społeczny nie może być generowany poprzez indywidualne działanie na własną korzyść. Jest więc uzależniony od skłonności jednostek do działania w zbiorowości, od zdolności do generowania nowych powiązań, kontaktów i sieci.

Wzajemność działań. Kapitał społeczny oznacza działanie jednych osób dla korzyści innych nawet kosztem interesu własnego, oczekując, że to działanie zostanie w przyszłości odwzajemnione.

Zaufanie. Skłania do podejmowania ryzyka przez uczestników organizacji, co wynika z założenia, że inni zachowają się zgodnie z oczekiwaniami i będą się nawzajem wspierać. Zaufanie buduje poczucie bezpieczeństwa wśród uczestników organizacji, co sprzyja otwartości informacyjnej.

Normy społeczne. Są one źródłem wewnętrznej, nieformalnej kontroli społecznej, która znosi potrzebę wprowadzenia do sieci sankcji bardziej formalnych i instytucjonalnych. Normy społeczne są niepisаныmi, ale powszechnie rozumianymi prawami, które określają, jakie formy zachowania są pożądane i aprobowane w danym kontekście społecznym.

⁹ Por. A. Matysiak, *Kapitał jako proces*, „Zeszyty Naukowe”, nr 6, PTE, Kraków 2008.

¹⁰ Por. P. Bullen, J. Onyx [1999], *Social Capital: Family Support Services and Neighbourhood and Community Centres*.

Tworzenie wspólnot. Mieszanka zaufania, sieci, norm i wzajemności tworzą silną społeczność, w której istnieje wspólnie podzielana własność zasobów. Każdy uczestnik sieci ma dostęp do zasobów, ale nikt nie posiada ich na własność.

Proaktywność. Rozwój kapitału społecznego wymaga dobrowolnego i aktywnego zaangażowania się ludzi we wspólne uczestnictwo w działaniu w obrębie wspólnoty. Ludzie proaktywni to członkowie organizacji. Proaktywność oznacza, że kapitał społeczny definiuje ludzi jako twórców efektywności, nie jako jej ofiary.

Społeczny kapitał rynkowy

W okresie szybkich przemian społecznych, ekonomicznych i politycznych, które w znacznym stopniu wpływają na przeobrażenie tak całych społeczeństw, jak i poszczególnych obszarów życia jednostek, kształtują się nowe zależności i relacje łączące jednostki w społeczeństwie.

Doceniając rolę czynników społecznych we współczesnej zglobalizowanej i współzależnej gospodarce, koniecznym staje się upowszechnianie wiedzy o wielu aspektach problematyki kapitału społecznego. Życie społeczne jest ciągłym procesem, podczas którego układy społeczne są nieustannie odtwarzane. W tym właśnie kontekście pojawiło się pojęcie więzi społecznej, która ma swój specyficzny charakter.

Jednym z najważniejszych problemów transformacji systemowej jest niewątpliwie znalezienie właściwej proporcji między rolą rynku i rolą państwa przy właściwym funkcjonowaniu i wykorzystaniu instytucjonalizacji nowego ładu społecznego i gospodarczego, który odpowiadałby aspiracjom i marzeniom społeczeństwa poprzez wpływ prawa i zaufania na wzrost gospodarczy. Prawo i zaufanie między poszczególnymi podmiotami powinny się uzupełniać i wzmacniać.

Partnerstwa społeczne są jednym z podstawowych sposobów rozwiązywania ważnych i trudnych problemów gospodarczych i społecznych, rodzących konflikty interesów w drodze dialogu, kompromisu i dochodzenia do konsensusu.

W ujęciu kapitału społecznego spopularyzowanego przez Roberta Putnama uwaga skupiona jest na więziach społecznych, które nie są wystarczające do wyjaśnienia efektu interakcji społecznych. Koniecznym staje się więc posługiwanie raczej określeniem „kapitał publiczny”, co jest kategorią szerszą i zorientowaną bardziej na efekt niż na samo zjawisko. Dlatego A. Matysiak proponuje rozpatrywać szersze pojęcie, a mianowicie kapitału publicznego i w kontekście interakcji społecznej, która wymaga pewnego stopnia zaufania oraz zaufania do wspólnoty i jej „regulatorów”, między którymi istnieje sprzężenie zwrotne, a efektem ich działania jest wiarygodność. Regulatorami – narzędziami mogą być: organizacje państwowe, normy moralne, etos, normy prawne i inne.

Tak więc koncepcja R. Putnama dotycząca sfery publicznej, a nie rynkowej, tj. prywatnej, różni się merytorycznie z koncepcją teorii w ujęciu J. S. Colemana.

Kapitał społeczny, jako zasób kulturowy wynikający ze wzajemnej relacji osób i grup społecznych, obejmuje nie tylko normy i wartości, ale także wszelkie działania o charakterze wspólnotowym. Choć pozornie odnosi się do aspektów socjologicznych, pełni on istotną rolę w postępie ekonomicznym na wszystkich szczeblach aktywności gospodarczej.

W ostatnim czasie widoczny jest dynamiczny rozwój badań dotyczących wpływu kapitału społecznego na wszystkich poziomach społecznych – mikro (firmy), mezo (społeczności lokalne) i makro.

W ujęciu mikroekonomicznym obniża koszty transakcyjne, tworząc klimat zaufania między uczestnikami rynku. W skali mezoekonomicznej ułatwia rozwój przedsiębiorczości, partnerstwa sektorowego i wspólnych – lokalnych działań inwestycyjnych. W skali makroekonomicznej ułatwia transfery towarów, usług, pracy i pieniądza, zwiększa adaptacyjność gospodarek i umożliwia korzystanie z procesów globalizacyjnych.

Kapitał społeczny obok materialnego i ludzkiego jest również warunkiem koniecznym do zrównoważonego rozwoju społeczno-ekonomicznego. Dla realizacji tego założenia muszą być spełnione podstawowe warunki prawidłowego funkcjonowania społeczeństwa obywatelskiego, a mianowicie:

- wzajemne zaufanie ludzi w społeczeństwie,
- znaczny udział wolontariatu w populacji osób aktywnych zawodowo.

Wpływ kapitału społecznego na rozwój społeczny jest zróżnicowany ze względu na to, iż istnieje on w różnych odmianach. Podstawowym efektem kapitału społecznego są dobra niematerialne w postaci dóbr wspólnych. Środki niezbędne do produkcji dóbr wspólnych są zróżnicowane ze względu na metodę koordynacji działań ludzkich. Inne dobra są potrzebne w sferze prywatnej, a inne w sferze publicznej. Udział kapitału społecznego w koordynowaniu działań ludzkich w sferze prywatnej regulowany jest działaniem „niewidzialnej ręki rynku”, która utożsamiana jest z konkurencją rynkową i funkcjami wolnych cen. Tak więc społeczny kapitał rynku jest elementem „niewidzialnej ręki”, ale należy podkreślić, że efekty są zależne również od porządku społecznego opartego na zdolności do bezpośredniej kontroli zachowań partnerów rynkowych.

Dla pełnego wyjaśnienia funkcji kapitału społecznego koniecznym jest odróżnienie kapitału jako struktury od procesu jego działania, gdyż w ujęciu statycznym można utożsamić go z określoną strukturą społeczną, natomiast ze względu na dynamikę kapitał społeczny jest procesem, inaczej mówiąc, jest ciągiem działań, których podstawą jest zaufanie i wiarygodność.

Funkcja kapitału społecznego w sferze prywatnej polega przede wszystkim na zapewnieniu wiarygodności, ponieważ jest ona niezbędna dla zawierania umów opartych na zaufaniu. Specyficzną funkcją kapitału społecznego w gospodarce rynkowej jest zatem produkcja dóbr wspólnych w postaci kontraktów i wymiany. Strukturę społeczną spełniającą tę funkcję J. S. Coleman utożsamia z grupą podmiotów społecznych, które mają dwa wspólne elementy i są częścią jakiejś społecznej struktury i ułatwiają wspólne działania¹¹. Zdaniem tego badacza kapitał społeczny powstaje w tzw. domkniętych sieciach relacji społecznych, co oznacza, że podmioty są ze sobą wzajemnie powiązane.

Konstytutywną treścią kapitału społecznego są normy społeczne umożliwiające powstanie mechanizmu kontroli społecznej¹². W strukturze tej należy wyróżnić agendy państwowe, które zapewniają sprzężenie zwrotne między wiarygodnością rynkową a systemem normatywnym. Oznacza to, że ostatecznym umocowaniem społecznego kapitału rynkowego jest kapitał publiczny. Jest to specyficzna cecha rynkowego kapitału społecznego, gdyż w sferze publicznej determinują go organizacje społeczeństwa obywatelskiego, których główną funkcją jest zapewnienie zaangażowania obywateli w sprawy publiczne.

¹¹ Por. J. S. Coleman [1990], *Foundation of Social Theory*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, s. 98.

¹² J. S. Coleman, „Norm as social capital” [w:] eds. G. Ratnizky, P. Bertholz, *Economic Imperialism: The Economic Method applied outside the Field of Economics*, Paragon House Publisher, New York 1987, s. 153.

Procesowa konceptualizacja kapitału społecznego zakłada, że jego tworzenie i wykorzystanie odbywa się według schematu: zaufanie–kapitał społeczny–wiarygodność. Zaufanie pełni w tym procesie podobną funkcję jak pieniądź, gdyż jest niezbędne we wszelkich interakcjach społecznych. W przeciwieństwie do kapitału finansowego łączy on ludzi, a nie wyklucza z życia społecznego. Zaufanie jest zatem czynnikiem niezbędnym w koordynacji działań ludzkich. Jego deficyt ogranicza dobrobyt społeczny, ponieważ jest zastępowany przez dodatkowe nakłady na zgromadzenie wiedzy o wiarygodności partnera. Konieczne są również większe nakłady na zawieranie i monitorowanie kontraktów.

Akumulacja kapitału społecznego jest procesem zbiorowym, ponieważ jest zdeterminowana przez działania wszystkich obywateli, a w gospodarce – uczestników rynku. Zaufanie rynkowe nie jest kategorią jednorodną i ze względu na odmienne mechanizmy koordynacji można je podzielić na: zaufanie między podmiotami wymiany rynkowej i zaufanie organizacyjne.

We współczesnej gospodarce rynkowej zachodzi również konieczność współdziałania organizacji, ponieważ osiągnięcie niektórych celów przekracza możliwości jednego podmiotu. Podejmowanie takich działań wymaga dużej wzajemnej ufności, większej niż w organizacji.

Zaufanie publiczne występuje w postaci: zaufania do władzy politycznej i wykonawczej, zaufania do wymiaru sprawiedliwości i zaufania do koordynatorów działań zbiorowych.

W sferze publicznej działania wszystkich podmiotów mają charakter zbiorowy, a ich sens polega na współdziałaniu w realizacji celu wspólnego. Skuteczność i efektywność działań zbiorowych w sferze publicznej zależy od zaufania obywateli do koordynatora, dlatego że definiuje on dobro wspólne (nadrzędny cel) i stwarza organizacyjne warunki dla jego realizacji.

Badania kapitału społecznego

W celu kwantyfikacji wpływu kapitału społecznego na wzrost gospodarczy konieczne jest dysponowanie odpowiednio zagregowanymi miarami jego zasobów oraz stosownymi metodami analitycznymi. Jednak empiryczne aplikacje zmierzające do kwantyfikacji wpływu kapitału ludzkiego na długookresowy rozwój społeczno-gospodarczy napotykają na spore trudności, przede wszystkim natury statystycznej. Nie istnieje bowiem jedyny, uniwersalny i niekwestionowany miernik kapitału społecznego, istnieją zaś liczne indykatory tej kategorii. Coraz liczniejsze ostatnio badania nad kapitałem społecznym obejmują różne części świata oraz omawiają różne aspekty kapitału społecznego pokazując ich wpływ na bardzo zróżnicowane sfery życia gospodarczego, społecznego i politycznego. I tak: M. Woolcock wyróżnia siedem obszarów badawczych¹³:

- rodzina i problemy z młodzieżą,
- szkoła i edukacja,
- wspólnoty lokalne,
- praca i organizacje,
- demokracja i polityka państwa,
- ogólne problemy związane z przedsięwzięciami zbiorowymi,
- rozwój gospodarczy.

¹³. Por. M. Woolcock, "Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework", *Theory and Society*, 1998, vol. 27. No. 1, s. 192-193.

Badania w zakresie mierzenia i tworzenia metod i narzędzi badawczych kapitału społecznego wykazują, iż pierwsze badania przeprowadzone zostały w ramach działań Banku Światowego¹⁴ na podstawie „Kwestionariusza SC-JQ *Social Capital – Integrated Questionnaire*, który zaadresowany został do gospodarstw domowych, z zapytaniem w zakresie następujących kwestii: o uczestnictwo w formalnych i nieformalnych organizacjach społecznych, o sieć kontaktów rodzinno-przyjacielsko-koleżeńskich, o zaufanie do ludzi i instytucji, o podejmowanie inicjatyw i aktywność społeczną, o pomoc udzieloną innym osobom, o dostęp do informacji i korzystanie z niej, o lokalne konflikty i o wpływanie na decyzje podejmowane w środowisku lokalnym. Kwestionariusz ten był inspiracją i wzorem dla innych badań ankietowych w tym zakresie.

Wiele uwagi poświęcono badaniom kapitału społecznego w pracach OECD i ONZ. Cechą wspólną tych badań jest wymierne podejście określania celów, które polega na wyznaczeniu głównych wskaźników pomiaru celu i określeniu ich poziomu ilościowego.

Polityka łączy różne komponenty rozwoju w ich współzależności, nie jest więc łatwo zdefiniować wskaźniki spójności. W przypadku tak kompleksowego zakresu problemu można zastosować dwa podejścia: konstruowania wskaźników syntetycznych, ułatwiających porównania w przekroju krajów lub zdefiniowania listy wskaźników szczegółowych odzwierciedlających cele przedmiotowe każdego komponentu strategii.

Podejście syntetyczne słabo nadaje się do planowania i programowania, natomiast jest wykorzystywane w procesie analizy i oceny realizacji danej polityki. Najbardziej znane podejście syntetyczne opiera się na koncepcji *Human Development Index* (rozwoju ludzkiego) zastosowanej w raportach UNDP (*Human Development Reports*), dla której skonstruowany został wskaźnik znany jako HDI, integrujący trzy komponenty: materialnego dobrobytu, edukacji i zdrowia.

Europejskie badania kapitału społecznego bazują na kwestionariuszu społecznych badań sondażowych *European Social Survey*, akcentującym bardziej sprawy socjalne i warunki życia niż zagadnienia zaufania i społecznych sieci oraz organizacji. Po rozszerzeniu Unii Europejskiej kwestionariusz został rozbudowany o zagadnienia związane przede wszystkim z kapitałem społecznym, tj. potrzebą głębszego poznania społeczeństw krajów w związku z utworzeniem Europejskiego Funduszu Socjalnego oraz rozszerzeniem o nowe kraje z Europy Środkowej i Europy Wschodniej.

Kwestionariusz zawierał pięć grup pytań dotyczących:

- Determinantów oceny kapitału społecznego, jak satysfakcja z demokracji, sąsiedztwa, zadowolenia z funkcjonowania sfery społecznej, warunków życia, zdrowia, poczucia bezpieczeństwa, relacji w pracy, rodzinie, towarzystwie.
- Zaufania i socjalizacji; pytano: o zaufanie do ludzi, instytucji, oznaczenie rodziny, pracy, czasu wolnego, spotkań z przyjaciółmi, o gotowość do pomocy, możliwość uzyskania pomocy.
- Stowarzyszania się i uczestnictwa; pytano o: przynależność do organizacji społecznych i kulturalnych, uczestnictwo w działalności społecznej na zasadzie wolontariatu, użytkowanie nowoczesnych technologii informacyjnych w pracy społecznej.
- Zagadnień życia politycznego; pytano o: znaczenie i zadowolenie z życia politycznego, otwartość partii politycznych, uczestnictwo w formacjach politycznych, ocenę obywatelstwa, a to: płacenie podatków, dbałość o dobra wspólne i publiczne.
- Troski o słabszych oraz opieki nad osobami starszymi.

¹⁴ Por. Ch. Grootaert, D. Narayan, N. Jones, M. Woolcock, [2004], *Measuring Social Capital, An Integrated Questionnaire*, The World Bank, Washington D.C.

Tak zmodyfikowany Kwestionariusz Eurobarometru, w którym znajdujemy znacznie więcej elementów poziomu życia ludności, stanowi podstawę badań spójności społecznej (*social cohesion*) jako kategoria łącząca jednocześnie cel integracji społeczeństw europejskich i wyrównania społecznego.

Podjęcia rozważań na temat zasady spójności społecznej i polityki spójności realizowanej w UE jest w tym momencie szczególnie ważne, bowiem są przygotowane i wprowadzane w życie dokumenty strategiczne na nową dekadę i nowy okres budżetowy. Także w Polsce trwają prace na temat przyszłej strategii spójności: w wymiarze terytorialnym i społecznym prowadzone w ramach zadań Ministerstwa Rozwoju Regionalnego oraz gospodarczym w ramach zadań Ministerstwa Gospodarki.

Spójność społeczna w najprostszym sensie oznacza, że istnieje jakaś więź, która powoduje, że ludzie czują się członkami danej społeczności i mogą mówić o sobie „my” i podejmować wspólne działania na rzecz wspólnego dobra. Źródła tego spoiwa mogą być różne: przynależność do danej lokalnej wspólnoty czy regionu, podzielenie tych samych wartości i zasad społecznych, to samo wyzwanie czy religia, wspólne dzieciństwo i dorastanie, wspólne doświadczenia edukacyjne, wspólna praca, przynależność do dużej rodziny, a nawet narodu, a także wspólne interesy i wspólne cele.

Spójne społeczności są czymś więcej niż sumą indywidualnych osób. Stanowią wspólnotę, dzięki której przezwyciężyć mogą wiele trudności, konfliktów i kryzysów, które nie byłyby możliwe, opierając się tylko na indywidualnej zapobiegliwości i aktywności oraz podsycanej rynkowo motywowaną rywalizacją.

Problemy kształtu i przemian więzi społecznych dokonujących się przede wszystkim pod wpływem zmian gospodarczych Polski i wybranych krajach UE, oparte na danych statystycznych oraz wynikach badań przeprowadzonych przez zespół prac nad Europejskim Modelem Społecznym¹⁵, przedstawiono w postaci syntetycznych wskaźników w zakresie wybranych determinantów w tabeli 1., a które dostarczają interesujących poznawczo wyników, a mianowicie:

- Wraz z osłabieniem działalności organizacji i stowarzyszeń religijnych w Europie uległy zachwianiu religia i wartości duchowe, co spowodowało, iż różnice w tej sferze między krajami UE są zaskakująco znaczne, zwłaszcza w grupie nowych krajów członkowskich od najbardziej religijnych – jak Polska (80%) do najbardziej świeckich, jak Estonia (16%) i Czechy (19%) wobec średniej dla 25 krajów UE (52%).
- Mniej więcej równomiernie rozłożyły się deklaracje respondentów dotyczące wartości znaczenia rodziny, które są wysokie w całej Europie i kształtuje się od 92% w Wielkiej Brytanii do 80% w Estonii, a dla Polski wskaźnik ten wynosi 90%, zaś dla 25 krajów UE – 86%.
- Ważnym przejawem występowania kapitału społecznego jest aktywność zawodowa, a więc ocena jakości i satysfakcji z posiadania pracy. Wyniki tego badania wskazują, że Francja charakteryzuje się najwyższym wskaźnikiem – 92%, zaś najniższym Wielka Brytania – 66%, co dość trudno jednoznacznie wyjaśnić. Natomiast przeciętna w skali UE-25 wynosi 84%.
- Znaczenie czasu wolnego dla respondentów w wybranych krajach UE kształtuje się najwyżej w Wielkiej Brytanii, bo aż 58%, zaś najniżej w Polsce i Niemczech – 36%, podczas gdy średnia dla 25 krajów UE wynosi 48%.

¹⁵ Por. S. Golinowska, P. Hengstenberg, M. Żukowski, *Diversity and Commonality in European Social Policies*, FES i Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.

Tabela 1. Główne wskaźniki charakteryzujące wartości społeczne w wybranych krajach UE (% respondentów)

Lp.	Wskaźniki	Czechy	Dania	Estonia	Francja	Niemcy	Polaska	Wielka Brytania	UE
1.	Religia i wartości duchowe	19	31	16	34	47	80	38	52 (UE 25)
2.	Znaczenie rodziny	88	88	80	86	86	90	92	86 (UE 25)
3.	Znaczenie pracy zawodowej	84	80	84	92	85	82	66	84 (UE 25)
4.	Znaczenie czasu wolnego	39	50	39	53	36	36	58	48 (UE 25)
5.	Nierówność w rozkładzie dochodów 2006	3,5	3,4	5,5	4,0	4,1	5,6	5,4	
6.	Znaczenie dystansu między bogatymi i biednymi	14	19	20	22	32	19	9	17 (UE 25)
7.	Poparcie dla konkurencji i wolnego rynku	62	72	76	54	68	68	58	61 (UE 27)
8.	Za dużo państwa	62	47	33	57	63	48	73	58 (UE 27)
9.	Zaufanie do innych	17	76	33 (lub 22 ESS)	22	35	10	36	30 (UE 25)
10.	Brak zaufania do krajowych instytucji politycznych	74	19	47	63	66	81	63	62 (UE 25)
11.	Zaufanie do Komisji Europejskiej	53	55	52	44	42	53	28	47 (UE 27)
12.	Aktywne uczestnictwo w działalności społecznej	23	42	28	36	35	20	33	29 (UE 25)
13.	Pomaganie innym – udzielanie pożyczek	36	34	50	29	19	46	40	23 (UE 25)
14.	Pożyczanie pieniędzy od innych	40	43	44	23	23	47	36	29 (UE 25)

Źródło: European Commission: Eurobarometer 2005 and 2007, European Social Survey 2007, Eurostat 2008.

- Istotnym czynnikiem kapitału społecznego jest niewątpliwie różny stosunek do nierówności zwłaszcza w rozkładzie dochodów, bowiem świadczy o znaczeniu polityki społecznej w danym kraju. I tak w przypadku „starej Unii” większe znaczenie przykładają obywatele – respondenci w Niemczech (4,1%), a mniejsze w Wielkiej Brytanii (5,6%), gdzie nierówności dochodowe są najniższe.
- Znaczenie dystansu między bogatymi i biednymi jest szczególnie istotne dla krajów, w których nierówności dochodowe są niższe, wówczas większą wagę przykładają społeczeństwa do celu polityki społecznej, a mianowicie do zmniejszenia różnic między bogatymi i biednymi.
- Badania w zakresie poparcia dla konkurencji i wolnego handlu wykazują, iż przeciętny wskaźnik dla 27 krajów UE wynosi 61%, zaś dla „nowych” krajów członkowskich kształtuje się na poziomie od 62% w Czechach do 68% w Polsce, natomiast wśród krajów „starej Unii” waha się od 54% we Francji do 72% w Danii.

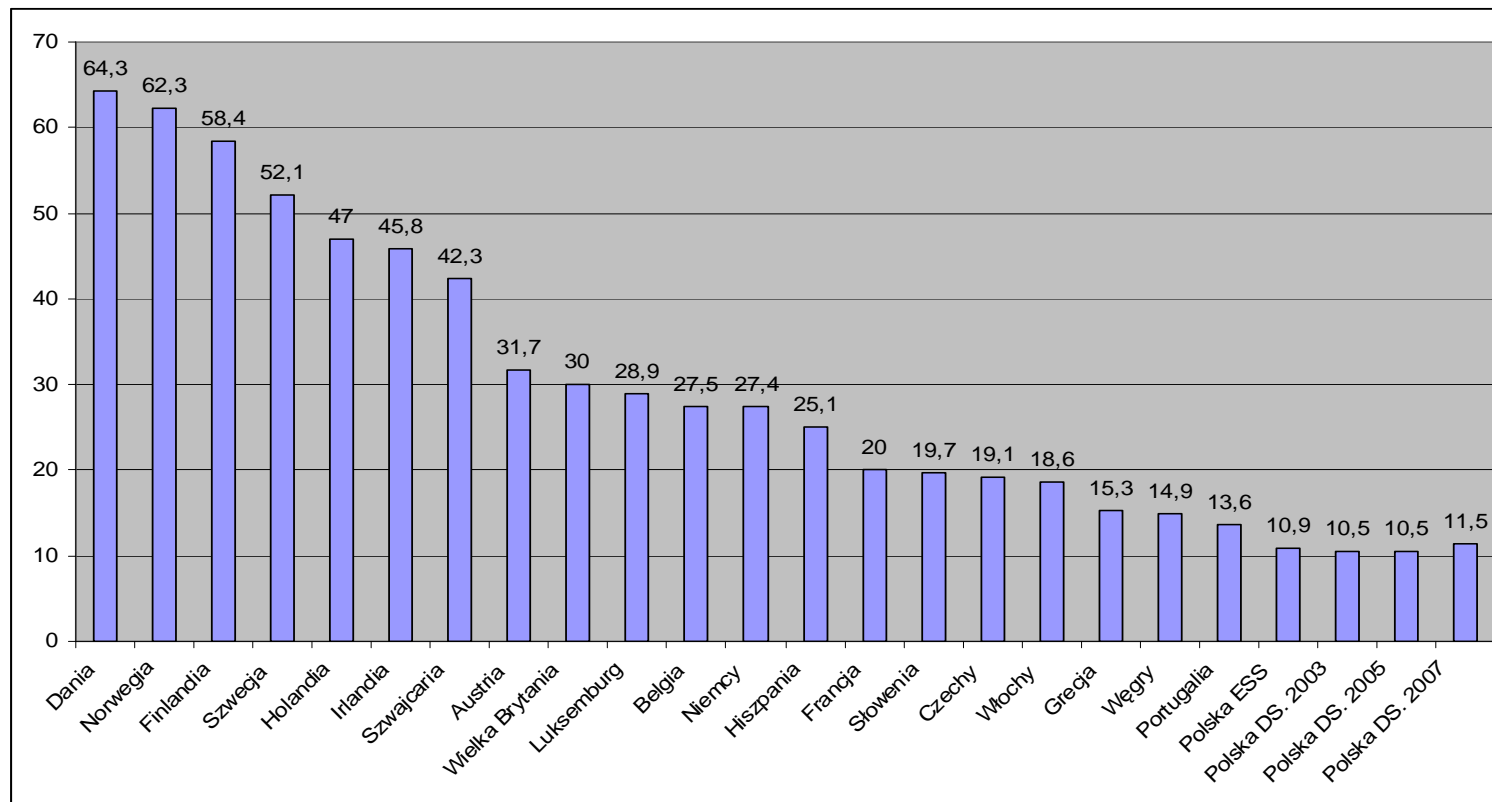
- Odnośnie oceny roli państwa w gospodarce to różnice w deklaracjach respondentów są znaczące i nie przebiegają jednoznacznie między zachodnimi i środkowo-wschodnimi krajami Unii Europejskiej. Wyniki badań wykazały, że kraje postkomunistyczne charakteryzują się niższymi wskaźnikami, wahającymi się od 33% w przypadku Estonii do 48% w Polsce, z wyjątkiem Czech, gdzie wskaźnik ten wynosi aż 62%. W grupie „starej Unii” wskaźniki te wahają się od 47% w Danii do 73% w Wielkiej Brytanii wobec średniej dla 27 krajów Unii wynoszącej 58%.
- Istotnym aspektem kapitału społecznego jest zaufanie do innych ludzi i jest on najwyższy w krajach skandynawskich jak Dania – 76% i pozostałych krajach „starej Unii”. Najniższy wskaźnik zaufania społecznego reprezentują kraje postkomunistyczne, jak Czechy – 17%, Polska – 10% wobec średniej dla 25 krajów Unii wynoszącej 30%.
- Wysoka nierównomierność cechuje opinie dotyczące braku zaufania do krajowych instytucji politycznych, zwłaszcza między zachodnimi i wschodnimi krajami Europy. I tak, średnia w skali 25 krajów UE wynosi 62%, zaś dla Czech 74%, a dla Polski aż 81%, zaś najniższy wskaźnik występuje w Danii – zaledwie 19% respondentów.
- W przypadku deklaracji odnośnie zaufania do Komisji Europejskiej pozytywnie deklaruje się 47% respondentów w skali 27 krajów UE, zaś powyżej tej średniej Dania – 55%, Czechy i Polska – 53%, Estonia – 22%, Francja – 44%, Niemcy – 42%, a Wielka Brytania zaledwie 28%.
- Istotnym aspektem kapitału społecznego są m.in. korelacje między zadowoleniem z funkcjonowania sfery publicznej a zaufaniem i aktywnością społeczną, polegającą na dobrowolnym udzielaniu się. I tak, w zakresie aktywnego uczestnictwa w działalności społecznej deklaruje się 29% respondentów w skali 25 krajów UE, zaś w wybranych krajach wahają się od 42% w Danii do 20% w Polsce.
- Bardzo duże zróżnicowanie wskaźników występuje odnośnie dobrowolnego zaangażowania w udzielaniu pomocy innym, a mianowicie od 50% w Estonii do zaledwie 19% w Niemczech, podczas gdy średnia dla UE-25 wynosi 23%, a w Polsce ten wskaźnik wynosi dwukrotnie więcej, bo aż 46%. Nieco mniej zróżnicowany jest poziom wskaźników dotyczących pieniężnego zadłużenia się, który kształtuje się od 23% we Francji i Niemczech do 47% w Polsce wobec 29% w skali 25 krajów UE.

Z przytoczonych badań wynika, że główną przyczyną niskiego poziomu kapitału w nowych krajach członkowskich UE jest zarówno niski poziom życia, jak i niska jakość formalnych instytucji. Niskie zaufanie i niska aktywność społeczna, to cechy wyróżniające wszystkie kraje postkomunistyczne, a nie tylko Polskę.

Zaufanie należy do kluczowych kategorii opisujących interakcje członków społeczeństwa zachodzące w określonych strukturach społecznych. Cechą pojęcia „zaufanie” jest jego wymiar ponadkulturowy, tzn. jest ono ważne w opisie funkcjonowania wszystkich społeczeństw, niezależnie od ich ustroju politycznego i systemu gospodarczego.

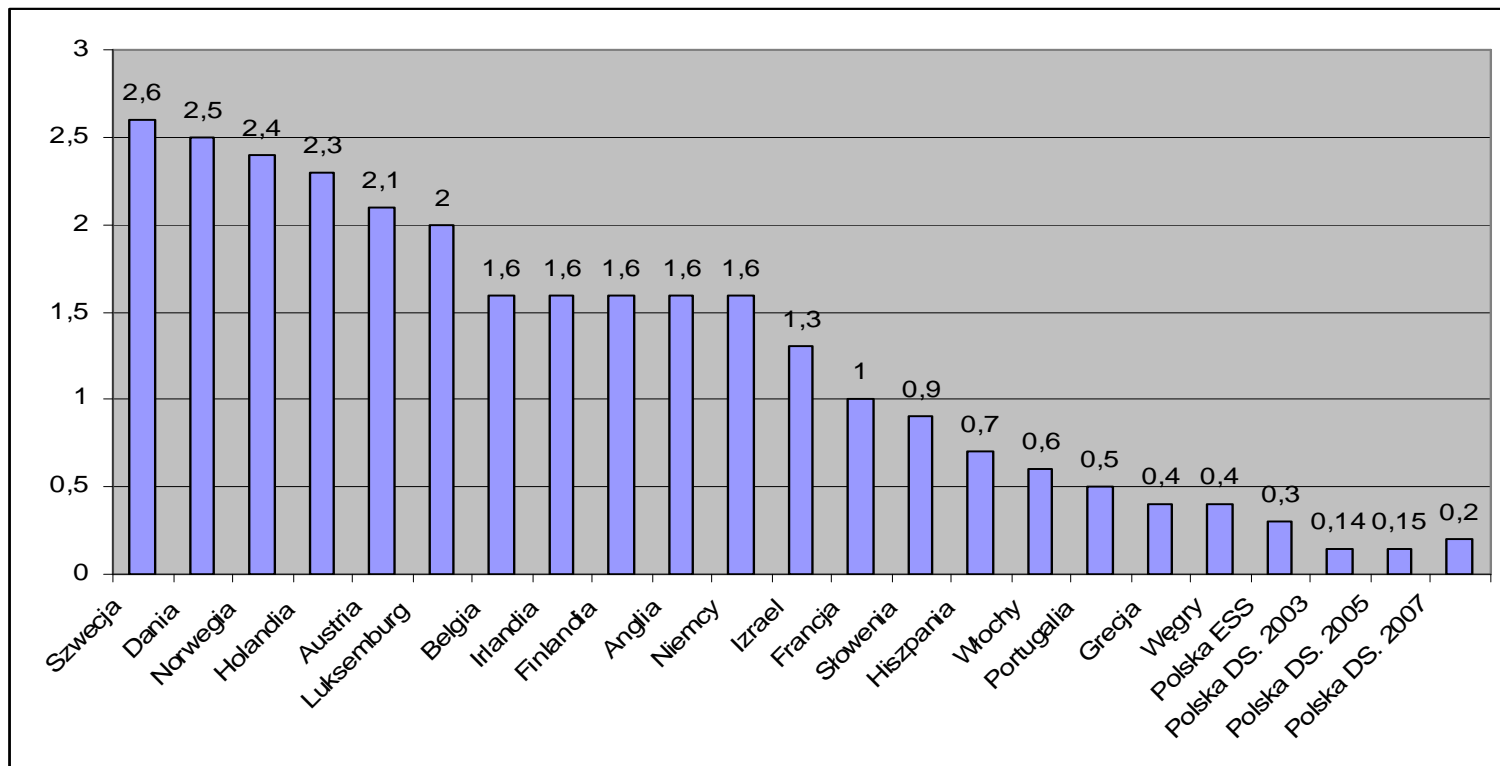
Ponadkulturowy wymiar zaufania nie oznacza jednolitych sposobów budowy zaufania w różnych kulturach narodowych i organizacjach. Rodzaj, charakter zaufania, jakim obdarzają się członkowie społeczeństwa, wynika z wartości i norm etycznych obowiązujących w danej społeczności. W tym sensie można mówić o różnych kulturach zaufania w zależności od regionu, kraju, szerszych grup społecznych, charakteru organizacji.

Sytuację tę ilustrują badania *European Social Survey (ESS)* za rok 2004, co prezentuje wykres 1., a który pozwala na sformułowanie następujących wniosków:



Wykres 1. Odsetek osób w wieku 18 i więcej lat ufających innym ludziom

Źródło: Diagnoza społeczna 2007. Warunki i jakość życia Polaków: raport, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2007.



Wykres 2. Przeciętna liczba organizacji, do których należą respondenci w wieku 18 i więcej lat

Źródło: *Diagnoza społeczna 2007. Warunki i jakość życia Polaków: raport*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2007.

- można stwierdzić, że wysoki poziom zaufania do innych ludzi przebiega na osi: kraje skandynawskie od 64,3% w Danii do 52,1% w Szwecji – lub bardziej adekwatnie – kraje Europy Północnej a pozostałe Kraje Europy.
- Najniższy wskaźnik zaufania społecznego deklarują społeczeństwa Europy Południowej, głównie Portugalia (13,6%) i Grecja (15,3%) oraz społeczeństwa krajów postkomunistycznych, a wśród nich Polska – zaledwie 10,9% respondentów.
- W analizie polskiej diagnozy społecznej zaufanie do innych ludzi deklarowało 10,3% respondentów w roku 2003, zaś w 2007 roku już 11,5%¹⁶.

Przejawem występowania kapitału społecznego jest tzw. aktywność społeczna, polegająca na udzielaniu się w pracach dobrowolnych organizacji i udział w wolontariacie, czyli przynależność do organizacji pozarządowych, a wyniki tych badań prezentuje wykres 2., z którego wynika, co następuje:

- Wysoka przynależność do organizacji pozarządowych jest najważniejsza także w Krajach Skandynawskich: od 2,6 w Szwecji do 2,4 w Norwegii.
- Polacy deklarują swoją przynależność zaledwie 0,14 w roku 2003 do 0,2 w roku 2007¹⁷.

Więzi społeczne kształtują się pod wpływem różnych czynników o charakterze subiektywnych, obiektywnych i wewnętrznych – tkwiących w danej grupie społecznej, jak i zewnętrznych. Czynniki te ulegają obecnie gwałtownym przemianom. Zmieniają się struktury i instytucje społeczne, systemy wartości, następują dynamiczne przemiany ekonomiczne, społeczne i kulturowe.

Proces transformacji ustrojowej w Polsce – przemiany z niedemokratycznego i nakazowo-rozdzielczego systemu społeczno-gospodarczego w system o rynkowej gospodarce i bardzo wysokich aspiracjach wolnościowych i demokratycznych, a także globalizacyjne tendencje obecnych czasów mają niewątpliwie zdecydowany wpływ na niski poziom zaufania aktywności społecznej, co wynika z badań Komisji Europejskiej, jakie prezentowane są powyżej (wykresy 1. i 2.).

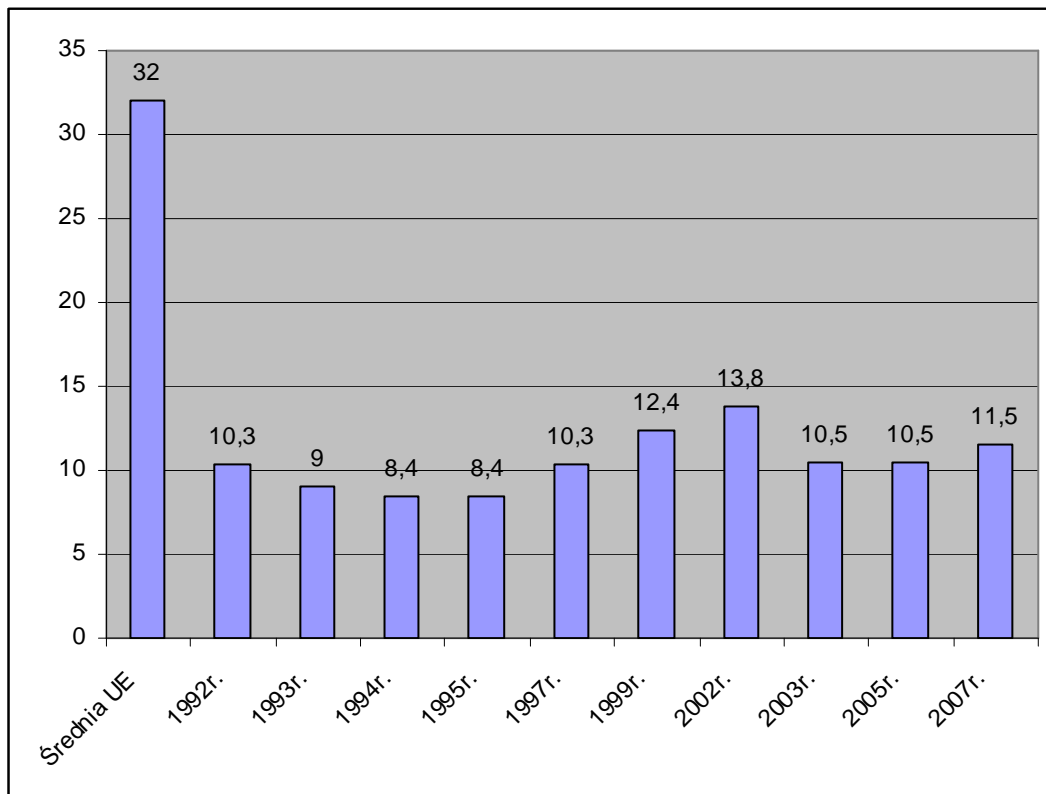
Przekonanie, że zaufanie i inne elementy kapitału społecznego są warunkiem uzyskiwania dobrych efektów ekonomicznych, to kraje postkomunistyczne, a szczególnie Polska, nie potwierdzają takiej zależności. Można zatem stwierdzić, że niski poziom więzi i zaufania instytucjonalnego nie hamowały rozwoju gospodarczego w Polsce jak dotąd, ale czy nie stanie się on barierą dynamiki wzrostu gospodarczego, jak i społecznej satysfakcji – dobrobytu w przyszłości.

Brak kapitału społecznego utrudnia nie tylko dynamiczny rozwój gospodarczy, ale przede wszystkim efektywne rządzenie i rozwój społeczeństwa obywatelskiego, także reformy społeczne polegające na uspołecznieniu wielu funkcji socjalnych, w tym w opiece nad dziećmi, niepełnosprawnymi, przewlekle chorymi i starszymi.

Wykres 3. prezentuje dynamikę zmian jakości kapitału w okresie transformacji gospodarczej w Polsce w latach 1992-2007 w odniesieniu do średniego poziomu z roku 2004 w skali Unii Europejskiej.

¹⁶. Por. *Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*. Raport [2007], red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa.

¹⁷. Por. Tamże.



Wykres 3. Odsetek osób ufających innym ludziom w Polsce w latach 1992-2007 w odniesieniu do średniego poziomu w UE w 2004 r.

Źródło: Diagnoza społeczna 2007. *Warunki i jakość życia Polaków: raport*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2007.

Z zaprezentowanych danych wynika, że:

- Początek przemian systemowych w Polsce po roku 1990 zaowocował lekkim wzrostem poziomu zaufania wzajemnego, osiągając wskaźnik na poziomie 10,3% w roku 1992.
- Najwyższy odsetek osób ufających innym ludziom miał miejsce w roku 2002 (13,8%), po czym obniżył się do poziomu 10,5% w kolejnych latach, tj. 2003-2005.
- W ostatnim roku objętym badaniem, tj. 2007, wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 11,5% wobec średniej dla krajów Unii Europejskiej na poziomie 32% wg danych za rok 2004.

Oznacza to, że trwale brakuje bodźców do rozwoju kapitału społecznego w transformującej się gospodarce polskiej. Rozwój kapitału społecznego jest więc wyzwaniem także politycznym, a proces jego tworzenia powinno się budować, a może przede wszystkim w procesie edukacyjnym nawet na poziomie najniższym.

Literatura:

1. Bourdieu P., "The forms of capital" [w:] *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, ed. J. G. Richardson, Greenwood Press, New York 1986.
2. Bullen P., Onyx J. [1999], *Social Capital: Family Support Services and Neighbourhood and Community Centres*.
3. Coleman J. S., "Norm as social capital" [w:] *Economic Imperialism: The Economic Method applied outside the Field of Economics*, eds. G. Ratnitzky, P. Bertholz, Paragon House Publisher New York 1987.
4. Coleman J. S. [1988], "Social capital in the creation of human capital", "American Journal of Sociology" nr 94.
5. Coleman J. S. [1990], *Foundation of Social Theory*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
6. Diagnoza społeczna, *Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, red. J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2997.
7. European Commission, Eurobarometr 2005 and 2007., European Social Survey 2007, Eurostat 2008.
8. Golinowska S., Hengstenberg P., Żukowski M. [2009], *Diversity and Commonality in European Social Policies*, FES i Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2008.
9. Grootaert Ch., Narayan D., Jones N., Woolcock M, [2004], *Measuring Social Capital, An Integrated Questionnaire*, The World Bank, Washington D.C.
10. Matysiak A., *Kapitał jako proces*, „Zeszyty Naukowe”, nr 6, PTE, Kraków 2008.
11. Mączka L., *Kapitał ludzki w rozwoju przedsiębiorczości w warunkach UE*, WSETiNS, „Studia i materiały”, Zeszyt 7, Kielce 2010.
12. Mączka L., *Problemy społeczne w obliczu wyzwań globalizacji. Polityczne, Gospodarcze i Kulturowe aspekty relacji Polski z krajami byłego ZSRR*, WSETiNS, Monografia, Kielce 2011.
13. Putnam R. D., *Demokracja w działaniu*, Wydawnictwo Znak, Kraków 1995.
14. Putnam R. D., *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon and Schuster, New York 2000.
15. Woolcock M., *Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework*, Theory and Society, 1998, vol. 27. No. 1.
16. Woolcock M., *The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes*, ISUMA, The Canadian Journal of Policy Research 2001, No. 1.

*Andrzej Kościółek**

KAPITAŁ SPOŁECZNY W SPOŁECZNOŚCIACH LOKALNYCH – NA PRZYKŁADZIE PODKIELECKICH GMIN

Streszczenie:

W artykule przypomniane zostaną zwięźle najbardziej znane koncepcje kapitału społecznego, których autorami są: James Coleman, Pierre Bourdieu, Robert Putnam i Francis Fukuyama. Dalszą część artykułu wypełnią rozważania nad specyfiką lokalnego kapitału społecznego i źródłami tego kapitału. Kończącą część artykułu zajmują wyniki badań dwóch wymienianych przez Putnama wskaźników kapitału społecznego: kontaktów społecznych (którymi są nieformalne przynależności do grup) i udział w wyborach lokalnych (i parlamentarnych). Badania, które są egzemplifikacją niniejszych rozważań, zostały zrealizowane na próbie 1400 mieszkańców gmin położonych nieopodal Kielc.

Słowa kluczowe:

kapitał społeczny, lokalny kapitał społeczny, źródła lokalnego kapitału społecznego.

SOCIAL CAPITAL IN LOCAL COMMUNITIES – ON THE EXAMPLE OF MUNICIPALITIES SITUATED NEAR KIELCE

Abstract:

The article reminds briefly the most important concepts of social capital whose authors are: James Coleman, Pierre Bourdieu, Robert Putnam and Francis Fukuyama. The further part of the article is completed with reflections on peculiarities of local social capital and sources of the capital. The final part of the article presents the results of research of two mentioned by Putnam indicators of social capital: social contacts (which are informal group membership) and participation in local elections (and parliamentary ones). The research which is the exemplification of the considerations was completed on the sample of 1400 residents of municipalities located near Kielce.

Keywords:

social capital, local social capital, sources of local social capital

* Autor reprezentuje Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
kontakt e-mail: a.kosciolek@ujk.edu.pl

Klasyczne koncepcje kapitału społecznego

Istota i waga dyskusji nad pojęciem i funkcjonowaniem kapitału społecznego są zdynamizowane przez poszukiwania czynników pobudzających rozwój społeczny, polityczny, cywilizacyjny i gospodarczy społeczeństw. Związki tych sfer są ze wszech miar widoczne i wielorakie, a ich badanie i konkluzje potrzebne i wymagające pogłębienia. Samo pojęcie „kapitał społeczny” ma już prawie stuletnią tradycję, gdyż pojawiło się w 1916 r. w pracach Lydy Hanifan, którą interesowało poszukiwanie, wydobywanie i wzmacnianie pozytywnych relacji we wspólnotach; pozytywnych relacji, czyli takich, które wyrażają się w sympatii, dobrej woli, dobrosąsiedzkich stosunkach i chęci niesienia wzajemnej pomocy¹.

Dopiero jednak w latach 80. poprzedniego wieku dzięki pracom Jamesa Colemana pojęcie kapitału społecznego zostało wpisane do listy ważnych oraz teoretycznie i empirycznie inspirujących. Do wyżej wymienionego uczonego dołączyli wkrótce jako kolejni „piewcy” kapitału społecznego: Pierre Bourdieu, Robert Putnam i wreszcie Francis Fukuyama. Niemal każda praca dotycząca kapitału społecznego za punkt wyjścia bierze właśnie prace i dokonania tych czterech socjologów.

Ogólnie i w najbardziej uniwersalny sposób można powiedzieć, że gdy ludzie potrafią współdziałać ze sobą, realizować swoje partykularne i zbiorowe cele, darzą się wzajemnie i w relacjach z instytucjami zaufaniem, prowadzi to do pożądanых skutków i zjawiska określanego właśnie kapitałem społecznym.

Według Colemana kapitał społeczny to zasoby aktualne lub potencjalne, których istota „...zawiera się w strukturze relacji wewnątrz i zewnątrzgrupowych”². Jak zauważa Maria Theiss, kapitał społeczny w ujęciu amerykańskiego uczonego przejawia się w kilku formach. Są to po pierwsze zobowiązania względem podmiotu (jeśli osoba udziela pomocy lub przyjmuje od innych zobowiązania, to może uważać, że posiada zasób w postaci odwzajemnionej w przyszłości pomocy); po drugie – kanały informacyjne (dana osoba, będąc w określonych relacjach z innymi, może liczyć na dostęp do szczególnie cennych informacji dotyczących np. pracy, dostępu do dóbr itp.); po trzecie – normy i efektywne sankcje społeczne (podmioty uczestniczące w relacjach społecznych muszą podzielać te same normy wzajemności i zaufania, dzięki czemu podwyższone jest prawdopodobieństwo odwzajemnienia zobowiązań); po czwarte – zasada rezygnacji z partykularnego interesu na rzecz dobra wspólnego (ktoś, kto działa z pożytkiem dla dobra wspólnego, rezygnując jednocześnie z własnych profitów, zasługuje na uznanie społeczne, szacunek, nagrody honorowe lub finansowe itp.); po piąte wreszcie – kapitał społeczny może przejawiać się w formie władzy (relacja władzy to zasób pozwalający efektywnie podporządkować i kierować innymi)³. Tak więc o kapitale społecznym można mówić wówczas, gdy między ludźmi istnieją różnego rodzaju relacje i związki, poczynwszy od wzajemnych zobowiązań aż do relacji podporządkowania i władzy. Wykorzystywanie ich i swoista akumulacja pozwalają na osiągnięcie celów, które bez tego zasobu nie byłyby osiągalne.

¹ E. Rak-Młynarska, „Kapitał społeczny” [w:] B. Szlachta, *Słownik społeczny*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2004, s. 497.

² Coleman J., *Social Capital in the Creation of Human Capital*, „American Journal of Sociology”, Vol. 94 (Supplement), 1988, s. 98.

³ Zob. M. Theiss, *Krewni – Znajomi – Obywatele. Kapitał społeczny a lokalna polityka społeczna*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2007, s. 14-15.

W ujęciu Pierre'a Bourdieu kapitał społeczny stanowi „...sumę zasobów aktualnych i potencjalnych, które należą się jednostce lub grupie z tytułu posiadania trwałej, mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanej sieci relacji, znajomości i wzajemnego uznania. To znaczy jest sumą kapitałów i władzy, które sieć taka może zmobilizować”⁴. Owa suma kapitałów przejawia się w trzech formach, po pierwsze – jako kapitał ekonomiczny, który możliwy do wyrażenia lub wymiany na pieniądze; po drugie – jako kapitał kulturowy, który wyznacza stratyfikację społeczną i służy utrwalaniu nierówności społecznych, kapitał ten w określonych okolicznościach może być wymieniony na kapitał ekonomiczny; po trzecie – jako kapitał społeczny, wynikający ze społecznych powiązań i występujący jako szacunek dla danej jednostki, poważanie i dobra opinia w odniesieniu do rodziny, nazwiska, zawodu, stanowiska itp., które można wymienić na kapitał ekonomiczny⁵. Kapitał społeczny jest w ujęciu P. Bourdieu jedną z trzech zasadniczych form kapitału, który jest lub może być wykorzystany do zdobywania, utrzymania lub przekazania uprzywilejowanej pozycji w stratyfikacji społecznej.

Trzeci z wymienionych prekursorów idei kapitału społecznego – Robert Putnam – rozwinął myśli J. Colemana w odmiennym nieco kontekście teoretycznym i aplikacyjnym. Putnam postawił sobie problem: jak to jest możliwe, że identycznie zaprojektowane instytucje (chodziło o samorządy lokalne we Włoszech) przynoszą w swych działaniach różne rezultaty w sensie ich sprawności i skuteczności. Autor *Demokracji w działaniu* stawia śmiałą tezę, że aby instytucje demokratyczne mogły sprawnie i efektywnie działać, musi istnieć skuteczny mechanizm nakłaniania jednostek do zachowań kooperacyjnych, aktywnego uczestnictwa w życiu publicznym i przede wszystkim muszą istnieć dobrze ugruntowane instytucje społeczeństwa obywatelskiego. Na kapitał społeczny „...składają się takie jakości życia stowarzyszeniowego w danym społeczeństwie, jak sieci, normy oraz zaufanie – jakości te umożliwiają członkom danego społeczeństwa zwiększenie efektywności zbiorowego działania i sprawniejsze osiągnięcie podzielanych przez nich celów”⁶. Tak rozumiany kapitał społeczny jest więc zasobem życia zbiorowego, składa się z takich właściwości czy zdolności, które najlepiej realizują się w życiu stowarzyszeniowym – jest egzemplifikacją społeczeństwa obywatelskiego. Jednak za najważniejszy składnik kapitału społecznego Putnam uważa zaufanie społeczne, rozumiane jako klimat otwartości i gotowości do współpracy. Reasumując ten krótki wywód można przyjąć, że „...im większy kapitał społeczny, tym lepsze rządy – a teza ta jest wsparta na przeświadczeniu, że aktywne uczestnictwo w sieciach relacji powoduje stopniowe przeorientowanie motywacji jednostek. Partykularne interesy, egoizm, orientacja na własny zysk i karierę ustępują miejsca trosce o dobro wspólne, o sprawy bliższego i dalszego sąsiedztwa, gminy, miasta”⁷.

Ostatni z wymienionych uczonych – Francis Fukuyama – szczególnie eksponuje zaufanie, jako podstawowy składnik kapitału społecznego. Fukuyama interesuje się wpływem cech kultury danego społeczeństwa na gospodarkę i w ogóle dobrobyt. Tak rozumiany kapitał społeczny i tak umiejscowiony, jest przekazywany głównie za pośrednictwem tradycji, obyczajów, norm religijnych itp. Fukuyama definiuje kapitał

⁴ P. Bourdieu, J. D. L. Wacquant, *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2001, s. 105.

⁵ E. Rak-Młynarska, *Kapitał społeczny*, op. cit., s. 497.

⁶ R. Putnam, *Demokracja w działaniu*, Społeczny Instytut Wydawniczy „Znak” Kraków i Fundacja im. S. Batorego, Warszawa, 1995, s. 56.

⁷ C. Trutkowski, S. Mendes, *Kapitał społeczny w małych miastach*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2005, s. 63.

społeczny jako „...zdolność wynikającą z rozpowszechnienia zaufania w obrębie społeczeństwa lub jego części”⁸. I właśnie to rozpowszechnione wśród ludzi (zgodnie z określonymi wzorami kulturowymi) zaufanie, warunkuje pogłębianie się dobrobytu na fundamencie swobody działalności gospodarczej powiązanej z wolną konkurencją. Nie trzeba dodawać, że w ten sposób umacniają się takie pożądane na rynku cechy, jak uczciwość, rzetelność i lojalność.

Powszechnie panuje przekonanie, że posiadanie i rozwijanie kapitału społecznego może być istotnym czynnikiem dającym szansę na przyspieszenie tempa odrabiania dystansu dzielącego społeczeństwa dawnego bloku wschodniego i Zachodu. Kapitał ten, powiązany z innymi kapitałami takimi, jak: ludzki, kulturowy, intelektualny – żeby wymienić te najważniejsze – może przyczynić się do niwelowania luki cywilizacyjnej, dzielącej kraje najbardziej rozwinięte i te, które chcą znaleźć się w tym szacownym gronie.

Zwykle, w potocznym mniemaniu, słowo kapitał kojarzone jest przede wszystkim z finansami, to znaczy kapitałem finansowym. Należy do takich skojarzeń podchodzić ze zrozumieniem, choć tkwią w nich pewne niebezpieczeństwa. Trzeba mocno podkreślić, że postrzeganie kapitału głównie jako zasobności portfela – bogactwa umożliwiającego konsumpcję i zbytek – nie jest i nie może być społecznie pozytywnie widziane i oceniane. Gromadzenie pieniędzy i bogacenie się jako jedyny cel życiowy bez powiększania zasobów kapitałów ludzkiego i społecznego jest bowiem społecznie „puste”, a nawet destrukcyjne i szkodliwe.

Kapitał społeczny na poziomie lokalnym

O kapitale społecznym zwykle pisze się w literaturze i mówi w debatach jak o zjawisku uniwersalnym, oderwanym od konkretnych ram przestrzennych i czasowych. Kapitałem tym obdarzone są, lub też są go pozbawione, społeczeństwa w ogóle. Czy zatem można mówić o kapitale społecznym w węższym przestrzennie sensie? Czy lokalny kapitał społeczny ma jakąś specyfikę, pozwalającą odróżnić go od innych, np. właściwych dla narodu, klasy społecznej, kategorii zawodowej itp.? Funkcjonowanie społeczności lokalnych zależy nie tylko od istnienia i jakości infrastruktury technicznej i wielkości zasobów finansowych w dyspozycji władz, wielkości i jakości instytucji lokalnych, lokalnych systemów komunikacyjnych i kultywowania tradycji, lecz także od gotowości do współpracy i rzeczywistej współpracy oraz partycypacji społecznej mieszkańców społeczności lokalnych, wzajemnego zaufania obywateli, akceptujących wspólnie uznawane normy i wartości społeczne. Mieszkańcy społeczności lokalnych, wspólnie użytkujący przestrzeń i posługujący się sobie właściwymi kodami symbolicznymi, wyróżniają się na tle innych skupisk i struktur społecznych stosunkowo wysokim poziomem aktywności społecznej i obywatelskiej. Także bliższe relacje panujące między ludźmi, jak również utarte i wypróbowane sposoby radzenia sobie z problemami społecznymi wyróżniają swą specyfiką społeczności lokalne. Badania dowodzą (szczególnie Putnama i Fukuyamy), że istnieje ścisły związek pomiędzy kapitałem społecznym a dynamiką rozwoju ekonomicznego, zasobnością i zamożnością obywateli, w tym także na poziomie lokalnym. Społeczności, w których są silne więzi między mieszkańcami, a także wola wspólnotowego działania, w których mieszkańcy wprawdzie wiele o sobie wiedzą, ale zarazem „bliżej” siebie żyją i są skłonni do niesienia sobie wzajemnie pomocy, są postrzegane jako bardziej przyjazne ludziom i dla nich bardziej bezpieczne.

⁸ F. Fukuyama, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, PWN Warszawa-Wrocław 1997, s. 39.

Aktywność świadomych swych celów obywateli oraz działanie niezależnych, lokalnych organizacji pozarządowych są podstawą sprawnie działającego aparatu administracyjnego, pogłębiającej się demokracji lokalnej i przede wszystkim prowadzi do budowania lokalnej wspólnoty. W budowaniu tej wspólnoty konieczne jest, aby pielęgnować i podtrzymywać to wszystko, co specyficzne, tradycyjne czy lokalne. To jest podstawą poczucia lokalnej tożsamości, przynależności i zaangażowania na rzecz bezpośrednio doświadczanej i użytkowanej przestrzeni, a także jest podstawą świadomego obywatelstwa. Lokalne władze i lokalni liderzy – mówiąc postulatywnie – muszą dostrzec, że budowanie związków między mieszkańcami, ich wzajemnego zaufania i zaangażowanie w sprawy wspólnoty jest równie ważne, jak np. budowanie kanalizacji, układanie kostki, czy remont siedziby szkoły.

Źródeł lokalnego kapitału społecznego należy upatrywać i doszukiwać się szansy jego wydobycia między innymi w:

- edukacji dzieci i młodzieży, eksponującej zagadnienia lokalnych tradycji kulturowych, obyczajowości, rytuałów itp. Szkoła i wszelkie placówki oświatowe oraz wychowawcze są (lub mogą być) doskonałym przekaznikiem tradycji, umiejętności wspólnotowego działania, przygotowania do pełnienia ról obywatelskich,
- istnieniu lokalnych tradycji, kultywowanych i pielęgnowanych przez świadomych swych korzeni obywateli, przy czym chodzi tu szczególnie o tradycje lokalnego zaangażowania obywatelskiego (dotyczy to np. w przypadku społeczności wiejskich takich instytucji, jak straż pożarna, koła gospodyń wiejskich, kółka rolnicze czy tradycji tzw. grup producenckich),
- swobodny dostęp do dóbr i usług publicznych gwarantowanych przez państwo i samorząd lokalny (takich jak zdrowie, edukacja, bezpieczeństwo publiczne i gwarancja własności), zwiększa zaufanie do instytucji publicznych i utwierdza zasady życia społecznego w ogóle,
- uczciwej, kompetentnej, otwartej, wykształconej i nastawionej na cele publiczne władzy lokalnej, która potrafi się skutecznie i zrozumiale komunikować z członkami społeczności lokalnej i która jest zdolna mobilizować oraz integrować mieszkańców wokół ważnych lokalnie przedsięwzięć,
- istnieniu lokalnych organizacji pozarządowych, które chcą i potrafią skutecznie integrować mieszkańców, a także są zdolne i „pozwala im się” realizować zadania, których oficjalne instytucje nie mogą lub nie chcą same brać na siebie; dodać należy niezwłocznie, że w tym zakresie Polska lokalna ma jeszcze ogromne zapóźnienie w stosunku do państw tzw. starszej części wspólnoty europejskiej,
- istnieniu lokalnych liderów, którzy mogą być lub nie być związani z jakąś organizacją społeczną; tacy ludzie nie zawsze są mile widziani przez lokalną władzę (szczególnie tę o oligarchicznych zapędach), przez którą są postrzegani nawet jako konkurencja,
- pozytywnych doświadczeniach lokalnej współpracy mieszkańców, którzy inspirowani przez wcześniej wspomnianych liderów, są w stanie osiągać atrakcyjne cele; trzeba jednak pamiętać, że integrowanie członków społeczności lokalnych to proces długi i mozolny.

Lokalny kapitał społeczny na podstawie badań w podkieleckich gminach

Często przywoływanym przykładem badań kapitału społecznego na poziomie lokalnym są analizy R. Putnama, przeprowadzone w środowiskach lokalnych Włoch. Autor *Demokracji w działaniu* stosuje przy tym dwie płaszczyzny analizy tego kapitału społecznego: społecznej przynależności (np. udział sformalizowanych organizacjach oraz

grupach nieformalnych) i społecznej partycypacji (np. udział w lokalnych wyborach). „Putnam używa jako wskaźników społecznego kapitału dwóch statystycznych wielkości. Pierwszą są informacje o grupach i przynależności do grup (...) oraz wskaźniki politycznej partycypacji, takie jak frekwencja wyborcza i czytelnictwo gazet⁹.”

Egzemplifikacją tych dwóch w/w wskaźników kapitału społecznego będą wyniki badań, jakie zostały przeprowadzone wśród mieszkańców kilku podkieleckich gmin przez zespół współpracowników Świętokrzyskiego Centrum Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej w Kielcach (w zespole tym znalazł się Zdzisław Skuza oraz autor niniejszego opracowania). W projekcie realizowanym przez w/w Fundację środki finansowe pochodziły z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, dla którego instytucją pośredniczącą jest Świętokrzyskie Biuro Rozwoju Regionalnego w Kielcach.

W badaniach, zrealizowanych w miesiącach czerwiec–wrzesień 2010 roku, których fragment zostanie zaprezentowany poniżej, zostały wzięte pod uwagę zasadniczo właśnie dwa wymienione przez Putnama wskaźniki kapitału społecznego: społeczne przynależności (nieformalne uczestnictwo w różnego rodzaju zgromadzeniach i kontakty z grupami) i społeczna partycypacja (czyli udział w wyborach przede wszystkim lokalnych, ale także parlamentarnych i prezydenckich). W badaniach wzięło udział 1400 respondentów z sześciu gmin wiejskich powiatu kieleckiego (Zagnańsk, Bieliny, Strawczyn, Mniów, Masłów, Pierzchnica) i jednej gminy powiatu jędrzejowskiego (Sobków). Dobór próby był losowy – pełnoletnich respondentów wylosowano z ewidencji ludności gmin. W badaniu brało udział 51% kobiet i 49% mężczyzn. Stan cywilny wolny – 37%, żonaty/zamężna – 57%, rozwiedziony/a – 1,5%, wdowiec/wdowa – 4,5%. Wykształcenie zawodowe i niższe zadeklarowało 45,1% respondentów, średnie – 39,8% i wykształcenie wyższe – 15,1%.

Społeczne przynależności (kontakty) umożliwiają wzajemne zrozumienie, poznawanie się, tworzenie klimatu wzajemnego zaufania, pomaganie, wywieranie wpływu oraz rozwiązywanie problemów i konfliktów. Sprzyjają one budowaniu więzi społecznych, które mogą mieć charakter ochronny, a efektem ich występowania jest wzrost poczucia przynależności do grupy i tym samym spójności społecznej, to znaczy występowania specyficznych sił spajających członków społeczności i powodujących, że chętniej pozostają i działają w jej obrębie.

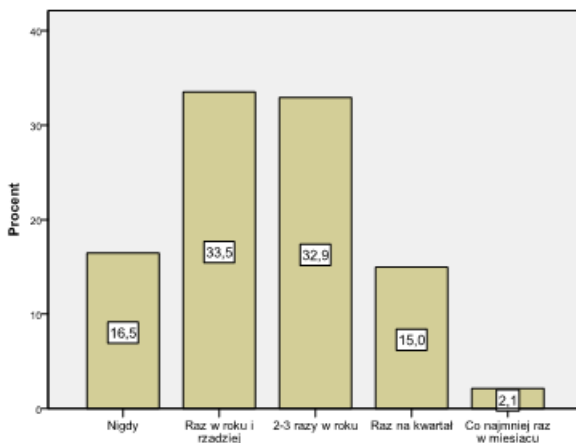
Społeczne przynależności

Kontakty społeczne mieszkańców gmin były przedmiotem empirycznego poznania. W badaniach postawiono respondentom pytanie: jak często ich kontakty przybierają formy towarzyskie?

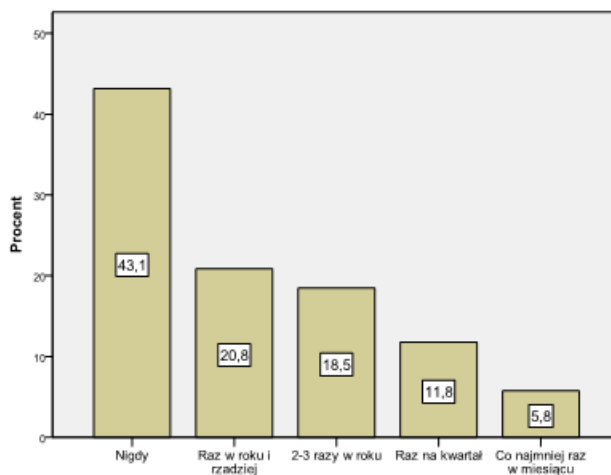
Z badań wynika, że dość często mieszkańcy gmin bywają w okolicznościach towarzyskich z dalszą rodziną. Raz w roku i dwa-trzy razy w roku po około 33%, raz na kwartał – prawie 15% i raz w miesiącu – ponad 2%. Nigdy nie spotyka się towarzysko z dalszą rodziną ponad 16% badanych osób.

Z drugiej strony, patrząc na dane, należy zwrócić uwagę, że równo połowa badanych nigdy nie spotyka się z dalszą rodziną lub robi to najwyżej raz w roku lub rzadziej. Jest to zapewne rezultat zmian w stylach życia Polaków i mniejszej roli rodziny, szczególnie dalszej w tym układzie.

⁹ M. Frykowski, „Zaufanie i kapitał społeczny w przestrzeni miejskiej Łodzi” [w:] A. Majer, P. Starosta, *Wokół socjologii przestrzeni*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2004, s. 172.

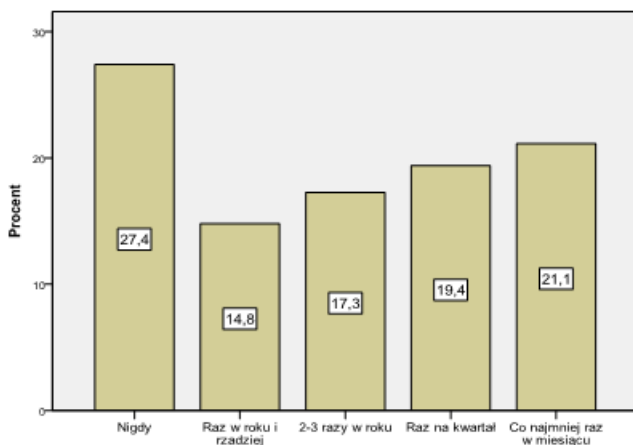


Wykres 1. Uczestnictwo w spotkaniach towarzyskich z dalszą rodziną
 Źródło: Opracowanie FRDL.



Wykres 2. Uczestnictwo w spotkaniach towarzyskich ze znajomymi
 Źródło: Opracowanie FRDL.

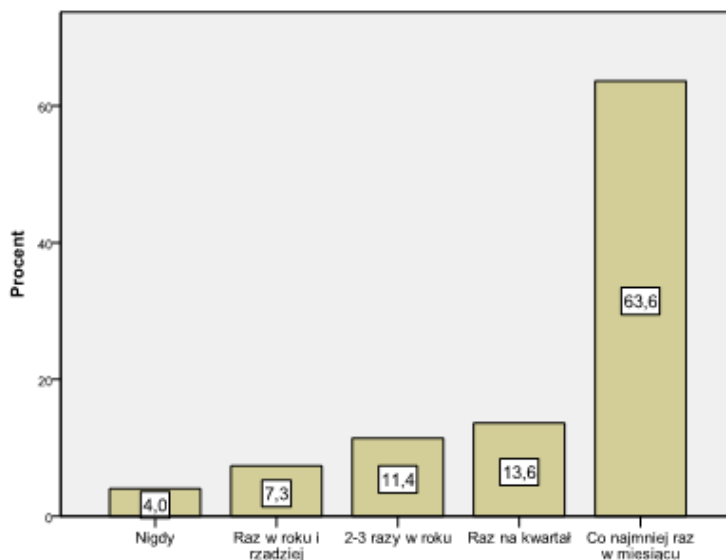
Nie są także powszechne spotkania towarzyskie w gronie znajomych, gdyż aż ponad 43% ankietowanych nie uczestniczy w takich spotkaniach. Raz w roku w okolicznościach towarzyskich ze znajomymi spotyka się 20,8% respondentów. Tak więc prawie dwie trzecie respondentów nie odczuwa potrzeby takich kontaktów. Około 36% badanych osób spotyka się od kilku do kilkunastu razy w roku.



Wykres 3. Uczestnictwo w spotkaniach towarzyskich z sąsiadami

Źródło: Opracowanie FRDL

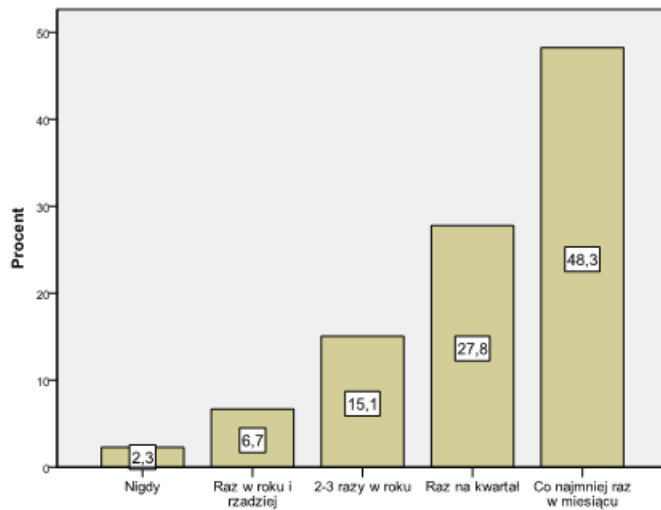
W stosunkach sąsiedzkich ponad 21% badanych osób bywa na spotkaniach towarzyskich raz w miesiącu, a nie bywa nigdy 27,4%. Raz na kwartał spotkania towarzyskie z sąsiadami organizuje sobie ponad 19% ankietowanych osób. Dla pozostałych są to sporadyczne okazje. Warto jednak podkreślić, że spotkania towarzyskie z sąsiadami są zdecydowanie częstszą formą kontaktów społecznych niż spotkania z dalszą rodziną. Może na to wpływać bliskość przestrzenna i wspólnota jej użytkowania.



Wykres 4. Uczestnictwo w imprezach organizowanych przez organizacje społeczne

Źródło: Opracowanie FRDL.

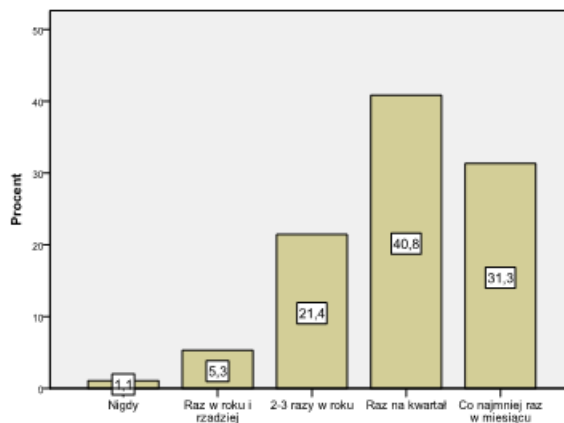
Dużym powodzeniem cieszą się imprezy organizowane dla członków organizacji społecznych przez te organizacje. Co najmniej raz w miesiącu ponad 63% ankietowanych osób uczestniczy w tego rodzaju spotkaniach. Może to świadczyć po pierwsze o znacznej aktywności mieszkańców badanych powiatów oraz, po drugie – o sporym wysiłku tych organizacji, aby przygotować atrakcyjną ofertę dla publiczności.



Wykres 5. Uczestnictwo w imprezach organizowanych przez szkołę

Źródło: Opracowanie FRDL.

Badania potwierdzają, że głównym ośrodkiem kontaktów społecznych są szkoły, które poza edukacją pełnią także funkcje kulturalno-rekreacyjne, szczególnie w środowiskach wiejskich. Co najmniej raz w miesiącu w imprezach organizowanych przez szkołę bierze udział ponad 48% mieszkańców badanych gmin. Jest to przy tym ważny argument na rzecz utrzymania czynnych placówek szkolnych w środowiskach, w których co prawda ubywa dzieci w wieku szkolnym, ale za to przybywa ludzi w wieku poprodukcyjnym. Bez tych budynków i ich wyposażenia trudno będzie budować lokalny kapitał społeczny.

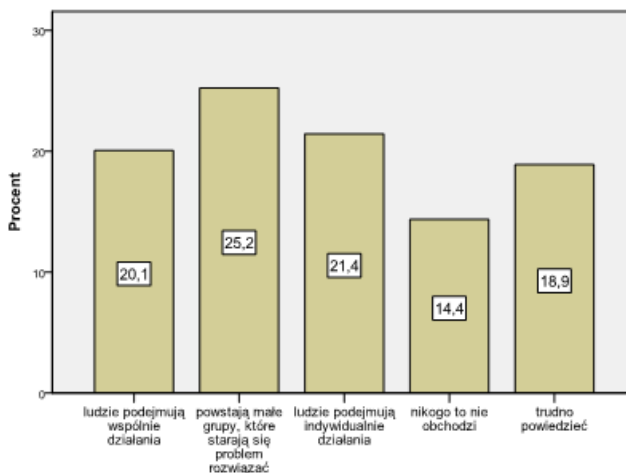


Wykres 6. Uczestnictwo w imprezach organizowanych przez lokalne instytucje

Źródło: Opracowanie FRDL.

Dużą inicjatywę w integracji społeczności lokalnej wykazują Ochotnicze Straże Pożarne i władze gminne. Odnotowano wysokie wskaźniki uczestnictwa w imprezach organizowanych przez te instytucje. Co najmniej raz na kwartał spotyka się na nich 40,8% badanych osób, 31,3% – co najmniej raz w miesiącu, 21,4% – 2-3 razy w roku, 5,3% – raz w roku. Stosunki i powiązania występujące w danej społeczności motywują jej członków i grupy do pełnienia określonych funkcji, kultywowania określonych wartości, ukierunko-

wania na wspólny cel. Stawiając kolejne pytania respondentom, podjęto próbę rozpoznania na ile mieszkańcy gmin są gotowi do współdziałania.



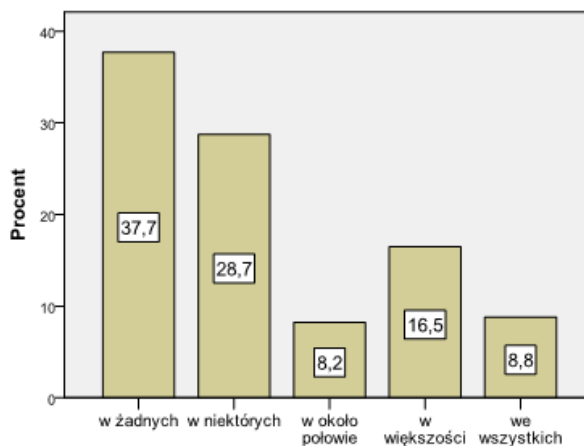
Wykres 7. Sposoby rozwiązywania problemów

Źródło: Opracowanie FRDL.

Nieco ponad 20% badanych wskazuje, że w sytuacjach problemowych mieszkańcy gminy działają wspólnie, co czwarta osoba twierdzi, że powstają małe grupy, które starają się rozwiązać problem. Ponad 21% przyznaje, że problemy rozwiązywane są indywidualnie. Obojętność wobec problemów innych sygnalizuje około 14,3% ankietowanych osób, a 18,9% nie zajmuje jednoznacznego stanowiska w tej sprawie. Tak więc ponad 45% respondentów na terenie swoich gmin obserwuje w sytuacjach problemowych wspólnotowe formy działania. Pozostali albo usiłują działać samotnie, albo nie zajmują się tym lub nie wiedzą nic o takiej potrzebie.

Spoleczna partycypacja

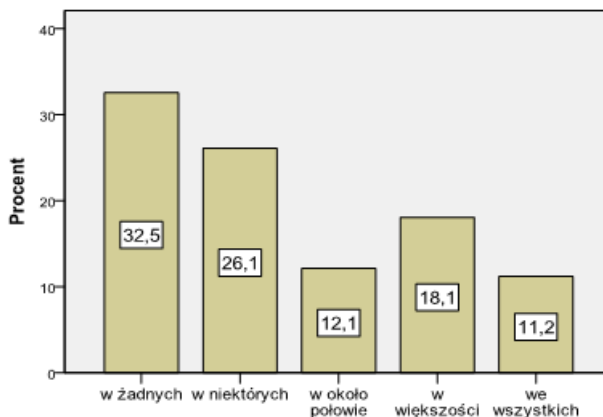
Przywilejem obywateli są wolne demokratyczne wybory. W wyniku badań rozpoznano, w jakim stopniu mieszkańcy gmin korzystają z tego przywileju.



Wykres 8. Uczestnictwo w wyborach samorządowych od 1990 r.

Źródło: Opracowanie FRDL.

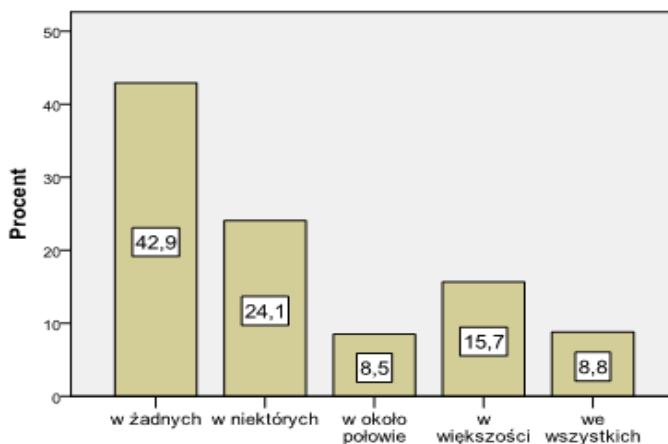
Od 1990 r. prawie aż 38% ankietowanych osób nie brało udziału w żadnych wolnych demokratycznych wyborach na szczeblu samorządowym. Tylko niecałe 9% respondentów uznało za stosowne zabierać regularnie głos w sprawach lokalnych mandatariuszy do samorządów wszystkich szczebli, a dalszych 16,5% brało udział w prawie wszystkich wyborach. Potwierdza to i tak znikomą, bo dwudziestokilku-procentową, aktywność wyborczą mieszkańców badanych gmin wiejskich powiatu kieleckiego ziemskiego.



Wykres 9. Uczestnictwo w wyborach parlamentarnych od 1990 r.

Źródło: Opracowanie FRDL.

Również niskie wskaźniki dotyczą frekwencji badanych osób w wyborach parlamentarnych – w żadnych nie brało udziału ponad 32,5% respondentów, w niektórych uczestniczyło 26,1%, w mniej więcej połowie – 12,1%. W większości wyborów udział zadeklarowało 18,1%, natomiast we wszystkich – ponad 11%; nie daje to nawet w sumie 30% mieszkańców biorących regularnie udział w wyborach parlamentarnych. Dane te świadczą o niskiej partycypacji społecznej mieszkańców badanych gmin i niskiej świadomości obywatelskiej.



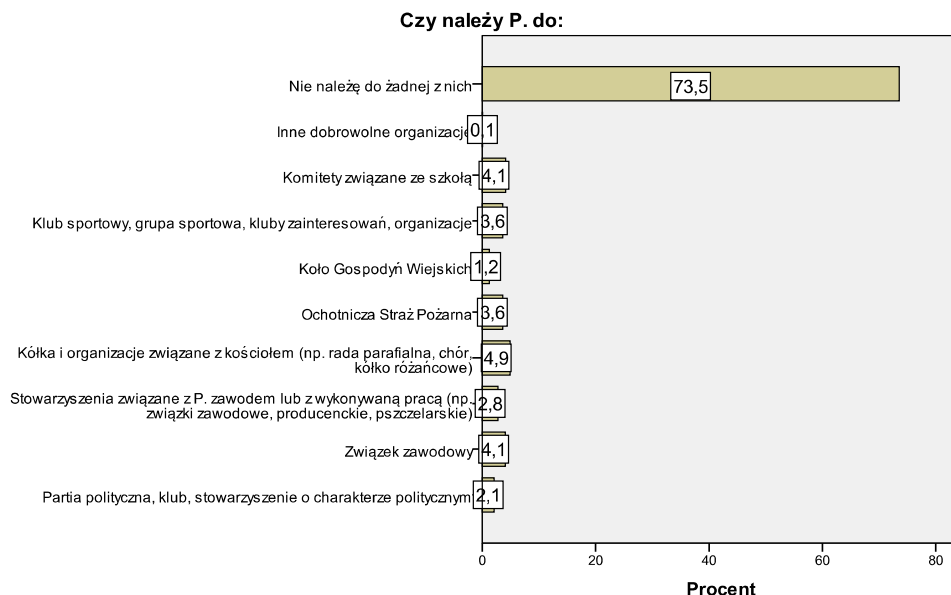
Wykres 10. Uczestnictwo w wyborach prezydenckich

Źródło: Opracowanie FRDL.

Jeszcze gorzej wygląda sytuacja w przypadku wyborów prezydenckich: 42,9% respondentów regularnie opuszczało wybory, 24,1% uczestniczyło wrywkowo

w poszczególnych latach i tylko 8,8% brało udział w każdych wyborach prezydenckich odnotowanych od 1990 r.

Inną formą aktywności obywatelskiej jest przynależność do organizacji pozarządowych oraz praca na rzecz tych organizacji, o które w badaniach zapytano respondentów.



Wykres 11. Przynależność do organizacji

Źródło: Opracowanie FRDL.

Obserwuje się niski stopień uczestnictwa mieszkańców badanych gmin w organizacjach społecznych. Wśród badanych tylko ponad 26% to członkowie organizacji społecznej. Dominują w tej aktywności organizacje kościelne – 4,9%, komitety związane ze szkołą – 4,1%, związki zawodowe – 4,1% i kluby sportowe – 3,6%. Prawie trzy czwarte mieszkańców gmin nigdzie nie należy, chociaż prawie dwie trzecie deklaruje co najmniej raz w miesiącu uczestnictwo w imprezach organizowanych przez organizacje społeczne.

Zakończenie

Zaprezentowane powyżej cząstkowe dane z badań na terenie siedmiu gmin pozwalają na sformułowanie kilku uwag końcowych, które powinny być rozwijane i poddane dalszej szczegółowej analizie. Na podstawie powyższego materiału można zatem powiedzieć, że:

- konieczne jest prowadzenie zintegrowanej polityki społecznej w kierunku rozwoju społeczeństwa obywatelskiego i tworzenie kapitału społecznego przez tworzenie systemów wzmacniania solidarności lokalnej, w tym sąsiedzkiej,
- konieczne jest podniesienie poziomu usług publicznych i rozszerzanie współpracy partnerskiej z organizacjami pozarządowymi,
- celowe wydaje się tworzenie warunków do rozwoju sportu, turystyki i rekreacji przez rozbudowę infrastruktury technicznej, pozwalającej dodatkowo waloryzować przestrzeń bezpośrednio doświadczaną i użytkowaną przez mieszkańców gmin,

- należy wspierać inicjatywy lokalnych animatorów społeczności i lokalnych organizacji społecznych w kierunku integracji mieszkańców gmin,
- konieczne jest zainteresowanie władz lokalnych infrastrukturą społeczną (budynki szkół, przedszkoli, klubów) tak, aby stała się bardziej dostępna lokalnym grupom i organizacjom.

Zakończmy tę prezentację ważnym cytatem: „Jeśli wskaźniki Putnama, dotyczące społecznej przynależności i partycypacji, czyli udział w organizacjach i stowarzyszeniach oraz udział w wyborach lokalnych zastąpimy uczestnictwem w grupach nieformalnych oraz działaniami na rzecz środowiska lokalnego, wówczas otrzymamy obszar społecznego uczestnictwa i współdziałania, otwierający możliwość kształtowania się kapitału społecznego sensu stricto. Ten rodzaj więzi można określić jako nieformalny kapitał społeczny”¹⁰. Te kwestie, których dotyczyły przywołane badania po części obrazują ów nieformalny kapitał społeczny, gdyż uczestnictwo w życiu rodzinnym, towarzyskim i sąsiedzkim jest właśnie takim kapitałem. Dane z badań opinii nie są w zupełności obiecujące i w tym względzie mogłoby się jeszcze wiele zmienić na lepsze. Wspólnych, lokalnych działań nie badaliśmy, ale wiadomo powszechnie, że w tym względzie jest potrzeba jeszcze większych zmian na lepsze i przede wszystkim edukacji obecnych i następných pokoleń obywateli Polski lokalnej.

Literatura:

1. Bourdieu P., Wacquant J. D. L., *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2001.
2. Coleman J., *Social Capital in the Creation of Human Capital*, "American Journal of Sociology", Vol. 94 (Supplement), 1988.
3. Frykowski M., *Zaufanie i kapitał społeczny w przestrzeni miejskiej Łodzi* [w:] A. Majer, P. Starosta, *Wokół socjologii przestrzeni*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2004.
4. Fukuyama F., *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, PWN Warszawa Wrocław 1997.
5. Putnam R., *Demokracja w działaniu*, Społeczny Instytut Wydawniczy „Znak” Kraków i Fundacja im. S. Batorego Warszawa, 1995.
6. Rak-Młynarska E., *Kapitał społeczny* [w:] B. Szlachta, *Słownik społeczny*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2004.
7. Theiss M., *Krewni – Znajomi – Obywatele. Kapitał społeczny a lokalna polityka społeczna*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2007.
8. Trutkowski C., Mendes S., *Kapitał społeczny w małych miastach*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2005.

¹⁰ M. Frykowski, „Zaufanie i kapitał społeczny w przestrzeni miejskiej Łodzi” [w:] A. Majer, P. Starosta, *Wokół socjologii przestrzeni*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2004, s. 171.

*Leszek Cichobłaziński**

ZARZĄDZANIE KARIERAMI PRACOWNICZYMI A ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO W ORGANIZACJI

Streszczenie:

Niniejszy artykuł poświęcony jest problematyce zarządzania karierami pracowniczymi jako czynnikowi wpływającemu na rozwój kapitału ludzkiego w organizacji. Zaprezentowane zostaną najważniejsze ujęcia teoretyczne rozwoju kapitału ludzkiego oraz zarządzania karierami, jak również przedstawiona będzie analiza wyników badań przeprowadzonych na studentach kierunku zarządzanie przy wykorzystaniu metod jakościowych. Zwrócona też zostanie uwaga na powiązania między rozwojem osobistym pracowników oraz rozwojem organizacji jako całości w kontekście najważniejszych koncepcji rozwoju zasobów ludzkich.

Słowa kluczowe:

zarządzanie zasobami ludzkimi, kapitał ludzki, kariery pracownicze.

EMPLOYEES' CAREERS MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN AN ORGANIZATION

Abstract:

The article is devoted to the issues of employee's careers management as a factor influencing the development of human capital in an organization. It presents the main theoretical approaches to human capital development and career management, as well as an analysis of the results of research conducted on students of the management faculty, with the use of qualitative methods. The article will also pay attention to the relationship between a personal development of employees and the development of the organization as a whole in the context of the most important concepts of human resource development.

Keywords:

human resource management, human capital, employees' careers

* Autor reprezentuje Politechnikę Częstochowską
kontakt email: lech@zim.pcz.pl

Wstęp

W dobie gospodarki opartej na wiedzy organizacje uzyskują przewagę konkurencyjną nie tylko dzięki wiedzy posiadanej przez samą organizację (patenty, technologie, wynalazki, struktury i procedury organizacyjne itp.), ale przede wszystkim dzięki wiedzy posiadanej i rozwijanej przez jej członków/pracowników¹. Stąd tak ważne staje się zarządzanie kompetencjami pracowników, czemu służyć może zarządzanie ich rozwojem i karierami, a ostatnio także talentami². Dla firmy ważny jest nie tylko osobisty rozwój pracownika, gdyż dzięki temu dysponuje ona coraz większym potencjałem wiedzy, ale rzeczą pierwszorzędną staje się rozwój talentów, czyli umiejętności i zdolności ponadprzeciętnych, dzięki którym wzrastać może innowacyjność i gotowość na zmiany. Czynniki te w decydujący sposób wzmacniają pozycję konkurencyjną organizacji i pozwalają jej zająć i utrzymać swoje miejsce na rynku w czasach, w których tempo przyswajania i implementowania wiedzy decyduje o przystosowaniu się firmy do turbulentnego otoczenia.

Wykorzystaniu potencjału tkwiącego w pracownikach służyć może zarządzanie ich karierami. Jest to jedno z narzędzi, które pozwala połączyć indywidualne interesy pracowników z interesami firmy jako całości, wzmacniając przy okazji ich lojalność wobec pracodawcy. Etymologicznie słowo „*carriere*” wywodzi się z języka francuskiego i oznacza drogę lub tor wyścigów konnych. W języku angielskim pierwotne znaczenie wiąże słowo „*career*” z trasą biegów konnych, by następnie rozszerzyć jego znaczenie o określenie ‘szybkiego biegu’ oraz ‘indywidualnego rozwoju w ramach pewnego zawodu’. Słowo „kariera” zatem zawiera w sobie aspekt ruchu, rozwoju w określonym kierunku³. W *The Human Resources Glossary* hasło „kariera” nie występuje samodzielnie, lecz zawsze z określeniem: audyt kariery (*carrer audit*), drabina kariery (*career development*), ścieżka kariery (*career path*), żeby wymienić tylko te najczęściej używane⁴.

Zupełnie inne ujęcie problematyki kariery zawodowej proponują naukowcy związani z interakcjonizmem symbolicznym i wywodzącym się z niego modelem dramaturgicznym i interpretatywnym. „Goffman interesował się (...) przede wszystkim zmianami subiektywnego odczucia obrazu własnej jaźni doświadczanego przez jednostkę. (...) Celem badań nad kulturą jest wykrycie powtarzających się lub typowych okoliczności i problemów z nią związanych. Istnieje różnica między obiektywną linią kariery, kiedy to jednostka raz po raz staje przed problemem przystosowania się, ale trudności z tym związane można przewidzieć (gdy np. jednostka zostaje studentem, doktorem lub członkiem sekty religijnej), a karierą w sensie subiektywnym, czyli aktami interpretacji dokonywanej przez ludzi przechodzących przez kolejne zmiany”⁵. W tym znaczeniu istotne jest to, jak pracownik rozumie i definiuje swoją pracę oraz poszczególne etapy rozwoju zawodowego (chodzi o obraz siebie jako członka danej grupy zawodowej), jak również sposób, w jaki rozumieją to pozostali członkowie grupy zawodowej, a także

¹ M. Fekete Farkas, L. G. Török, „Knowledge Workers, Competencies, Virtuality and Management”, „Polish Journal of Management Studies”, vol. 4/2011, s. 67-77.

² S. Borkowska, „O jakości zarządzania talentami” [w:] red. A. Poczowski, *W kierunku jakości kapitału ludzkiego*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2007.

³ A. Miś, *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2007, s. 19.

⁴ W. R. Tracey, *The Human Resources Glossary*, AMACOM, New York 1991, s. 42-44.

⁵ *Słownik socjologii i nauk społecznych*, red.: G. Marshall, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 142.

klienci. Dochodzi w ten sposób do swoistego konstruowania roli oraz kariery zawodowej⁶. Metoda stosowana jest do rozumienia procesu, podczas którego ma miejsce społeczne konstruowanie miejsca pracy⁷. Nie stoi jednak nic na przeszkodzie, aby zastosować ją do analizy społecznego konstruowania kariery zawodowej.

Do tak rozumianego rozwoju zawodowego i kariery zawodowej można zastosować także podejście „nadawania sensu”⁸. W tym znaczeniu ważne jest, jaki sens pracownik nadaje swojej karierze zawodowej. Czy chce poświęcić się głównie wspinaniu się po szczeblach hierarchii organizacyjnej w poszukiwaniu coraz większego zakresu władzy, czy ważne jest dla niego doskonalenie swoich kwalifikacji, co jest charakterystyczne dla specjalistów. Przykłady te tylko z pozoru pokrywają się z koncepcją kotwic kariery Sheine’a. Nadawanie sensu swojej pracy i karierze w proponowanym znaczeniu odnosi się w większym stopniu do systemu wartości tak jednostki, jak i organizacji. Sens jest tu bardziej synonimem znaczenia. Nadając sens swoim decyzjom zawodowym, człowiek czyni je zrozumiałymi dla siebie i otoczenia, jakim jest organizacja. Skoro możliwe jest nadawanie sensu i jego interpretacja, możliwa jest także reinterpretacja. W tym kontekście lepiej można zrozumieć problem równowagi między pracą zawodową i życiem osobistym. Bywa bowiem tak, że sens nadawany działaniom w jednym obszarze czyni bezsensownymi działania na innym polu. Podkreślić należy, że pojęcie kariery wprowadzone przez Goffmana jest na tyle szerokie, iż może odnosić się także do takich ról społecznych, jak ojciec, matka, mąż, żona itp.⁹ Łatwiej też w ramach ujęcia „*sensemaking*” zrozumieć zmiany, czasami radykalne, w karierach zawodowych dokonywane w poszczególnych etapach życia, gdyż łączą się one ze zmianami systemu wartości pracownika. Zmian tych nie mogą wyjaśnić koncepcje wywodzące się z modeli opartych na teorii potrzeb, jakim jest model kotwic kariery Scheina¹⁰.

W literaturze przedmiotu można spotkać używane zamiennie pojęcia *Career Management* i *Career Development*. Pojęcie rozwoju kariery można zdefiniować następująco: „Rozwój kariery jest to proces, dzięki któremu pracownicy biorą odpowiedzialność za rozwój swoich możliwości większego wkładu w funkcjonowanie firmy, wkładu, który łączy indywidualną satysfakcję z pracy z efektywnością w osiągnięciu celów przez organizację”¹¹. W tym rozumieniu pojęcia „kariera” brana jest pod uwagę tak perspektywa jednostki/pracownika, jak i organizacji. Chodzi w nim o to, aby pracownik jak najlepiej wykorzystywał swój indywidualny potencjał z pożytkiem dla organizacji jako całości. Wykorzystując potencjał swoich pracowników, organizacja zwiększa swój własny potencjał, co odbywa się z pożytkiem dla wzmocnienia jej konkurencyjności.

Z tego punktu widzenia planowanie i zarządzanie karierami jest ważnym czynnikiem rozwoju nie tylko pracowników, ale przede wszystkim organizacji. Dodać należy, że jest to czynnik w polskich warunkach ciągle niedoceniany. Pracodawcy nie przywiązują do niego wagi, gdyż ciągle najczęściej spotykanym modelem zarządzania ludzkim jest model

⁶ Chodzi o takie rozumienie pojęcia „konstruowanie”, jakie proponowane jest w ramach teorii konstruktywistycznej. Por.: P. L. Berger, T. Luckmann, *Społeczne tworzenie rzeczywistości. Traktat z socjologii wiedzy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.

⁷ J. Kociatkiewicz, „Społeczne konstruowanie miejsca pracy” [w:] red. M. Koster, *Kultura organizacji. Badania etnograficzne polskich firm*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007.

⁸ K. E. Weick, *Sensemaking in Organizations*, Thousands Oaks, Sage 1995.

⁹ *Słownik socjologii i nauk społecznych*, op. cit., s. 142.

¹⁰ E. H. Schein, *Career Anchors (discovering your real values)*, Jossey-Bass Pfeiffer, San Francisco 1990.

¹¹ G. M. Sturman, „The Career Development Team, Inc., Career Development and Growth” [w:] ed. D. A. Masi, *The AMA Handbook for Developing Employee Assistance and Counseling Programs*, AMACOM, New York 1992, s. 58.

ekstensywny, który najbliższy jest znanemu z literatury przedmiotu „modelowi sita” będącemu przeciwieństwem „modelu kapitału ludzkiego”¹², zakładającego, że pracownik jest dobrem organizacji, w które można i należy inwestować w celu osiągnięcia późniejszego zwrotu poniesionych nakładów. Przy czym nie chodzi tu o proste inwestycje polegające na przykład na dostarczaniu wiedzy niezbędnej w dostosowaniu się organizacji do zmieniającego się otoczenia. Przykładem takim mogą być szkolenia w zakresie nowych aktów prawnych i nauka obsługi nowego oprogramowania komputerowego. Działania takie można porównać do ostrzenia piły przez drwala. Istotą zarządzania karierami jest rozwój pracowników polegający na szeroko rozumianym poszerzaniu kompetencji, odpowiedzialności, ale także tak trudno definiowalnego obszaru, jakim jest poczucie samorealizacji przez pracownika. Tak rozumiana kariera jest istotnym czynnikiem rozwoju organizacji.

Podstawy teoretyczne

W kwestii rozumienia pojęcia „kariera” istnieją w polskiej literaturze pewne rozbieżności. Jednym z pojęć bliskoznacznych jest pojęcie „plany rozwoju zawodowego”. Tak różnicę między tymi pojęciami przedstawia Tadeusz Oleksyn: „Plany rozwoju zawodowego nazywa się także niezbyt trafnie planami karier, co wzięło się ze złego tłumaczenia angielskiego słowa „*career*”, które co prawda oznacza karierę, ale również rozwój. Kariera to coś wielkiego i dość rzadkiego. Rozwój jest zjawiskiem powszechnym i nie mniej cennym, a dzięki swej skali i nieodzowności bywa nawet cenniejszy od kariery. Jestem przeciwny mówieniu o karierze na przykład kierowcy ciężarówki, chyba że chodzi o kogoś takiego jak Elvis Presley”¹³.

Jak wynika z powyższego cytatu, T. Oleksyn rozumie pojęcie „kariera zawodowa” bardzo wąsko i ogranicza je w zasadzie do osób, które mogą się pochwalić wyjątkowymi osiągnięciami zawodowymi. Co więcej, nie każdy musi zrobić karierę i nie ma w tym nic złego, jeśli ktoś w podanym powyżej znaczeniu karierą się nie wykazuje. Zwłaszcza że aby taką właśnie karierę zrobić, trzeba się wykazać wyjątkowymi umiejętnościami, a nawet talentami. Prawie każdy natomiast powinien rozwijać się zawodowo. Zdaniem Oleksyna zamiast przereklamowanego pojęcia „rozwój kariery zawodowej” należy używać pojęcia: „plan rozwoju zawodowego”.

Na rzecz tego podejścia świadczy także fakt, że opisany powyżej model planowania i zarządzania karierami nie w każdej organizacji może być implementowany. Nie wszystkie bowiem organizacje posiadają odpowiednio rozbudowaną strukturę, aby można było w nich zaplanować ścieżkę kariery. Niekiedy jeśli w ogóle jest miejsce na awans, ogranicza się on do dwóch, trzech stanowisk. Wtedy planując karierę, należy ją ująć w perspektywie międzyorganizacyjnej. Przy takim z kolei przebiegu kariery organizacja przestaje być zainteresowana inwestowaniem w pracownika oraz jego rozwojem i pozostaje on zdany w tym zakresie na siebie. Rodzi się więc pytanie o czynniki wspomagające pracowników w ich zarządzaniu swoim rozwojem zawodowym. Trudno bowiem liczyć, aby sama pracowitość i talenty stanowiły wystarczający warunek dobrego wykorzystania potencjału tkwiącego w pracowniku. Potrzebna jest do tego także wiedza i doświadczenie dotyczące funkcjonowania danej branży, panujących w niej relacji międzyludzkich i – co chyba równie ważne – wiedza i umiejętność tworzenia sieci kontaktów. W Polsce niestety pojęcie „sieć kontaktów” zbyt często kojarzy się

¹² M. Kostera, *Zarządzanie personelem*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1997, s. 25-30.

¹³ T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Wolters Kluwer business, Warszawa 2010, s. 218.

z kumoterstwem czy poplecznictwem. W krajach o wiele bardziej zaawansowanych w rozwoju gospodarki rynkowej uznaje się za oczywisty fakt, że „interesy robi się z tymi, których się zna, lubi i darzy zaufaniem”¹⁴.

Na dwa istotne aspekty kariery zawodowej zwraca uwagę Augustyn Bańka:

„Po pierwsze, należy mieć na uwadze to, że kariera jest personalna, a więc podmiotowa. Kariera jest zawsze czyjaś, czyli jest stanem posiadania jednostki. Nie jest to zwyczajnie zawód, np. nauczyciela czy prawnika. Można robić karierę, być nauczycielem lub prawnikiem, ale zawsze jest to kariera własna. Zawody prawnika lub nauczyciela są tylko kontekstem, w ramach którego kariera ma miejsce. W tym znaczeniu kariera dotyczy również bezrobotnych, bowiem jest ona udziałem każdego, kto przeznaczając czas na pracę lub poszukiwanie zatrudnienia.

Po drugie, kariera jako zjawisko podmiotowe ma elementy obiektywne i subiektywne. Obiektywne elementy to sytuacje takie, jak: pozycje, specyficzne kompetencje, obowiązki, role, aktywności i decyzje zawodowe. Subiektywne elementy – to interpretacje zdarzeń związanych z pracą takie, jak: aspiracje, oczekiwania, wartości, potrzeby, satysfakcje i uczucia dotyczące doświadczeń zawodowych.”¹⁵

Aby pomóc pracownikom w racjonalnym podejściu do swojej kariery w wymiarze międzyorganizacyjnym, potrzebni są doświadczeni mentorzy i coache. To oni mogą bowiem z odpowiedniej perspektywy dokonać syntezy wewnętrznego potencjału pracownika i zewnętrznych czynników charakterystycznych dla każdej branży.

Planowanie karier przynosi trojaki korzyści: usprawnia pracę menedżerom i przełożonym, pomaga pracownikom w osiąganiu celów zawodowych i – co chyba najważniejsze – przyczynia się do osiągania celów przez organizację.

Tak więc planowanie karier pracowniczych łączy w sobie trzy obszary zarządzania:

- zarządzanie sobą (dotyczy tak pracowników, jak i menedżerów),
- zarządzanie i kierowanie ludźmi (dotyczy menedżerów wszystkich szczebli),
- zarządzanie organizacją (dotyczy głównie top management, ale też menedżerów niższych szczebli).

Zarządzanie karierą powinno być inicjowane przez samych pracowników. Nikogo bowiem nie można uszczęśliwiać na siłę. To pracownik powinien wykazać potrzebę osiągnięć¹⁶. Można mu w tym pomóc, ale nikt nie wykształci w nim potrzeby osiągnięć. Z teoretycznego punktu widzenia jest to możliwe, jednak nie wydaje się, że organizacja może być zainteresowana pomocą w tym kierunku. Jeśli ktoś odkryłby w sobie niską potrzebę osiągnięć, powinien raczej samodzielnie poszukać pomocy u coacha lub psychologa, gdyż stan ten może wynikać z emocjonalnych blokad, których przyczyny tkwią w biografii pracownika, np. pracownik może mieć przeświadczenie, że nie zasługuje na sukces. Są to problemy do przepracowania z coachem lub psychologiem, ale nie wydaje się, żeby pracodawcy byli zainteresowani udzielaniem pomocy swoim pracownikom w tym zakresie. Warto jednak zwrócić uwagę, że mogą to być dla niektórych pracowników poważne problemy, które jednak współczesna psychologia biznesu potrafi rozwiązywać

¹⁴ *Zarządzanie karierą*, Seria Harvard Business School Press, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2004, s. 167.

¹⁵ A. Bańka, „Transnacionalne poradnictwo zawodowe w kontekście zmian w wymiarze europejskim” [w:] red. S. M. Kwiatkowski, Z. Sirojć, *Edukacja na rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Ochockie Hufce Pracy Komenda Główna, Warszawa 2006.

¹⁶ Jest to odwołanie do klasycznej teorii potrzeby osiągnięć Davida McClellanda. Zob.: D. C. McClelland, *Human Motivation*, Cambridge University Press, Cambridge 2000, s. 223-267.

przynajmniej częściowo. Niestety problemy te nie są jeszcze dostatecznie uświadamiane tak przez pracowników, jak i przez ich przełożonych. Często takich ludzi uznaje się za mało ambitnych lub leniwych.

Zarządzanie strategiczne organizacją musi uwzględniać cele pracowników. Nie chodzi o to, aby indywidualne motywacje wyznaczały strategię firmy, lecz o to, by firma wyznaczając swoje główne cele, umiała zintegrować je z celami pracowników, którzy realizując swoje plany zawodowe, przyczyniliby się do realizacji strategii organizacji. Nie jest to proste ani nie jest możliwe osiągnięcie całkowitej zbieżności interesów w tym zakresie, jednak względna równowaga na tym polu jest możliwa, a nawet wymagana. Firmy, które potrafią osiągnąć tę równowagę, sprawnie osiągają swoje strategiczne cele. Zmniejsza się też liczba konfliktów na tle rozbieżności interesów między firmą i zatrudnionymi w niej ludźmi.

Badania

Z perspektywy procesu dydaktycznego na uczelni wyższej interesujące jest, jak swoje kariery zawodowe wyobrażają sobie jej studenci. W tym celu przeprowadzono badania wśród studentów pierwszego roku kierunku zarządzanie i marketing. Przeprowadzone badania miały charakter jakościowy; ankieta składała się wyłącznie z pytań otwartych (łącznie było 16 pytań). Tylko jedno (poza danymi personalnymi) pytanie posiadało kafeterię odpowiedzi. Zastosowano ankietę audytoryjną, przy pomocy której przebadano 45 studentów, wśród których były 32 kobiety i 13 mężczyzn.

Metoda

Przeprowadzone badania oparte zostały na metodologii teorii ugruntowanej, w ramach której podejście do badanego obiektu nie poprzedzone jest wcześniej przyjętymi założeniami. Stąd też w badaniach nie postawiono hipotez. Zasady teorii ugruntowanej przedstawić można następująco:

„Teoria jest tutaj zatem pochodną analiz danych empirycznych. Propozycje teoretyczne nie są więc budowane metodą logicznie dedukcyjną w oparciu o wcześniej przyjęte aksjomaty bądź założenia jak ma to miejsce, np. w teoriach T. Parsona czy R. Mertona. Teoria wyłania się tutaj w trakcie systematycznie prowadzonych badań terenowych, z danych empirycznych, które bezpośrednio odnoszą się do obserwowanej części rzeczywistości społecznej. Hipotezy, pojęcia i własności pojęć są budowane w trakcie badań empirycznych oraz w trakcie badań są one modyfikowane i weryfikowane. Tak więc budowanie teorii jest ściśle związane z samym długotrwałym procesem badawczym.”¹⁷

Podkreślić należy, że zagadnienia karier zawodowych były już przedmiotem badań naukowych prowadzonych z wykorzystaniem metodologii opartej na teorii ugruntowanej¹⁸.

Przeprowadzone badania są wstępnym etapem procesu badawczego, którego wyniki pozwalają jednak na wyciągnięcie pewnych wniosków.

¹⁷ K. Konecki, *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 3.

¹⁸ W. Dymarczyk, *Temporalny wymiar karier menedżerskich*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice 2008.

Wyniki

Prezentowane badania miały na celu pokazanie obrazu kariery zawodowej, jaką posiadają studenci I roku zarządzania. Pytania zostały tak skonstruowane, aby odpowiedzi udzielone na nie pozwoliły na opis wizji swojej przyszłej pracy i rozwoju zawodowego jako konstruktu społecznego. Podsumowując wyniki ankiety, wizja kariery zawodowej badanych studentów składa się z następujących elementów:

Miejsce pracy

Studenci w zdecydowanej większości chcą pracować w „swoim zawodzie” lub „zgodnie z kwalifikacjami”. Odpowiedzi różnicuje jednak płeć. Mężczyźni widzą się najczęściej na stanowiskach kierowniczych, podczas gdy kobiety chciałyby pracować w księgowości, finansach i administracji („lubię pracę papierkową”, „będę się zajmować papierkową robotą i pewnie odbierać telefony”, „praca umysłowa”). Wyraźnie więc widać, jak płeć określa sposób postrzegania swojej roli zawodowej. Trzeba też przyznać, że badani studenci wykazali pewną dozę pesymizmu wyrażającą się w stwierdzeniach takich, jak: „(...) jeśli znajdę jakąkolwiek pracę, to będę się cieszyć”, „sądzę, że praca po studiach będzie niepewna”). Stosunkowo niewiele odpowiedzi wskazywało na odważniejsze plany: „uzyskać certyfikat i prowadzić własne biuro rachunkowe”, „menedżer dużej korporacji”. Często powtarzała się też odpowiedź wskazująca na staż w firmie jako początek kariery zawodowej.

Rozumienie kariery zawodowej

Co ciekawe, w większości przypadków badani przez pojęcie kariery zawodowej rozumieją własny rozwój zawodowy („rozwińnięcie w zawodzie”, „zdobywanie nowych umiejętności”, „wykazywanie swoich możliwości”, „doskonalenie umiejętności”). Druga w kolejności pod względem liczby wskazań jest „szansa awansu”, co wskazuje, że tzw. kariera pionowa zajmuje dość istotne miejsce w obrazie rozwoju zawodowego wśród studentów. Zaznaczyć należy, że badani wskazywali na takie wyznaczniki kariery, jak: „dążenie do doskonałości”, „zostawienie po sobie pamięci”, „satysfakcja”. Te różnorodne odpowiedzi wskazują, że badani szeroko rozumieją pojęcie kariery zawodowej łącząc ją najczęściej z rozwojem i satysfakcją z pracy. Wyraźnie można zaobserwować subiektywizację pojęcia „kariery” i odniesienie jej przede wszystkim do własnych potrzeb i wartości. Badania rzadko posługują obiektywnymi kryteriami kariery, choć i takie się zdarzają: „stanowisko kierownicze”, „władza”.

Elementy roli zawodowej

Kluczowym pytaniem jest: Jak badani wyobrażają sobie swoją przyszłą rolę? Wskazywano przede wszystkim na „sumienność” i „dokładność”, a więc cechy związane z pracowitością. Jest to bardzo ważne, że studenci zwracają uwagę przede wszystkim na czynniki od nich zależne, a nie np. znajomości czy wrodzone zdolności. Świadczy to o tym, że posiadają silne poczucie sprawstwa. Spośród innych czynników decydujących o sukcesie w karierze wymieniali przede wszystkim „komunikatywność”, „kreatywność” i „organizowanie”, a więc cechy, których można się nauczyć i je rozwijać.

Wymagana wiedza

Badani wskazywali głównie na wiedzę „ekonomiczną w zakresie rachunkowości, finansów i bankowości, księgowości” jako najbardziej potrzebną w realizacji wybranej kariery zawodowej.

Istota przyszłej pracy

Wskazując istotę swojej przyszłej pracy badani wymieniali przede wszystkim „zarządzanie personelem” oraz „podejmowanie decyzji”. Wpływ na takie odpowiedzi mógł mieć fakt, że ankieta wypełniana była po wykładzie z zarządzania zasobami ludzkimi, ale z drugiej strony wskazanie na „podejmowanie decyzji” jako na istotę pracy menedżera świadczy, iż pytani dobrze rozumieją swoją przyszłą rolę.

Przyszły zawód

Z uwagi, że większość badanych stanowiły kobiety, jako nazwę przyszłego zawodu wskazywano głównie „księgową”, ale drugą najczęściej wymienianą nazwą był „menedżer”. Wymieniano też „przedsiębiorcę”, „dyrektora” i „kierownika”. Świadczy to o tym, że studenci są przekonani, iż ich przyszła praca będzie polegała na kierowaniu ludźmi.

Spodziewane stanowiska

W pięć lat po ukończeniu studiów badani widzą siebie na „stanowiskach kierowniczych” lub jako właściciele „własnych firm”. Niektórzy „będą podróżować”, „gromadzić oszczędności”, „osiągać wysokie stanowiska”. Inni będą przez ten czas szukać „branży, w której będą czuć się najlepiej” i „poznawać życie”. Można pokusić się o twierdzenie, że te dwie grupy różni precyzja własnej wizji kariery. Jedni zorientowani są na konkretne osiągnięcia (własna firma, wysokie stanowisko), podczas gdy inni pierwsze pięć lat swojej kariery postrzegają jako okazję do rozwoju, zdobywania doświadczeń i poszerzania horyzontów. Do wyjątków należały odpowiedzi typu: „zarobić tyle, aby przeżyć”, „może uda mi się chociaż awansować”.

Wartości do poświęcenia

Za karierę zwykle trzeba zapłacić cenę. Respondenci zostali zapytani: Co są w stanie dla niej poświęcić? Zdecydowana większość wskazała na „czas wolny” i „zainteresowania”. Na trzecim miejscu znalazło się „życie rodzinne”. Jednak prawie tyle samo wskazań uzyskały odpowiedzi takie, jak „na wszystko można znaleźć czas, można wszystko pogodzić”, „wszystko musi mieć swój czas i miejsce”. Świadczy to, że pewna grupa respondentów pragnie zachować równowagę między pracą zawodową i życiem prywatnym.

Wartości nadrzędne

Studenci nie poświęciliby dla kariery zawodowej przede wszystkim „życia rodzinnego”, co można tłumaczyć znaczną nadreprezentatywnością kobiet w badanej grupie. Drugą najczęściej wymienianą wartością, której by badani nie poświęcili dla kariery, jest „zdrowie” oraz „zasady etyczne”. Widać więc, że w odpowiedziach na to pytanie studenci jeszcze bardziej ujawniają swój system wartości, w którym praca zawodowa zajmuje miejsce równorzędne z innymi ważnymi wartościami życiowymi.

Źródła wsparcia

W osiągnięciu swoich celów studenci liczą przede wszystkim „na rodzinę”, w drugiej kolejności na „wiedzę” i „studia”, a w trzeciej „na swoją pracowitość”. „Pieniądze” wymieniają w dalszej kolejności, a o znajomościach nie wspominają w ogóle. Ale liczą także na „wykładowców, którzy mówią więcej o życiu niż teorii, motywują do nauki pewnych zagadnień”. Na uwagę zasługuje fakt, że niewymienione zostały żadne instytucje, np. uczelniane biuro karier, fundacje, inkubatory przedsiębiorczości itp. Studenci I roku albo się o nich nie dowiedzieli, albo nie wierzą, że mogą im pomóc.

Zagrożenia

W osiągnięciu celów zawodowych przeszkadzać może konkurencja („zdolniejsi pracownicy”), ale także przypadki losowe („choroba”), wymieniano także demotywującą osoby z rodziny i spośród znajomych. Ważne miejsce zajął także brak własnej motywacji, np. „lenistwo”.

Podejmowane działania

Większość studentów nie podejmuje jeszcze żadnych działań mogących pomóc w osiągnięciu celów zawodowych. Ci natomiast, którzy takie działania podejmują, wymieniają: „naukę języków obcych”, „pracę, która pozwoli zdobyć doświadczenie”, „czytanie branżowych czasopism”, „działanie w organizacji studenckiej i kołach zainteresowań”.

Zakończenie – wzory karier studentów

Do analizy wyników badań zastosowywano typologię, zgodnie z którą można wskazać trzy rodzaje karier: „kotwicę”, „*patchwork*” i „konstrukcję”¹⁹. Kariera „kotwica” opiera się przede wszystkim na potrzebie bezpieczeństwa. W tym modelu chodzi głównie o znalezienie takiego miejsca pracy, które byłoby stabilne i z którym pracownik mógłby związać swoje życie na tak długo, jak to możliwe. Pracownik zabiega przede wszystkim o zachowanie *status quo*. W karierze typu „*patchwork*” pracownik zmienia często miejsce pracy. Zmiany te nie łączą się w spójną całość i niekiedy mają charakter przypadkowy, determinowany dynamiką na rynku pracy, jak i zmieniającymi się preferencjami pracownika. W karierze „konstrukcji” dominuje działanie intencjonalne w ograniczony sposób uwzględniające kontekst ekonomiczny i społeczny, zwłaszcza wynikające z niego ograniczenia. Opiera się ono głównie na posiadanym kapitale społecznym, intelektualnym oraz predyspozycjach. Kariera staje się w tym modelu wartością autoteliczną i rozumiana jest jako stwarzanie możliwości rozwoju. Zmiany zatrudnienia nie są przypadkowe i służą osiągnięciu wyznaczonego celu.

Na podstawie wyników zaprezentowanych badań można wskazać wszystkie wyodrębnione wcześniej modele kariery. Pierwszym jest model kariery „konstrukcji”, kiedy to studenci twierdzili, że zawód menedżera, do którego się przygotowują, wymaga zdobycia wielu doświadczeń na różnych stanowiskach pracy. Jednak celem tej drogi ma być zdobycie stanowiska menedżera zarządzającego większą lub mniejszą grupą pracowników, stanowiska, z którymi związana jest odpowiednia władza dająca autonomię pozwalającą na wykazanie się kreatywnością.

¹⁹ M. Domecka, A. Mrozowicki, „Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce”, „Przegląd Socjologii Jakościowej” 2008, nr 1.

Spora grupa badanych wykazała zainteresowanie modelem kariery „kotwicy”. Byli to przede wszystkim ci respondenci, którzy wiązali swoją ścieżkę zawodową z profesją księgowego – specjalisty od finansów. Zawód w percepcji badanych pozwala zapewnić odpowiedni status materialny, co jest głównym celem kariery zawodowej. Mogą oni pracować na tej pozycji przez wiele lat w jednej firmie.

Niestety, sporo respondentów wskazało też na model kariery typu „*patchwork*”. Byli to ci studenci, którzy chcą podjąć jakąkolwiek pracę, ponieważ boją się bezrobocia. Biorą pod uwagę ograniczenia na rynku pracy wynikające z panującego kryzysu gospodarczego, w związku z czym przewidują, że ich kariera zawodowa będzie miała bliżej niesprecyzowany przebieg i nie próbują nawet jej planować. Dodać należy, że nie są to przypadki odosobnione.

W czasach gospodarki opartej na wiedzy, kreatywności i kompetencjach planowanie kariery zawodowej nabiera szczególnego znaczenia. Jakkolwiek turbulentne otoczenie wydaje się być poważnym utrudnieniem w podejmowaniu takich planów, to jednak tylko model kariery „konstrukcji” stwarza szanse na prawidłowy rozwój kompetencji pracowników, co może dawać przewagę konkurencyjną firmie i satysfakcję pracownikom. Tym bardziej w tym kontekście niepokój budzą odpowiedzi studentów wskazujących na model kariery typu „*patchwork*” jako nieunikniony.

Literatura:

1. Bańka A., „Transnacionalne poradnictwo zawodowe w kontekście zmian w wymiarze europejskim” [w:] red. S. M. Kwiatkowski, Z. Sirojć, *Edukacja na rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Ochotnicze Hufce Pracy Komenda Główna, Warszawa 2006.
2. Berger P. L., Luckmann T., *Społeczne tworzenie rzeczywistości. Traktat z socjologii wiedzy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.
3. Borkowska B., „O jakości zarządzania talentami” [w:] red. A. Poczowski, *W kierunku jakości kapitału ludzkiego*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2007.
4. Dymarczyk W., *Temporalny wymiar karier menedżerskich*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice 2008.
5. Domecka M., Mrozowicki A., „Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce”, „Przegląd Socjologii Jakościowej” 2008, nr 1.
6. Fekete Farkas M., Török L. G., „Knowledge Workers, Competencies, Virtuality and Management”, „Polish Journal of Management Studies”, vol. 4/2011, s. 67-77.
7. Kociatkiewicz J., „Społeczne konstruowanie miejsca pracy” [w:] red. M. Kostera, *Kultura organizacji. Badania etnograficzne polskich firm*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007.
8. Konecki K., *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
9. Kostera M., *Zarządzanie personelem*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1997.
10. Mc Clelland D. C., *Human Motivation*, Cambridge University Press, Cambridge 2000.
11. Miś A., *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2007.
12. Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Wolters Kluwer business, Warszawa 2010.
13. Schein E. H., *Career Anchors (discovering your real values)*, Jossey-Bass Pfeiffer, San Francisco 1990.
14. Sturman G. M., „The Career Development Team, Inc., Career Development and Growth” [w:] ed. D. A. Masi, *The AMA Handbook for Developing Employee Assistance and Counseling Programs*, AMACOM, New York 1992.
15. *Słownik socjologii i nauk społecznych*, red. Marshall G., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
16. Tracey W. R., *The Human Resources Glossary*, AMACOM, New York 1991.
17. Weick K.E., *Sensemaking in Organizations*, Thousands Oaks, Sage 1995.
18. *Zarządzanie karierą*, Serie Harvard Business School Press, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2004.

KAPITAŁ LUDZKI – OCENA EFEKTYWNOŚCI WYDATKÓW PUBLICZNYCH W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

Streszczenie:

Kapitał ludzki uważany jest dziś za najważniejszy czynnik decydujący o rozwoju kraju, a inwestowanie w ten kapitał pomnaża bogactwo kraju, przyspiesza postęp cywilizacyjny i zwiększa konkurencyjność kraju w wymianie międzynarodowej, gdyż o konkurencji gospodarki decyduje wiedza, kwalifikacje i jakość zasobów ludzkich. Celem badawczym opracowania jest ocena efektywności wydatków publicznych na zdrowie i edukację w krajach członkowskich Unii Europejskiej i obejmuje następujące treści:

- wprowadzenie odnoszące się do znaczenia kapitału ludzkiego dla wzrostu i rozwoju,
- krótkiego opisu mierników zastosowanych do pomiaru potencjału zdrowia i wiedzy społeczeństwa,
- statystyczna weryfikacja zmiennych oraz kalkulacje metodą DEA,
- ranking efektywności wydatków publicznych na zdrowie i edukację w krajach UE ustalony metodą *Data Envelopment Analysis*.

Słowa kluczowe:

kapitał ludzki, wydatki publiczne, efektywność, DEA

HUMAN CAPITAL - EFFECTIVENESS ASSESSMENT OF PUBLIC SPENDING IN THE COUNTRIES OF THE EUROPEAN UNION

Abstract:

Human capital is regarded today as the most important factor deciding about the development of a country, and investment in the capital increases the country's wealth, accelerates the civilization progress, and increases the country's competitiveness in the international trade, because the competitiveness of the economy is determined by the knowledge, qualifications and the quality of human resources. The research purpose of the article is to evaluate the effectiveness of public spending on health and education in the member countries of the European Union, and it includes the following contents:

- introduction relating to the importance of human capital for growth and development,
- a short description of the metrics used to measure the potential of the society's health and knowledge,
- statistical verification of variables and calculations by the DEA method,
- ranking of the effectiveness of public spending on health and education in the EU countries established with the method of Data Envelopment Analysis.

Keywords:

human capital, public spending, effectiveness, DEA.

* Autorka reprezentuje Wyższą Szkołę Ekonomii, Turystyki i Nauk Społecznych w Kielcach
kontakt e-mail: grazyna.cieslak@interia.pl

Kapitał ludzki – czynnik wzrostu i rozwoju gospodarczego

Współczesne teorie wzrostu gospodarczego dowodzą, że w perspektywie długookresowej najbardziej opłacalne jest inwestowanie w kapitał ludzki. Inwestycje takie podnoszą produktywność, generują wyższe dochody pracowników, przedsiębiorstw i państwa, w mniejszym stopniu narażają ludzi na utratę pracy niż inne inwestycje, wzmacniają fundamenty demokracji i ograniczają wpływy populistycznych ideologii, sprzyjają włączeniu się gospodarki krajowej w ogólnoświatowy trend rozwoju nowej gospodarki opartej na technologiach informatyczno-telekomunikacyjnych¹. Kapitał ludzki określany jest jako zasób wiedzy i umiejętności, zdrowia i energii witalnej zawarty w danym społeczeństwie².

W ramach niniejszego opracowania podjęto próbę oceny efektywności wydatków publicznych, których celem jest oddziaływanie na poprawę jakości kapitału ludzkiego w krajach Unii Europejskiej. Przyjęto, że stan kapitału ludzkiego oceniony zostanie w dwóch obszarach oddziaływania państwa: „edukacja” oraz „zdrowie”.

Obszar oddziaływania „edukacja” odzwierciedla potencjał wiedzy badanego społeczeństwa. L. Zienkowski „wiedzę” określa jako zbiór informacji, poglądów i wierzeń, którym przypisuje się wartości poznawcze lub praktyczne, a w naukowym znaczeniu to ogół wiarygodnych informacji o rzeczywistości wraz z umiejętnością ich wykorzystania. Edukacja jest zorganizowanym procesem przyswajania wiedzy naukowej, jej wykorzystania i rozprzestrzeniania³. Natomiast obszar oddziaływania „zdrowie” odzwierciedla stan głównych zasobów gospodarki, gdyż tylko zdrowe społeczeństwo zdolne jest do tworzenia bogactwa narodowego. Według definicji WHO zdrowie to pełnia samopoczucia fizycznego, psychicznego i społecznego. Zdrowie należy więc traktować nie jako „brak choroby”, lecz jako wartość pozytywną o znaczeniu ekonomicznym w kontekście rozwoju społeczno-ekonomicznego kraju⁴.

W celu oceny efektywności wydatków publicznych na umacnianie zasobów kapitału ludzkiego sformułowano model szacowania efektywności metodą *Data Envelopment Analysis* (model DEA-CCR)⁵, w którym:

- po stronie nakładów zastosowano dwie miary: wydatki publiczne na edukację oraz wydatki publiczne na ochronę zdrowia, wyrażone jako % PKB (znormalizowane),
- po stronie rezultatów zastosowano dwie miary syntetyczne będące metacechami utworzonymi na podstawie statystycznie zweryfikowanych cech diagnostycznych odzwierciedlających potencjał wiedzy i zdrowia społeczeństwa w każdym badanym kraju (znormalizowane).

¹ M. G. Woźniak, „Spójność społeczno-gospodarcza a wzrost gospodarczy. Wnioski dla Polski z doświadczeń Unii Europejskiej” [w:] red. J. L. Bednarczyk, S. I. Bukowski, W. Przybylska-Kapuścińska, *Mechanizmy i źródła wzrostu gospodarczego. Polityka ekonomiczna a wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Fachowe CeDeWu.Pl, Warszawa 2008, s. 20.

² S. R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993, s. 19.

³ L. Zienkowski, „Gospodarka oparta na wiedzy – mit czy rzeczywistość?” [w:] red. L. Zienkowski, *Wiedza a wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2003, s. 16.

⁴ M. Janoś-Kresło, „Usługi społeczne w procesie przemian systemowych w Polsce”, „Monografie i Opracowania” nr 512, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2002, s. 82-83.

⁵ DEA to metoda nieparametryczna wykorzystująca techniki programowania liniowego. Opis podstaw teoretycznych metody DEA można znaleźć np. w monografii: B. Guzik, *Podstawowe modele DEA w badaniu efektywności gospodarczej i społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2009.

Weryfikacja cech diagnostycznych w obszarze „edukacja”

Do opisu potencjału wiedzy we wszystkich analizowanych gospodarkach wytypowano wstępnie dziesięć scharakteryzowanych poniżej cech diagnostycznych:

- współczynnik skolaryzacji na poziomie średnim (*Gross secondary enrollment rate, GSE*) – to relacja liczby osób uczących się (stan na początku roku szkolnego) na średnim poziomie kształcenia (niezależnie od wieku) do liczby ludności w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania;
- indeks jakości nauczania przedmiotów ścisłych (*Quality of math and science education, QMS*) – mierzy poziom nauczania matematyki i innych przedmiotów ścisłych;
- indeks jakości systemu szkolnictwa (*QES*) – bada, czy i w jaki sposób rozwija się jakość systemu szkolnictwa;
- indeks jakości instytucji badawczych (*Quality of scientific research institutions, QSI*) – ocenia instytucje takie, jak laboratoria uniwersyteckie oraz rządowe pod względem ich jakości i efektywności;
- indeks dostępności naukowców i inżynierów (*Availability of scientists and engineers, ASE*) – wskaźnik prezentujący liczbę wykwalifikowanego potencjału kapitału ludzkiego, w skład którego brani są pod uwagę ludzie z wykształceniem wyższym (licencjaci, magiŝtrowie, doktorzy, inżynierowie), wszyscy wykwalifikowani zawodowo, przeszkoleni, pracujący w swoim zawodzie. Oceniana jest ich dostępność oraz liczba na rynku, a także sprawdzana jest ich stopa bezrobocia;
- indeks zgłoszeń patentowych w EPO (*Patent applications to the European Patent Office, EPO*) – liczba wniosków złożonych w Europejskim Biurze Patentowym (na 1 mln mieszkańców). Zgłoszenia patentowe są liczone zgodnie z rokiem, w którym zostały złożone w EPO i zgłaszane zgodnie z miejscem zamieszkania wynalazcy;
- indeks zakresu współpracy między nauką a biznesem w obszarze B&R (*University – industry collaboration in R&D, UIC*) – mierzy obszar współpracy pomiędzy biznesem a nauką (uczelniami) w zakresie badań i rozwoju (B+R) w danym kraju;
- indeks podnoszenia kwalifikacji dorosłych (*Life-long learning, LLL*) – indeks ten jest stosunkiem ilości osób w wieku od 25 do 64 lat, które uczyły się lub uczestniczyły w szkoleniach w ciągu czterech tygodni poprzedzających badanie, a ogólną liczbą ludności w tym samym przedziale wiekowym (wykluczając tych, którzy nie udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące swojej edukacji). Miernik ten bada zdolności siły roboczej kraju do ciągłego doskonalenia się;
- indeks liczby uczniów przypadających na jednego nauczyciela w szkołach podstawowych (*Pupil/teacher ratio in primary education, PTR*) – pozwala porównywać średnią liczbę uczniów przypadających na jednego nauczyciela szkoły podstawowej w różnych krajach, jest to swego rodzaju miernik tego, jak dużą uwagę nauczyciel może poświęcić uczniowi (im mniejsza liczba podopiecznych, tym większa troska nauczyciela o ucznia, lepsze relacje nauczyciel – uczeń, dokładniejsza kontrola postępów i zachowania);
- indeks liczby języków obcych na jednego ucznia nauczanych w szkołach średnich (*Foreign languages learnt per pupil, secondary education, FLL*) – pokazuje średnią liczbę języków, jakich uczniowie klas średnich mają obowiązek lub prawo uczyć się w danym państwie. Obrazuje to poziom wszechstronności w posługiwaniu się językami obcymi statystycznego absolwenta szkoły średniej na tle jego rówieśników w innych państwach.

Tabela 1. Potencjalne zmienne diagnostyczne do modelu DEA – „Kapitał ludzki – edukacja”

Kraj	Zmienne diagnostyczne do modelu DEA „Kapitał ludzki – edukacja”									
	Potencjalne									
	GSE	QMS	QES	QSI	ASE	UIC	EPO	PTR	LLL	FLL
Austria	99,00	4,95	5,15	5,13	4,89	4,95	170,75	14,26	10,69	1,10
Belgia	131,88	6,20	5,80	5,70	5,11	5,27	131,39	12,93	7,11	1,16
Bułgaria	100,13	4,40	3,43	3,55	3,79	2,96	2,59	16,68	1,31	1,18
Cypr	96,25	5,25	5,08	3,78	5,01	3,55	16,77	18,28	6,37	1,94
Czechy	94,38	5,55	4,85	4,80	5,17	4,29	10,13	18,63	5,89	1,04
Dania	124,88	5,18	5,70	5,53	5,21	5,38	191,04	11,05	24,62	2,00
Estonia	92,50	5,23	4,58	4,80	4,11	4,07	7,64	14,53	6,62	2,00
Finlandia	118,50	6,30	6,15	5,68	5,97	5,58	253,99	15,95	21,03	2,21
Francja	109,88	5,68	5,00	5,23	5,41	3,92	127,55	19,45	5,78	1,50
Niemcy	100,50	4,68	4,85	5,80	4,78	5,31	276,86	18,93	6,72	1,21
Grecja	97,29	4,50	3,38	3,68	5,15	3,05	8,13	11,73	1,83	1,96
Węgry	97,63	5,08	3,78	4,90	4,52	4,10	13,04	10,69	3,49	0,91
Irlandia	109,75	5,13	5,65	5,33	5,27	4,95	61,43	19,19	6,70	1,00
Włochy	97,88	4,10	3,53	3,45	4,54	3,21	78,01	10,73	5,43	1,38
Łotwa	97,50	4,45	4,08	3,70	3,41	3,11	5,72	14,84	7,46	1,56
Litwa	100,50	5,03	3,90	4,18	4,15	3,65	2,49	12,64	4,46	1,74
Luksemburg	96,00	4,60	4,35	4,08	3,95	4,28	203,21	11,10	7,37	2,50
Malta	95,71	4,80	4,78	3,60	4,01	3,30	20,38	17,20	4,99	2,18
Holandia	120,25	5,28	5,33	5,63	4,97	5,14	215,79	16,21	16,12	2,00
Polska	100,88	4,63	4,08	3,95	4,21	3,18	2,64	12,00	4,66	1,20
Portugalia	102,38	3,38	3,73	4,50	4,51	3,86	7,88	11,33	3,90	1,80
Rumunia	84,75	5,23	3,78	3,63	4,30	3,21	0,98	17,45	1,23	1,93
Słowacja	91,00	4,88	3,75	3,63	4,62	3,35	4,62	19,10	4,63	1,11
Słowenia	100,25	4,90	4,38	4,60	4,03	4,08	45,12	14,03	13,03	1,13
Hiszpania	114,88	3,65	3,60	4,10	4,60	3,66	27,09	14,36	7,11	1,41
Szwecja	124,00	4,78	5,20	5,65	5,64	5,56	250,23	12,34	27,40	1,70
W. Brytania	101,63	4,53	4,63	5,90	4,75	5,28	91,25	20,36	23,68	1,12
współczynnik zmienności	0,11	0,13	0,18	0,18	0,13	0,21	1,14	0,21	0,82	0,29
macierz współczynników korelacji zmiennych diagnostycznych										
	GSE	QMS	QES	QSI	ASE	UIC	EPO	PTR	LLL	FLL
GSE	1,00	0,30	0,63	0,65	0,58	0,67	0,59	0,19	0,61	0,04
QMS	0,30	1,00	0,71	0,45	0,48	0,43	0,31	0,28	0,21	0,06
QES	0,63	0,71	1,00	0,75	0,64	0,81	0,66	0,25	0,61	0,13
QSI	0,65	0,45	0,75	1,00	0,63	0,95	0,71	0,15	0,67	0,15
ASE	0,58	0,48	0,64	0,63	1,00	0,64	0,54	0,16	0,49	0,00
UIC	0,67	0,43	0,81	0,95	0,64	1,00	0,81	0,09	0,76	0,02
EPO	0,59	0,31	0,66	0,71	0,54	0,81	1,00	0,02	0,66	0,23
PTR	0,19	0,28	0,25	0,15	0,16	0,09	0,02	1,00	0,02	0,23
LLL	0,61	0,21	0,61	0,67	0,49	0,76	0,66	0,02	1,00	0,16
FLL	0,04	0,06	0,13	0,15	0,00	0,02	0,23	0,23	0,16	1,00

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych źródłowych pochodzących z: EUROSTAT (EPO, PTR, LLL, FLL – średnia arytmetyczna z lat 2000-2007) oraz *Global Competitiveness Report: 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009, 2009-2010*, World Economic Forum, Geneva, Switzerland (GSE, QMS, QES, QSI, ASE, UIC – średnia arytmetyczna).

Zgromadzone dane statystyczne odnoszące się do powyższych wskaźników poddano weryfikacji pod względem poziomu zmienności oraz korelacji. Tabela 1. przedstawia uzyskane rezultaty, które były podstawą do podjęcia następujących decyzji:

Współczynniki zmienności dla wszystkich badanych cech były wyższe niż przyjęta wartość progowa $\omega = 0,1$, a więc nie dokonano eliminacji żadnej z nich.

Macierz współczynników korelacji zmiennych diagnostycznych ujawniła istnienie silnych współzależności (współczynnik korelacji $> 0,7$). W celu uniknięcia nadreprezentacji wyeliminowano⁶ trzy cechy diagnostyczne pozostawiając w modelu ostatecznie następujące mierniki: 1) indeks solaryzacji (GSE), 2) indeks jakości systemu szkolnictwa (QES), 3) indeks dostępności naukowców i inżynierów (ASE), 4) indeks zgłoszeń patentowych w EPO (*EPO*), 5) indeks liczby języków obcych na jednego ucznia nauczanych w szkołach średnich (FLL), 6) indeks podnoszenia kwalifikacji dorosłych (*LLL*), 7) indeks liczby uczniów przypadających na jednego nauczyciela w szkołach podstawowych (*PTR*).

Tabela 2. Zmienne do modelu DEA „Kapitał ludzki – edukacja”

Kraj	Zmienne diagnostyczne do modelu DEA „Kapitał ludzki – edukacja”							Miernik Synt. EDU_SYNT	Wydatki publ. na edukację EDU_EXP (%PKB)
	GSE (n)	QES (n)	ASE (n)	EPO (n)	PTR (s/n)	LLL (n)	FLL (n)		
Austria	0,955	1,136	1,048	2,070	1,010	1,204	0,708	1,162	5,84
Belgia	1,272	1,279	1,095	1,593	1,114	0,801	0,748	1,129	5,86
Bułgaria	0,965	0,755	0,812	0,031	0,863	0,148	0,756	0,619	4,09
Cypr	0,928	1,119	1,073	0,203	0,788	0,717	1,247	0,868	6,61
Czechy	0,910	1,069	1,107	0,123	0,773	0,663	0,668	0,759	4,54
Dania	1,204	1,257	1,115	2,316	1,303	2,774	1,287	1,608	7,24
Estonia	0,892	1,009	0,881	0,093	0,991	0,746	1,287	0,843	6,76
Finlandia	1,143	1,356	1,279	3,080	0,903	2,370	1,424	1,651	6,23
Francja	1,059	1,102	1,159	1,547	0,740	0,651	0,965	1,032	6,28
Niemcy	0,969	1,069	1,023	3,357	0,761	0,757	0,780	1,245	4,16
Grecja	0,938	0,744	1,103	0,099	1,228	0,207	1,261	0,797	2,89
Węgry	0,941	0,832	0,968	0,158	1,347	0,393	0,587	0,747	5,39
Irlandia	1,058	1,246	1,128	0,745	0,750	0,755	0,644	0,904	4,74
Włochy	0,944	0,777	0,973	0,946	1,343	0,612	0,885	0,926	4,71
Łotwa	0,940	0,899	0,731	0,069	0,970	0,840	1,006	0,779	5,61
Litwa	0,969	0,860	0,888	0,030	1,139	0,502	1,118	0,787	5,72
Luksemburg	0,926	0,959	0,846	2,464	1,297	0,830	1,609	1,276	4,59
Malta	0,923	1,053	0,858	0,247	0,837	0,562	1,400	0,840	5,61
Holandia	1,160	1,174	1,065	2,617	0,888	1,817	1,287	1,430	5,03
Polska	0,973	0,899	0,901	0,032	1,200	0,525	0,772	0,757	5,93
Portugalia	0,987	0,821	0,965	0,096	1,271	0,439	1,158	0,820	6,75
Rumunia	0,817	0,832	0,921	0,012	0,825	0,139	1,239	0,684	3,77
Słowacja	0,877	0,827	0,989	0,056	0,754	0,522	0,716	0,677	3,71
Słowenia	0,967	0,965	0,862	0,547	1,027	1,468	0,724	0,937	6,37
Hiszpania	1,108	0,794	0,986	0,328	1,003	0,801	0,909	0,847	4,43
Szwecja	1,196	1,147	1,207	3,034	1,167	3,087	1,094	1,705	7,11
W. Brytania	0,980	1,020	1,017	1,106	0,707	2,668	0,721	1,174	5,39

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z tabeli 1. oraz *online data* EUROSTAT (EDU_EXP – średnia z lat 1995-2008).

Wszystkie wyselekcjonowane cechy, oprócz jednej, są stymulantami. Destymulantą jest indeks liczby uczniów przypadających na jednego nauczyciela w szkołach podstawowych (PTR), zakłada się bowiem, że szczególnie na poziomie edukacji podstawowej korzystniejsza dla procesu nauczania jest niewielka liczba uczniów przypadających na jednego nauczyciela. Dokonano więc stymulacji ilorazowej (s)

⁶ Zastosowano metodę eliminacji zmiennych wysoce skorelowanych opisaną w: [Młodak 2006, s. 30-31].

wymienionej zmiennej, a następnie wszystkie cechy zostały znormalizowane (n), poprzez odniesienie do wartości średniej. Na podstawie tak uzyskanych cech diagnostycznych zbudowany został miernik syntetyczny, w utworzeniu którego wszystkie zmienne uzyskały taką samą wagę.

Weryfikacja cech diagnostycznych w obszarze „zdrowie”

Drugim obszarem decydującym o ocenie kapitału ludzkiego jest „zdrowie”. Do opisu potencjału zdrowia w badanych krajach wytypowano siedem wymienionych poniżej cech diagnostycznych:

- indeks śmiertelności niemowląt (*Infant mortality, IM*) – przedstawia liczbę zgonów niemowląt (tj. dzieci w wieku 0-1 roku) w stosunku do 1000 urodzeń żywych. Wskaźnik ten jest uznawany za syntetyczny miernik stanu zdrowia społeczeństwa oraz poziomu świadczeń zdrowotnych;
- indeks oczekiwanej długość życia w chwili narodzin (*Life expectancy at birth, LE*) – to jeden z podstawowych wskaźników oceny stanu zdrowia społeczeństwa, świadczący o stanie zdrowia całej populacji, jakości opieki zdrowotnej czy warunków życia społeczności;
- indeks niezaspokojonych potrzeb uzyskania porad medycznych/badań lekarskich z powodu długiej listy oczekujących (*Unmet needs for medical examination, reason: waiting list, UMEW*) jest odsetkiem ludzi, którzy choć czuli szeroko rozumianą potrzebę opieki medycznej, to ze względu na zbyt długi okres oczekiwania zrezygnowali z niej dobrowolnie bądź zostali do tego zmuszeni. Ten wskaźnik mierzy wielkość problemu niewydolności służby zdrowia w obliczy dużej ilości pacjentów;
- indeks niezaspokojonych potrzeb uzyskania porad medycznych/badań lekarskich gdyż są zbyt drogie (*Unmet needs for medical examination, reason: too expensive, UMEE*) – podobnie jak poprzedni wskaźnik tak i ten bada skalę niezaspokojenia potrzeby opieki medycznej; różni się jedynie przyczyną tej nieprawidłowości, mianowicie pokazuje skalę problemu niemożności korzystania ze służby zdrowia z powodu zbyt dużych cen. Istnienie takiego problemu może mieć miejsce w przypadku braku darmowej opieki medycznej bądź braku refundacji choćby niektórych świadczeń medycznych;
- indeks liczby osób przewlekle chorych lub posiadających długotrwałe problemy zdrowotne (*People having a long-standing illness or health problem, LSI*) – jest to wskaźnik, który pokazuje odsetek populacji borykającej się z chorobami przewlekłymi i długotrwałymi. Jest swoistym miernikiem jakości diagnoz lekarskich i skuteczności świadczonych usług medycznych;
- indeks popełnionych samobójstw w wieku: 15-19 i 50-54 (*Suicide death rate, age: between 15-19 and 50-54 years, SDR*) – wskazuje liczbę śmierci samobójczych w przeliczeniu na 100 tys. mieszkańców. Samobójstwo jest najtragiczniejszym przejawem dezintegracji społecznej i osobowościowej. Odzwierciedla psychofizyczną „odporność” społeczeństwa;
- indeks samooceny zdrowia jako „bardzo dobre” (*Self-perceived health as very good, SPH*) – jest próbą określenia przybliżonego stanu zdrowia danego społeczeństwa. Wskaźnik jest odzwierciedleniem liczby ludzi zdrowych, nie potrzebujących usług medycznych; tworzony jest na podstawie ankiet.

Tabela 3. Potencjalne zmienne diagnostyczne do modelu DEA „Kapitał ludzki – zdrowie”

Kraj	Zmienne diagnostyczne do modelu DEA „Kapitał ludzki – zdrowie”						
	Potencjalne						
	IM	UMEW	LSI	SDR	SPH	LE	UMEE
Austria	4,2	0,1	31,1	32,2	35,6	79,3	0,4
Belgia	4,1	0,0	36,3	4,4	28,4	78,7	0,5
Bułgaria	11,4	2,3	35,5	19,9	18,6	72,3	13,8
Cypr	4,4	0,1	49,1	2,0	47,9	79,1	3,2
Czechy	3,6	0,3	38,2	30,0	19,4	75,9	0,3
Dania	4,4	0,2	31,3	18,0	38,7	77,7	0,1
Estonia	6,2	4,1	55,8	45,8	7,1	71,9	2,4
Finlandia	3,1	0,8	53,1	43,1	35,9	78,8	1,1
Francja	4,1	0,2	40,4	27,2	25,4	79,8	1,4
Niemcy	4,0	1,1	46,4	22,0	14,4	79,1	4,6
Grecja	4,3	0,8	28,3	5,7	53,2	78,9	4,0
Węgry	6,9	0,6	40,3	52,7	14,8	72,8	2,3
Irlandia	4,7	0,7	39,0	27,2	47,1	78,5	1,3
Włochy	4,1	1,4	25,0	5,9	13,3	80,6	3,4
Łotwa	9,0	2,4	47,8	52,8	3,5	70,9	12,2
Litwa	7,0	3,3	39,4	89,9	6,7	71,7	3,4
Luksemburg	3,7	0,1	25,6	16,6	31,4	78,7	0,3
Malta	6,0	0,3	33,0	12,0	28,6	79,1	1,0
Holandia	4,7	0,3	37,9	18,4	22,0	79,1	0,1
Polska	6,8	2,8	30,3	31,4	16,0	74,7	5,3
Portugalia	4,1	0,7	44,0	9,0	7,4	77,9	4,3
Rumunia	15,5	0,5	21,2	24,1	25,5	71,8	10,7
Słowacja	7,0	0,4	32,3	28,4	22,6	74,0	1,7
Słowenia	3,7	0,1	47,5	50,3	15,8	77,1	0,1
Hiszpania	3,9	0,4	34,2	11,6	17,0	80,2	0,2
Szwecja	3,0	2,0	44,5	24,0	36,6	80,4	0,6
W. Brytania	5,1	1,7	46,0	11,5	35,6	78,7	0,1
współczynnik zmienności	0,50	1,07	0,23	0,74	0,54	0,04	1,28
macierz współczynników korelacji zmiennych diagnostycznych							
	IM	UMEW	LSI	SDR	SPH	LE	UMEE
IM	1,00	0,29	-0,30	0,21	-0,27	-0,76	0,80
UMEW	0,29	1,00	0,32	0,48	-0,46	-0,55	0,40
LSI	-0,30	0,32	1,00	0,33	-0,17	-0,06	-0,10
SDR	0,21	0,48	0,33	1,00	-0,48	-0,63	0,11
SPH	-0,27	-0,46	-0,17	-0,48	1,00	0,53	-0,33
LE	-0,76	-0,55	-0,06	-0,63	0,53	1,00	-0,63
UMEE	0,80	0,40	-0,10	0,11	-0,33	-0,63	1,00

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych źródłowych pochodzących z: EUROSTAT (IM, SDR, LE – średnia arytmetyczna z lat 2000-2008), (UMEW, LSI, SPH, UMEE – średnia arytmetyczna z lat 2004-2008).

Zgromadzone dane statystyczne odnoszące się do powyższych wskaźników poddano weryfikacji pod względem zmienności oraz korelacji. Tabela 3. przedstawia uzyskane rezultaty, które były podstawą do podjęcia następujących decyzji:

Współczynniki zmienności w przypadku indeksu oczekiwanej długości życia (LE) jest niższy niż przyjęta wartość progowa, a więc dokonano eliminacji tej cechy.

Ponieważ wszystkie wyselekcjonowane cechy oprócz jednej (SPH) są destymulantami, toteż poddano je stymulacji ilorazowej (s), a następnie wszystkie cechy zostały znormalizowane (n). Na podstawie tak uzyskanych zmiennych diagnostycznych zbudowany został miernik syntetyczny (HEAL_SYNT), w utworzeniu którego wszystkie zmienne uzyskały taką samą wagę.

Tabela 4. Zmienne do modelu DEA „Kapitał ludzki – zdrowie”

Kraj	Zmienne diagnostyczne do modelu DEA „Kapitał ludzki – zdrowie”					Miernik Synt. HEAL_SYNT	Wydatki publ. na zdrowie HEAL_EXP (%PKB)
	IM (s/n)	UMEW (s/n)	LSI (s/n)	SDR (s/n)	SPH (n)		
Austria	1,129	1,243	1,163	0,3961	1,439	1,074	7,66
Belgia	1,166	14,920	0,996	2,9276	1,147	4,231	6,64
Bułgaria	0,416	0,066	1,020	0,6415	0,749	0,579	4,52
Cypr	1,083	2,487	0,737	6,4472	1,936	2,538	2,88
Czechy	1,320	0,497	0,948	0,4254	0,784	0,795	6,43
Dania	1,080	0,746	1,157	0,7088	1,565	1,051	6,91
Estonia	0,763	0,036	0,649	0,2781	0,288	0,403	4,41
Finlandia	1,556	0,178	0,681	0,2958	1,452	0,832	6,34
Francja	1,159	0,829	0,896	0,4680	1,027	0,876	7,51
Niemcy	1,179	0,138	0,781	0,5799	0,582	0,652	6,56
Grecja	1,105	0,182	1,280	2,2546	2,151	1,395	4,42
Węgry	0,692	0,233	0,898	0,2418	0,599	0,533	5,26
Irlandia	1,009	0,219	0,927	0,4684	1,901	0,905	6,09
Włochy	1,169	0,105	1,446	2,1653	0,536	1,084	6,21
Łotwa	0,529	0,063	0,757	0,2413	0,141	0,347	3,65
Litwa	0,675	0,046	0,919	0,1418	0,270	0,410	4,52
Luksemburg	1,273	1,243	1,414	0,7697	1,268	1,194	4,75
Malta	0,797	0,466	1,098	1,0587	1,153	0,915	5,29
Holandia	1,021	0,574	0,955	0,6943	0,888	0,826	4,37
Polska	0,700	0,054	1,197	0,4062	0,647	0,601	4,50
Portugalia	1,159	0,202	0,824	1,4185	0,299	0,780	6,50
Rumunia	0,306	0,298	1,712	0,5298	1,028	0,775	3,50
Słowacja	0,680	0,355	1,121	0,4497	0,911	0,703	5,50
Słowenia	1,296	1,243	0,763	0,2536	0,636	0,838	6,35
Hiszpania	1,212	0,414	1,060	1,1024	0,688	0,895	5,41
Szwecja	1,596	0,075	0,814	0,5308	1,479	0,899	6,61
W. Brytania	0,928	0,087	0,787	1,1045	1,436	0,869	6,21

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z tabeli 3 oraz *online data* EUROSTAT (HEAL_EXP – średnia z lat 1995-2008).

Mierniki syntetyczne „Zdrowie” (HEAL_SYNT) i „Edukacja” (EDU_SYNT) oraz wskaźniki wydatków publicznych (EDU_EXP) i (HEAL_EXP) wykorzystane zostaną następnie do szacowania efektywności wydatków publicznych na „budowanie” kapitału ludzkiego w analizowanej grupie krajów z wykorzystaniem metody DEA.

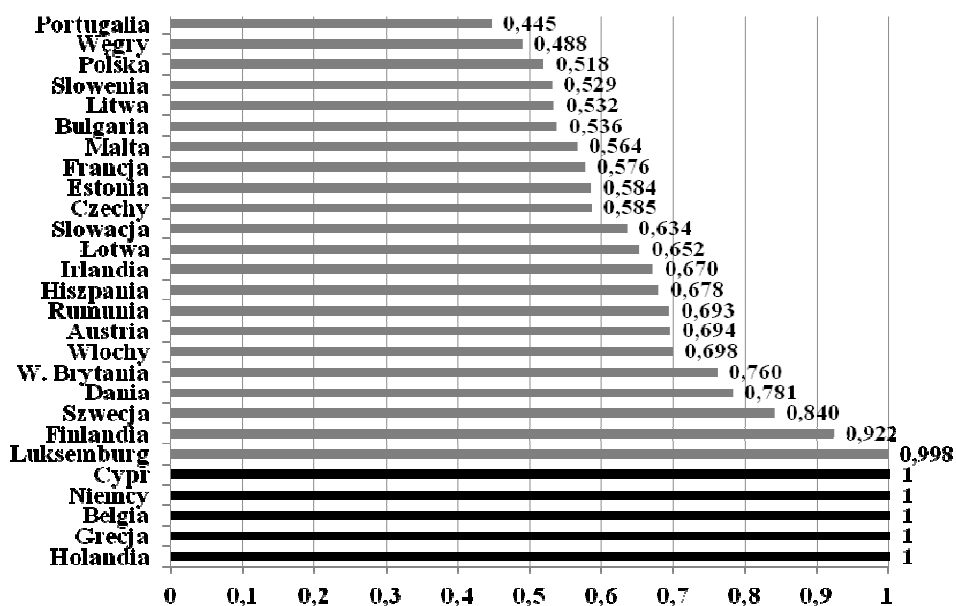
Ocena efektywności wydatków publicznych na inwestycje w kapitał ludzki w krajach UE – wyniki badań

Na podstawie kalkulacji wykonanych z zastosowaniem programu *DEA Solver*⁷ można dokonać następującej oceny efektywności wydatków publicznych na „budowanie” kapitału ludzkiego w badanej grupie 27 krajów członkowskich Unii Europejskiej:

Pięć krajów ocenione zostało jako efektywne (Belgia, Cypr Grecja, Holandia, Niemcy), a ich kolejność nie ma znaczenia, gdyż wszystkie uzyskały wskaźnik efektywności DEA $\theta = 1$ (wykres 1. przedstawia ranking krajów UE ze względu na poziom efektywności).

Na drugim miejscu znalazł się Luksemburg, dla którego wskaźnik efektywności oszacowany został na bardzo wysokim poziomie 99,8%, co oznacza, że należy ten kraj również zaliczać do grupy liderów.

Bardzo wysokie miejsce w rankingu uzyskała też Finlandia; 92,2% efektywności liderów.



Wykres 1. Ranking krajów UE ze względu na poziom efektywności inwestycji w kapitał ludzki (szacowany metodą DEA-CCR)

Źródło: Opracowanie własne z zastosowaniem programu *DEA Solver*.

Hiszpania wyznacza medianę grupy na poziomie 67,8% efektywności liderów, natomiast średnia arytmetyczna wynosi 71,8%.

Trzy ostatnie miejsca w rankingu zajmują Polska, Węgry i Portugalia osiągając efektywność zaledwie na poziomie (odpowiednio) 51, 8%, 48,8% oraz 44,5%.

Wśród 13 krajów, w których wskaźnik efektywności oszacowany został na poziomie niższym niż mediana, aż 10 to „nowe” kraje członkowskie UE.

⁷ DEA solver, Springer Science+Business Media, LLC, ©2008.

Podsumowanie

Problematyka badania efektywności w sektorze publicznym należy do najbardziej trudnych i kontrowersyjnych, gdyż wpisuje się w spór o tym, co ekonomicznie uzasadnione, a co społecznie akceptowalne. Dlatego wszelkie wyniki badań w tym obszarze powinny być traktowane z ostrożnością, a wnioski i uogólnienia formułowane z respektem dla subiektywnych preferencji społeczeństw różniących się pod względem mentalnym oraz historycznie i kulturowo ukształtowanych systemów wartości. Należy też zaznaczyć, że szacując efektywność wydatków publicznych na zdrowie metodą DEA, szacuje się efektywność techniczną, która bada w jakim stopniu wydatkowane środki finansowe zostały transformowane na „potencjał kapitału ludzkiego” społeczeństwa (wyrażony wytypowanymi cechami diagnostycznymi). Dlatego kraj najbardziej efektywny technicznie to niekoniecznie taki, w którym poziom opieki zdrowotnej i edukacji jest najwyższy. I odwrotnie, kraj o najniższej efektywności technicznej nie oznacza najgorszego poziomu opieki zdrowotnej i najgorszych rezultatów edukacyjnych, lecz tylko to, że określone środki pieniężne nie są w tym kraju wykorzystane efektywnie, tzn., że w innych krajach wykorzystano by je lepiej.

Dlatego wymienione powyżej wnioski z badania należy traktować jako przyczynek do dyskusji nad pożądanym kształtem systemu opieki zdrowotnej i systemu edukacji, pamiętając, że kryterium efektywności nie jest jedynym i nie musi też być przesądającym.

Natomiast z naukowego punktu widzenia każda próba szacowania efektywności podmiotów sektora publicznego wydaje się być cenna, gdyż staje się przyczynkiem do poszukiwania i doskonalenia metod oceny działań, które nie poddają się tradycyjnym sposobom pomiaru i ze względu na swój nierynkowy charakter często nie mają wartości rynkowej.

Literatura

1. *DEA solver*, Springer Science+Business Media, LLC, ©2008.
2. Domański S. R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993.
3. EUROSTAT on-line data.
4. *Global Competitiveness Report: 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009, 2009-2010*, World Economic Forum, Geneva.
5. Guzik B., *Podstawowe modele DEA w badaniu efektywności gospodarczej i społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2009.
6. Janoś-Kresło M., „Usługi społeczne w procesie przemian systemowych w Polsce”, „Monografie i Opracowania” nr 512, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2002.
7. Młodak A., *Analiza taksonomiczna w statystyce regionalnej*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2006.
8. Woźniak M. G., „Spójność społeczno-gospodarcza a wzrost gospodarczy. Wnioski dla Polski z doświadczeń Unii Europejskiej” [w:] red. J. L. Bednarczyk, S. I. Bukowski, W. Przybylska-Kapuścińska *Mechanizmy i źródła wzrostu gospodarczego. Polityka ekonomiczna a wzrost gospodarczy*), Wydawnictwo Fachowe CeDeWu.Pl, Warszawa 2008.
9. Zienkowski L., „Gospodarka oparta na wiedzy – mit czy rzeczywistość” [w:] red. L. Zienkowski, *Wiedza a wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2003.

*Waldemar Grzywacz, Ireneusz Jaźwiński**

BEZROBOCIE W REGIONACH POLSKI JAKO PRZEJAW NIEWYKORZYSTANIA KAPITAŁU LUDZKIEGO. PRZYCZYNY, SKUTKI, PRZECIWDZIAŁANIE

Streszczenie:

Istotnym czynnikiem rozwoju społeczno-gospodarczego i wzrostu gospodarczego jest kapitał ludzki. Celem pracy jest wskazanie na bezrobocie w regionach Polski jako przejawu niewykorzystania kapitału ludzkiego. W pracy przedstawiono istotę kapitału ludzkiego, w tym znaczenie jego wykorzystania. Zwrócono uwagę na kapitał ludzki jako komponent kapitału intelektualnego. Zidentyfikowano przyczyny bezrobocia w Polsce jako źródła niewykorzystania kapitału ludzkiego w regionach. Przeanalizowano wybrane dane statystyczne dotyczące bezrobocia w Polsce w układzie województw. Podano główne skutki niewykorzystania kapitału ludzkiego wynikające z występowania bezrobocia w regionach Polski. Przedstawiono kierunki polityki społeczno-gospodarczej Polski służące przeciwdziałaniu bezrobociu i lepszemu wykorzystaniu kapitału ludzkiego na regionalnych rynkach pracy.

Słowa kluczowe:

bezrobocie, kapitał ludzki, rynek pracy, polityka społeczno-gospodarcza i regionalna.

UNEMPLOYMENT IN REGIONS OF POLAND AS A MANIFESTATION OF NON-UTILIZATION OF HUMAN CAPITAL. CAUSES, EFFECTS, COUNTERACTING

Abstract:

An important factor of socio-economic development and economic growth is human capital. The aim of the article is to indicate the unemployment in the regions of Poland as a manifestation of non-utilization of human capital. The paper presents the essence of human capital, in this, the importance of its use. It pays attention to human capital as a component of intellectual capital. It identifies the causes of unemployment in Poland as a source of non-utilization of human capital in the regions. The authors analyze selected statistical data concerning unemployment in Poland in provinces. They describe the major effects of non-utilization of human capital resulting from the occurrence of unemployment in the regions of Poland. They also present the directions of socio-economic policy of Poland, aimed at counteracting unemployment and better utilization of human capital in regional labor markets.

Keywords:

unemployment, human capital, labour market, socio-economic and regional policy.

* Autorzy reprezentują Uniwersytet Szczeciński
kontakt e-mail: ijazwinski@wp.pl

Wstęp

Do ważnych czynników rozwoju społeczno-gospodarczego i wzrostu gospodarczego można zaliczyć kapitał ludzki. W określonych ujęciach kapitał ten może być postrzegany jako najważniejsza determinanta życia społeczno-gospodarczego, również w aspekcie gospodarki regionalnej i rozwoju regionalnego. Kapitał ludzki jako zasób powinien być racjonalnie wykorzystywany, nie może być marnotrawiony. Poprawa wykorzystania kapitału ludzkiego w regionach wpływa pozytywnie na rozwój regionalny. Za przejaw niewykorzystania kapitału ludzkiego na rynku pracy należy uznać występujące bezrobocie, które stanowi jeden z najtrudniejszych problemów społeczno-gospodarczych w Polsce i jej regionach. Bezrobocie z punktu widzenia ekonomicznego oznacza, że zasoby pracy są niedostosowane do współczesnych wymogów i standardów jakościowych i jako nieproduktywne nie służą wzrostowi produktu krajowego. Celem pracy jest wskazanie na bezrobocie w regionach Polski jako przejaw niewykorzystania kapitału ludzkiego.

Istota kapitału ludzkiego

Definicje i opisy kapitału ludzkiego przedstawiono w literaturze. Kapitał ludzki według N. Barra to „majątek ucieleśniony w ludziach jako rezultat ich umiejętności i wyszkolenia, który ma dwa całkowicie odrębne źródła: jest wynikiem przeszłych inwestycji w oświatę i szkolenie (i to ma na myśli większość ludzi, gdy mówią luźno o kapitale ludzkim); wynika on jednak również z naturalnego talentu”¹. Z kolei S. Marciniak stwierdza, że kapitał ludzki to „zakumulowany zasób wiedzy, kwalifikacji, umiejętności, zdolności oraz gotowości zwiększania potencjału gospodarczego przez jego właścicieli”².

Duże znaczenie mają dwa aspekty kapitału ludzkiego: ilościowy i jakościowy. Wraz z postępowaniem naukowo-technicznym następuje wzrost znaczenia aspektu jakościowego. Współcześnie coraz ważniejszy staje się kapitał ludzki w aspekcie jakościowym.

Uznaje się, że kapitał ludzki jest częścią składową ogólnego kapitału. W literaturze kapitał określa się jako zasób, czynnik, środek, dobro, bogactwo, aktywo użyteczne w gospodarowaniu. Istota kapitału jest związana z kategorią wartości. Tradycyjnie pojęcie kapitału oznaczało przede wszystkim kapitał rzeczowy, a także finansowy. Współcześnie kapitał uznaje się za kategorię ekonomiczną o szerokim znaczeniu. W literaturze opisuje się różne kapitały: naturalny, rzeczowy, fizyczny, materialny, ekonomiczny, finansowy, ludzki, intelektualny, wiedzy, społeczny, strukturalny, organizacyjny, relacyjny, kulturowy. Przy określaniu relacji między wymienionymi kapitałami może być przyjmowanych wiele podejść.

Kapitał ludzki jest bardzo blisko powiązany z kapitałem intelektualnym, któremu przypisuje się odgrywanie kluczowej roli w rozwoju społeczno-gospodarczym. W *Raporcie o kapitale intelektualnym Polski* określono ten kapitał jako „ogół niematerialnych aktywów ludzi, przedsiębiorstw, społeczności, regionów i instytucji, które odpowiednio wykorzystane, mogą być źródłem obecnego i przyszłego dobrostanu”³.

¹ N. Barr, *Ekonomika polityki społecznej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1993, s. 147.

² S. Marciniak, „Ekonomiczna rola współczesnego państwa” [w:] red. S. Marciniak, *Makro- i mikroekonomia. Podstawowe problemy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001, s. 139.

³ *Raport o kapitale intelektualnym Polski*, SGH, Warszawa 2008, s. 5.

Stwierdzono również, że kapitał ludzki jest jednym z czterech komponentów kapitału intelektualnego. Poszczególne komponenty kapitału intelektualnego zdefiniowano w następujący sposób⁴:

- kapitał ludzki to potencjał zgromadzony we wszystkich ludziach, wyrażający się w ich wykształceniu, doświadczeniu życiowym, postawach, umiejętnościach i mogący służyć poprawie aktualnego i przyszłego dobrobytu społecznego;
- kapitał strukturalny (organizacyjny) to potencjał zgromadzony w elementach infrastruktury narodowego systemu edukacji i innowacji – placówkach oświatowych, naukowych, badawczych, infrastrukturze teleinformatycznej, własności intelektualnej;
- kapitał społeczny to potencjał zgromadzony w społeczeństwie w postaci obowiązujących norm postępowania, zaufania i zaangażowania, które wspierając współpracę i wymianę wiedzy, przyczyniają się do wzrostu dobrostanu;
- kapitał relacyjny to potencjał związany z wizerunkiem na zewnątrz (zagranicą), poziomem integracji z globalną gospodarką, atrakcyjnością dla jej zagranicznych „klientów” – partnerów handlowych, inwestorów, turystów.

Pomiędzy częściami składowymi kapitału może dokonywać się substytucja. Przykładowo siła robocza (praca żywa) może być zastępowana narzędziami pracy (pracą uprzedmiotowioną). Zawsze jednak praca żywa musi wystąpić w procesach produkcyjnych.

W rozwoju regionów Polski bardzo duże znaczenie ma właściwe wykorzystanie kapitału ludzkiego. Trzeba podkreślić, że w raporcie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego *Rozwój regionalny w Polsce 2009*⁵ obszar „Wykorzystanie kapitału ludzkiego i społecznego w regionach” uznano za jeden z pięciu najważniejszych obszarów, do których odnosi się tematyka tego raportu. Można też zauważyć, że z zaprezentowanych przez M. Herbsta analiz dotyczących kapitału ludzkiego i rozwoju regionalnego w Polsce wynika, że w ostatnim dziesięcioleciu zachodziła ścisła współzależność między zasobami i przyrostem kapitału ludzkiego a poziomem dochodu i tempem wzrostu gospodarczego regionów. Autor ten podaje, że „Regiony, które w połowie lat dziewięćdziesiątych charakteryzowały się dużym potencjałem kapitału ludzkiego, osiągały w kolejnych latach relatywnie szybki wzrost”⁶.

Jednocześnie należy zaakcentować, że współcześnie odpowiednie wykorzystanie kapitału ludzkiego decyduje o możliwościach kreowania w regionach Polski gospodarek i społeczeństw opartych na wiedzy, które powinny opierać się w znaczącym stopniu na wykształconych i utalentowanych ludziach tworzących i wykorzystujących wiedzę. Podkreśla się, że „Siłą napędową gospodarki opartej na wiedzy jest substytucja kapitału fizycznego przez kapitał wiedzy oraz samowzmacniający się wzajemnie proces akumulacji kapitału wiedzy, kapitału ludzkiego i kapitału społecznego”⁷.

⁴ Tamże.

⁵ *Rozwój regionalny w Polsce. Raport 2009*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009, s. 5.

⁶ M. Herbst (red.), *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, Centrum Europejskich Studiów Regionalnych i Lokalnych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2007, s. 201.

⁷ G. Ray i in., „Increasing returns to scale in affluent knowledge-rich economies”, „Growth and Change” 2001, 32, s. 491-510, za: R. Domański, „Samowzmacnianie rozwoju miast i regionów w gospodarce intensyfikującej wykorzystanie wiedzy. Wnioski z nowej teorii wzrostu endogenicznego”, „Przegląd Geograficzny” 2005, t. 77, s. 137.

Przyczyny bezrobocia w Polsce jako źródła niewykorzystania kapitału ludzkiego w regionach

W warunkach współczesnych w Polsce można zidentyfikować wiele przyczyn bezrobocia, które są podstawowymi źródłami niewykorzystania kapitału ludzkiego w regionach. Do najważniejszych przyczyn występującego bezrobocia można zaliczyć:

Następstwa procesów restrukturyzacyjnych w gospodarce, szczególnie w przemyśle, transporcie, handlu i rolnictwie. Występuje wzrost technicznego uzbrojenia pracy, mechanizacja i automatyzacja pracy, odchodzenie od technologii pracochłonnych na rzecz kapitałochłonnych. Procesy te mają doprowadzić do wzrostu wydajności pracy i produktywności majątkowej, poprawy standardów jakościowych wytwarzanych wyrobów i usług oraz obniżania ich kosztów jednostkowych, co uczyni te produkty i usługi bardziej konkurencyjnymi na rynku wewnętrznym i na rynku światowym. Występująca w związku z tymi procesami redukcja zatrudnienia wytwarza bezrobocie strukturalne, ekonomicznie obiektywne.

Zjawisko wystąpienia „szoku makroekonomicznego” związanego z transformacją ustrojowo-systemową. Szok ten był spowodowany między innymi zerwaniem dotychczasowych więzi kooperacyjnych w kraju i z zagranicą; gwałtownym urealnianym wzrostem cen na surowce, w tym energetyczne, co podraża koszty produkcji; koniecznością reagowania na zniszczenia ekologiczne łącznie z działaniami proekologicznymi powodującymi powstawanie kosztów zewnętrznych; ograniczeniem dofinansowania ze środków budżetowych deficytowych przedsiębiorstw państwowych; ograniczaniem zjawisk inflacyjnych przez podrożenie pieniądza kredytowego, schładzającego niekontrolowany rozwój gospodarczy; niemożnością szybkiego wycofania się ze względnie wysokich poziomów płac gwarantowanych (minimalnych) wobec niskich poziomów wydajności pracy; występowaniem deficytu w obrotach handlowych z zagranicą i w bieżących płatnościach; „pętlą” zadłużeniową wobec zagranicy, jak również wobec własnego społeczeństwa, nadopiekuńczością państwa wobec społeczeństwa. Emituje to występowanie bezrobocia strukturalnego i technologicznego.

Duży przyrost osób w wieku produkcyjnym jako następstwo wyżu demograficznego. Duży napływ młodzieży do pracy w Polsce na przełomie wieków XX/XXI spotyka się z nową rzeczywistością społeczno-gospodarczą, brakiem powszechnego dostępu do pracy, co rodzi bezrobocie. Młode obecnie rodziny zmieniają styl życia. Zaczyna występować model rodziny 2+1, a ponadto kobiety aktywizują się zawodowo i dążą do osiągnięcia osobistej kariery zawodowej przesuwając w czasie początek planowanego macierzyństwa. Należy jednak podkreślić, że opierając się na prognozach demograficznych Głównego Urzędu Statystycznego na lata 2008-2035, liczba ludności Polski z 38,2 mln osób na koniec 2010 r.⁸, może zmaleć do 37,4 mln w 2020 r. i do 36 mln w 2035 r., przy pogłębiającym zmniejszaniu się udziału osób w wieku produkcyjnym. Zmniejszy to podaż pracy, może wyeliminować lub ograniczyć do poziomu naturalnego bezrobocie oraz spowoduje popyt na imigracyjną siłę roboczą.

Niewystarczająca elastyczność kodeksu pracy z dużymi uprawnieniami dla pracowników. Usztywnienie kodeksu pracy akcentującego uprawnienia pracowników wynika z sytuacji społecznej, zwolnień zbiorowych pracowników i wzrastającego bezrobocia. Społeczno-ekonomiczna niekorzystna sytuacja bezrobotnych wpływa na przerzucanie skutków bezrobocia na pracodawców. Wysokie odszkodowania z tytułu zwolnień grupowych, przywracanie przez sądy do pracy zwolnionych pracowników, gdy

⁸ „Biuletyn Statystyczny Głównego Urzędu Statystycznego” 2011, nr 2, s. 62.

w przedsiębiorstwach nie ma dla nich pracy, stałość umów pracy z obowiązkiem okresu wypowiedzenia, nawet w przypadkach gdy zakłady pracy „nagle” straciły rynki zbytu i muszą wstrzymać produkcję powodują, że pracodawcy wolą w obawie przed przyszłą sytuacją gospodarczą nie zatrudniać nowych pracowników, wykorzystując możliwości zatrudniania dotychczasowych pracowników w godzinach nadliczbowych lub zatrudniać „okazjonalnie” pracowników, bez umów, na krótki czas. Są to pracownicy „tańsi” dla przedsiębiorstw, gdyż nie powodują powstania kosztów okołopłacowych (na ZUS i inne fundusze), a wynagrodzenie jest wypłacane tylko za efektywną pracę (bez płacenia za okres chorobowy). Jest to zjawisko patologiczne, emitujące bezrobocie.

Małą mobilność i aktywność zawodową osób poszukujących pracy (bezrobotnych), co jest następstwem: nieprzygotowania zawodowego do pożądaných standardów pracy i określonego popytu na pracę; małej aktywności w przekwalifikowaniu się do nowych zawodów przez bezrobotnych; niechęci bezrobotnych do realokacji przestrzennej, poszukiwania pracy poza swoją miejscowością zamieszkania i dojeżdżania do pracy, względnie zmiany swego miejsca zamieszkania; wysokich poziomów zasiłków dla bezrobotnych w stosunku np. do płacy minimalnej; objęcia bezrobotnych i ich rodzin pełną opieką lekarską w ciężar ZUS w Polsce, jak również dzieci osób bezrobotnych pełnym opiekunstwem państwa w zakresie edukacji⁹; małej przejrzystości rynku pracy, co powoduje brak kojarzenia popytu na pracę z jej podażą.

Bezrobocie w Polsce w układzie województw

Źródłem informacji o bezrobociu w Polsce, zaprezentowanych w tabelach 1. i 2., są dane Głównego Urzędu Statystycznego. Tabela 1. zawiera wybrane dane w układzie 16 województw, w tym o stopie bezrobocia i liczbie zarejestrowanych bezrobotnych na 1 ofertę pracy, według stanu na koniec lutego 2011 roku.

Tabela 1. Wybrane dane o bezrobociu w Polsce w układzie województw w 2011 r.

Województwo	Liczba bezrobotnych (w tys.)	Stopa bezrobocia (w %)	Udział osób bez prawa do zasiłku w ogólnej liczbie bezrobotnych (w %)	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych na 1 ofertę pracy
Polska	2150,2	13,2	83,2	62,0
Dolnośląskie	165,0	13,9	81,4	37,0
Kujawsko-pomorskie	152,2	17,7	81,3	74,0
Lubelskie	132,5	14,1	89,3	132,0
Lubuskie	65,0	16,7	80,9	56,0
Łódzkie	145,4	13,0	82,7	69,0
Małopolskie	155,6	11,2	83,2	45,0
Mazowieckie	258,8	10,0	83,5	84,0
Opolskie	54,2	14,3	85,5	30,0
Podkarpackie	153,2	16,7	85,3	103,0
Podlaskie	70,5	14,3	87,3	122,0
Pomorskie	117,1	13,4	79,9	61,0
Śląskie	201,5	10,8	84,6	37,0
Świętokrzyskie	90,9	15,9	83,6	90,0
Warmińsko-mazurskie	117,6	21,5	80,2	147,0
Wielkopolskie	150,3	10,0	82,3	53,0
Zachodniopomorskie	120,6	18,6	81,3	89,0

Źródło: „Biuletyn Statystyczny Głównego Urzędu Statystycznego” 2011, nr 2, s. 196.

⁹ Jest to oczywiście zasadne cywilizacyjnie i humanitarnie, to jednak wykształca u bezrobotnych „model zachowań odpornościowych”.

Z zaprezentowanych w tabeli 1. danych wynika, że między województwami Polski występują znaczne różnicowania w zakresie sytuacji w dziedzinie bezrobocia. Województwami o najniższej stopie bezrobocia są mazowieckie, wielkopolskie i śląskie. Najwyższa stopa bezrobocia jest rejestrowana w regionach warmińsko-mazurskim, zachodniopomorskim i kujawsko-pomorskim. Z punktu widzenia liczby zarejestrowanych bezrobotnych na 1 ofertę pracy najlepsza sytuacja na regionalnym rynku pracy występuje w województwach opolskim, dolnośląskim i śląskim, a najgorsza w warmińsko-mazurskim, lubelskim i podlaskim.

W tabeli 2. przedstawiono dane statystyczne na temat kształtowania się stopy bezrobocia w regionach Polski w latach 2007-2010. Tabela zawiera dane według stanu na koniec grudnia każdego analizowanego roku.

Tabela 2. Stopa bezrobocia w województwach Polski w latach 2007-2010

Województwo	Stopa bezrobocia w roku			
	2007	2008	2009	2010
Dolnośląskie	11,4	10,0	12,8	13,0
Kujawsko-pomorskie	14,9	13,3	16,2	16,6
Lubelskie	13,0	11,2	12,9	13,0
Lubuskie	14,0	12,5	16,2	15,6
Łódzkie	11,2	9,2	11,9	12,1
Małopolskie	8,7	7,5	9,7	10,4
Mazowieckie	9,0	7,3	9,0	9,4
Opolskie	11,9	9,8	12,9	13,1
Podkarpackie	14,2	13,0	15,9	15,8
Podlaskie	10,4	9,7	12,8	13,2
Pomorskie	10,7	8,4	11,9	12,2
Śląskie	9,2	6,9	9,4	9,9
Świętokrzyskie	14,9	13,7	15,1	14,7
Warmińsko-mazurskie	18,7	16,8	20,7	20,0
Wielkopolskie	7,8	6,4	9,2	9,2
Zachodniopomorskie	16,4	13,3	17,1	17,4

Źródło: GUS.

Z zaprezentowanych w tabeli 2. danych między innymi wynika, że w okresie 2007-2010 najlepsza sytuacja na rynku pracy ze względu na poziom stopy bezrobocia występowała w 2008 roku. Wśród polskich województw najniższa stopa bezrobocia była rejestrowana w regionie wielkopolskim w latach 2007-2008 i roku 2010 oraz w mazowieckim w 2009 roku. Najwyższą stopą bezrobocia w analizowanym okresie charakteryzowało się województwo warmińsko-mazurskie.

Przedstawione dane wskazujące na relatywnie niski poziom bezrobocia w województwach mazowieckim, wielkopolskim i śląskim ściśle korelują z wysokim poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego tych województw w Polsce, natomiast wskazujące na wysoki poziom bezrobocia w województwach warmińsko-mazurskim, zachodniopomorskim i kujawsko-pomorskim korelują ze stosunkowo niskim poziomem rozwoju tych województw¹⁰. Potwierdza to tezę, że istotnym czynnikiem rozwojowym i wzrostowym jest aktywne wykorzystywanie kapitału ludzkiego.

¹⁰ Poziomy rozwoju społeczno-gospodarczego obrazowane są szeregiem wskaźników, między innymi: PKB/mieszkańca, ilością i standardami infrastruktury społecznej i gospodarczej, które prezentowane są w rocznikach statystycznych GUS.

Skutki niewykorzystania kapitału ludzkiego wynikające z występowania bezrobocia w regionach Polski

Niewykorzystanie kapitału ludzkiego wynikające z występowania bezrobocia negatywnie oddziałuje na życie społeczno-gospodarcze oraz na procesy rozwoju i wzrostu w Polsce i jej regionach. Bezrobocie zawsze wiąże się z kosztami ekonomicznymi, społecznymi i politycznymi. Im bezrobocie jest wyższe i trwa dłużej to koszty te są większe.

Ekonomiczne skutki bezrobocia przejawiają się w :

- zmniejszeniu antycypacyjnym wielkości produkcji i dochodu narodowego przez pozostawienie pracowników w dezaktywacji zawodowej; nie tylko produkcja ulega pomniejszeniu, ale również wpływy budżetowe z nieodprowadzonych podatków dochodowych przedsiębiorstw, zmniejszonych podatków pośrednich (VAT) oraz nieodprowadzonych osobistych podatków dochodowych z tytułu możliwych do uzyskania dochodów z pracy; niewykorzystanie potencjału siły roboczej powoduje wystąpienie luki w PKB;
- niezyskanych korzyściach (dochodach) z tytułu pozostawiania w bezczynności obiektów, maszyn i urządzeń z nieobsadzonymi stanowiskami pracy; wyposażenie pozostające w bezczynności emituje koszty amortyzacji, dozoru i konserwacji; występują koszty bezczynności maszyn, sprzętu i obiektów oraz utraconych możliwości ich wykorzystania dochodowego; powstają „koszty” utraconych możliwości;
- obniżonym popycie na środki konsumpcji, co nie skłania do inwestowania i przyczynia się do zjawisk recesyjnych wywołujących lawinę negatywnych następstw ekonomicznych;
- wzroście wydatków budżetowych na finansowanie zasiłków i świadczeń dla bezrobotnych i ich rodzin.

Społeczne skutki bezrobocia przejawiają się w kreacji ubóstwa materialnego i kulturowo-cywilizacyjnego bezrobotnych, w tym między innymi: spadku standardu życia, ograniczeniach w życiu kulturowym, obniżeniu poziomu zdrowotności, ograniczeniu kształcenia dzieci w rodzinach osób bezrobotnych, zmniejszeniu szans na indywidualny rozwój intelektualno-zawodowy, narastaniu zjawisk patologii społecznej, emigracji bezrobotnych, osób wykształconych i mobilnych za granicę, co zubaża potencjał intelektualny w kraju. Bezrobocie jest współczesną formą ograniczania jednostkom wolności, izoluje w życiu społecznym. Nędza, głód i bezdomność, jako skrajne następstwa bezrobocia długotrwałego, zagrażają życiu biologicznemu, degradują społecznie i mogą pozbawiać aspiracji życiowych.

Polityczne skutki bezrobocia przejawiają się głównie w narastającej frustracji bezrobotnych i ich rodzin. Może dochodzić do masowych strajków, wandalizacji zachowań, wystąpień antypaństwowych przeciwko porządkowi społecznemu, politycznemu i gospodarczemu. Sprzyjają temu opozycyjne partie polityczne próbujące wykorzystać trudną sytuację do przejścia władzy. Może nastąpić obniżenie standardów demokratycznych.

Kierunki polityki społeczno-gospodarczej Polski służące lepszemu wykorzystaniu kapitału ludzkiego na regionalnych rynkach pracy

W teorii i praktyce podkreśla się, że polityka społeczno-gospodarcza Polski służąca lepszemu wykorzystaniu kapitału ludzkiego na regionalnych rynkach pracy może mieć charakter częściowo ogólny, a częściowo zróżnicowany terytorialnie. Dotąd proponowano i realizowano różne kierunki tej polityki. Przy wyborze modelu polityki należy mieć na względzie aktualne i przyszłe uwarunkowania. Działania władz publicznych w Polsce służące przeciwdziałaniu bezrobociu i lepszemu wykorzystaniu kapitału ludzkiego na regionalnych rynkach pracy mogą między innymi polegać na:

- ożywianiu działalności gospodarczej i jej dynamizowaniu, co sprzyja wzrostowi działalności przedsiębiorstw, w tym wzrostowi zatrudnienia;
- obniżaniu podatków dochodowych od działalności gospodarczej, co umożliwia akumulację kapitałów przeznaczonych na rozwój inwestycyjny przedsiębiorstw, w tym wzrost zatrudnienia;
- obniżaniu obciążeń okołopłacowych (podatków, składek na ZUS i inne fundusze), co obniża koszty pracy i sprzyja zwiększaniu zatrudnienia;
- optymalizowaniu poziomu stóp procentowych, co wpływa na dostęp do pieniądza kredytowego i sprzyja inwestycjom produkcyjnym, a w konsekwencji wzrostowi zatrudnienia;
- oddziaływaniu na wzrost kwalifikacji pracowników, co harmonizuje jakość podaży pracy z jakością popytową, ograniczając poziom bezrobocia wynikający z niedostosowania jakości podaży pracy z pożądaną jakością popytową;
- subsydiowaniu zatrudniania przez dotowanie celowe tych przedsiębiorstw, które np. powiększają zatrudnienie określonych grup społecznych, w tym osób niepełnosprawnych lub absolwentów szukających zatrudnienia;
- zróżnicowaniu przepisów kodeksu pracy w zależności od wielkości przedsiębiorstw oraz poziomu bezrobocia w regionach i podregionach kraju;
- dopuszczaniu do zawieszania układów zbiorowych pracy i przepisów kodeksu pracy w odniesieniu do przedsiębiorstw zagrożonych utratą płynności finansowej i upadłością;
- wprowadzeniu ujemnego podatku dochodowego, przez niepobieranie podatku dochodowego od pracowników zarabiających poniżej wysokości płacy minimalnej lub wartości dochodu zapewniającego minimum egzystencji na członka rodziny;
- rozwijaniu systemu pośrednictwa pracy oraz informacji o wolnych miejscach pracy i wolnej sile roboczej, wprowadzaniu przejrzystości na rynku pracy, co obniża poziom bezrobocia;
- ustawowym oraz realnym zmniejszaniu czasu pracy lub wręcz na reglamentowaniu czasu zatrudnienia, w tym niedopuszczaniu do pracy w godzinach nadliczbowych, na drugim lub dalszym etapie; tym sposobem ten sam bilans niezbędnego czasu pracy w gospodarce dzieli się na większą liczbę pracowników, co ogranicza a nawet może całkowicie wyeliminować bezrobocie.

Zakończenie

Kapitał ludzki jest kluczowym czynnikiem rozwoju społeczno-gospodarczego regionów Polski. Występujące bezrobocie stanowi przejaw niewykorzystania tego kapitału. Do najważniejszych przyczyn bezrobocia można zaliczyć: następstwa procesów

restrukturyzacyjnych w gospodarce, zjawisko wystąpienia „szoku makroekonomicznego” związanego z transformacją ustrojowo-systemową, duży przyrost osób w wieku produkcyjnym, niewystarczająca elastyczność kodeksu pracy, małą mobilność i aktywność zawodową osób poszukujących pracy. Między województwami Polski występują znaczne różnicowania w zakresie sytuacji w dziedzinie bezrobocia. Skutki niewykorzystania kapitału ludzkiego mają charakter ekonomiczny, społeczny i polityczny. Istnieją możliwości zaktywizowania polityki społeczno-gospodarczej Polski służącej przeciwdziałaniu bezrobociu i lepszemu wykorzystaniu kapitału ludzkiego na regionalnych rynkach pracy.

Pomimo obiektywnych uwarunkowań występowania bezrobocia w regionach Polski, należy podkreślić, że jest ono skutkiem nieumiejętnego zagospodarowania kapitału ludzkiego. Zmniejszeniu bezrobocia w regionach Polski będzie służyć oddziaływanie na poprawę struktury gospodarczej kraju i poszczególnych regionów oraz struktury podaży siły roboczej, polepszenie funkcjonowania regionalnych rynków pracy oraz zwiększenie terytorialnej mobilności siły roboczej. Demobilizująca do aktywizacji zawodowej może być nadopiekuńczość społeczna wobec bezrobotnych. Warto zauważyć, że w przyszłości bezrobocie w regionach będzie w coraz mniejszym stopniu następstwem cykli koniunkturalnych, wad strukturalnych w gospodarce itp., a w coraz większym stopniu następstwem postępu naukowo-technicznego, ograniczającego popyt na pracę.

Literatura:

1. Barr N., *Ekonomika polityki społecznej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1993.
2. „Biuletyn Statystyczny Głównego Urzędu Statystycznego” 2011.
3. Herbat M. (red.), *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, Centrum Europejskich Studiów Regionalnych i Lokalnych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2007.
4. Marciniak S., *Ekonomiczna rola współczesnego państwa* [w:] red. S. Marciniak, *Makro- i mikroekonomia. Podstawowe problemy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.
5. *Raport o kapitale intelektualnym Polski*, SGH, Warszawa 2008.
6. Ray G. i in., *Increasing returns to scale in affluent knowledge-rich economies*, *Growth and Change*” 2001, za: R. Domański, „Samowzmacnianie rozwoju miast i regionów w gospodarce intensyfikującej wykorzystanie wiedzy. Wnioski z nowej teorii wzrostu endogenicznego”, „Przegląd Geograficzny” 2005.
7. *Rozwój regionalny w Polsce. Raport 2009*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009.

WIEDZA O KLIENTACH JAKO KAPITAŁ PRZEDSIĘBIORSTW TURYSTYCZNYCH

Streszczenie

Wiedza uznawana jest współcześnie za czynnik determinujący rozwój rynkowy przedsiębiorstw. Sukces przedsiębiorstw turystycznych zależy od zasobów wiedzy o klientach, która jest gromadzona i wykorzystywana w celu lepszego poznania i zaspokojenia ich potrzeb. Źródłem wiedzy w marketingu relacji są dane o klientach, zawieranych przez nich transakcjach i zachowaniach ujawnionych podczas interakcji z przedsiębiorstwem. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie znaczenia komputerowych baz danych jako swoistego kapitału w procesie implementacji koncepcji zarządzania relacjami z klientem w przedsiębiorstwach branży turystycznej, a także zaprezentowanie wyników badań ankietowych dotyczących oceny stopnia wykorzystania komputerowych baz danych w praktyce funkcjonowania biur podróży w Polsce.

Słowa kluczowe:

wiedza, baza danych, biuro podróży, marketing relacji, zarządzanie relacjami z klientem.

KNOWLEDGE ABOUT THE CUSTOMER AS THE CAPITAL OF TRAVEL ENTERPRISES

Abstract

Knowledge is recognized today as a factor determining the market development of enterprises. The success of tourism enterprises depends on the resources of knowledge about customers, which is collected and used to better understand and meet their needs. The source of knowledge in relationship of marketing is data about customers, transactions they enter into and behaviors revealed during interactions with the enterprise.

The purpose of this article is to present the importance of computer databases as a kind of capital in the process of implementing the concept of customer relationship management in the tourism industry enterprises, as well as to present the results of the survey on the assessment of the degree of the use of computer databases in the practice of travel agencies operation in Poland.

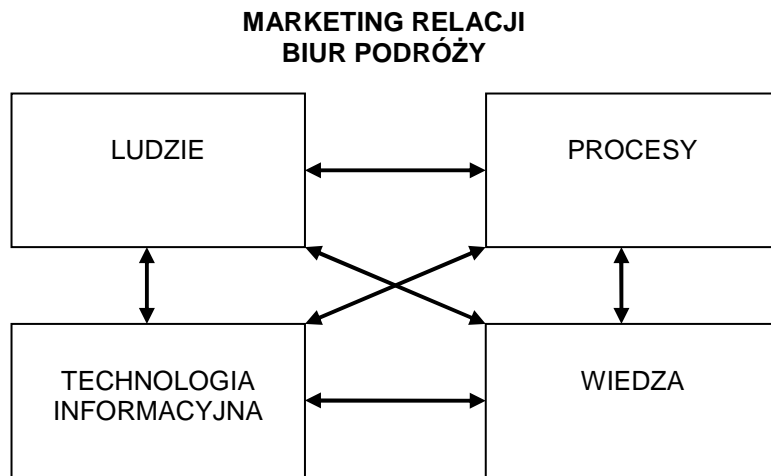
Keywords:

Knowledge, database, travel agency, marketing of relationships, customer relationship management.

* Autorka reprezentuje Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
kontakt e-mail: izabela.michalska@ue.wroc.pl

Wiedza jako jeden z zasobów strategicznych warunkujących realizację koncepcji marketingu relacji

Uznając, że marketing relacji¹ stawia za cel tworzenie długookresowej wartości w ramach układu partnerskiego z klientem, przedmiotem zainteresowania w tej koncepcji marketingu staje się rozwój zdolności wytwórczych, które pozwolą dostarczyć kluczowemu klientowi zindywidualizowaną wartość. Uwaga usługodawcy skupiona powinna być na takiej alokacji zasobów, która umożliwi zaspokojenie potrzeb mających kluczowe znaczenie dla klientów.



Rys. 1. Zasoby strategiczne niezbędne do wdrożenia koncepcji marketingu relacji w biurach podróży

Źródło: Opracowanie własne.

Za strategiczne zasoby niezbędne do realizowania działań z zakresu marketingu relacji uznaje się ludzi, procesy, technologię informacyjną oraz wiedzę (rys. 1.)².

Koncepcja marketingu relacji wymaga znajomości klientów, zrozumienia ich potrzeb oraz określenia obecnej i przyszłej opłacalności każdego z nich, co stanowi podstawę decyzji dotyczących wyboru celów przedsiębiorstwa. Postęp, jaki dokonał się w technologiach informacyjnych, był jednym z głównych czynników, dzięki któremu w 90. latach XX wieku to marketing relacji i zarządzanie relacjami z klientami stały się jedną z najważniejszych koncepcji myślenia strategicznego przedsiębiorstw³.

¹ Koncepcja marketingu relacji to podejście zorientowane na tworzenie, utrzymywanie i wzbogacanie relacji z klientem, w którym pozyskanie nowego klienta stanowi jedynie pierwszy krok w procesie marketingu.

² Szerzej w: I. Michalska-Dudek, „Marketing relacji jako sposób na podniesienie konkurencyjności przedsiębiorstw usługowych”, „Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu” nr 1043, Wrocław 2004, s. 209-217 oraz A. Rapacz, I. Michalska-Dudek, „Znaczenie komputerowych baz danych w marketingu relacji na przykładzie biur podróży w Polsce”, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego” nr 567, „Ekonomiczne Problemy Turystyki” nr 12, Szczecin 2009, s. 265-266.

³ K. Burnett, *Relacje z kluczowymi klientami. Analiza i zarządzanie*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 277.

Rozwój komputeryzacji i tworzenie baz danych wyposażyły marketing w trzy zasadnicze możliwości, a mianowicie: zapamiętywania, selekcyjonowania oraz porównywania informacji⁴. Dążenie do zapewnienia coraz to lepszej obsługi wiąże się z koniecznością zbierania i przetwarzania informacji o dotychczasowych klientach. Pozyskiwaniu nowych klientów towarzyszy gromadzenie danych na ich temat. Wartość będących w posiadaniu firmy informacji jest tym większa, im są one pełniejsze i łatwiej dostępne. Gdy dział marketingu wie, jakie produkty zostały zakupione, przedsiębiorstwo zyskuje możliwość lepszego ukierunkowania działań promocyjnych. Jeżeli dział sprzedaży zna historię obsługi klienta, łatwiejsze jest zaproponowanie odpowiednich produktów, a dział obsługi klienta mając informacje o zamówieniach, może proponować odpowiedni poziom usług pomocy technicznej czy też zaplanować odpowiedni harmonogram prac.

Osiągnięcie głównego celu koncepcji marketingu relacji – maksymalizacji przychodów z kooperacji z dotychczasowymi klientami przy jednoczesnej maksymalizacji ich zadowolenia – możliwe jest poprzez szybki dostęp do kompleksowych i aktualnych informacji o klientach. Wymienione korzyści świadczą o niezwykle szerokim oddziaływaniu informacji gromadzonych w bazach danych dotyczących wszystkich aspektów działalności marketingowej.

Istota i znaczenie komputerowych baz danych w zarządzaniu wiedzą przedsiębiorstwa turystycznego

Wiedza jako zasób to według Ilkki Tuomio „gromadzony, rozpowszechniany i chroniony przez organizację element pamięci organizacyjnej”⁵. Z kolei zarządzanie wiedzą to „ogół procesów umożliwiających tworzenie, upowszechnianie i wykorzystanie wiedzy do osiągnięcia wyznaczonych celów organizacyjnych”. Działania związane z zarządzaniem wiedzą mają prowadzić do gromadzenia, identyfikacji, ochrony, dzielenia się i wykorzystywania wiedzy w organizacji⁶.

G. Probst, S. Raub i K. Romhardt przedstawiają koncepcję zarządzania wiedzą, wskazując na kilka kluczowych procesów (rys.1), a mianowicie: identyfikację zasobów wiedzy, pozyskiwanie wiedzy, rozwój wiedzy, dzielenie się wiedzą i jej rozpowszechnianie, wykorzystywanie wiedzy oraz zachowanie wiedzy.⁷

Baza danych jest zbiorem informacji i obiektów związanych z pewnym tematem lub zadaniem. Jeśli baza danych jest przechowywana na papierze, trzeba poświęcić dużo czasu i pracy na organizowanie i koordynowanie informacji pochodzących z wielu źródeł i przechowywanych w różnych miejscach.

Gromadzenie, przechowywanie i przetwarzanie danych oraz udostępnianie informacji to główne dziedziny zastosowania systemów komputerowych. Uporządkowany zbiór danych przechowywanych w pamięci trwałej nazywa się komputerową bazą danych. Narzędzia programowe umożliwiające operowanie danymi zgromadzonymi w bazie danych nazywa się systemem zarządzania bazą danych.

⁴ J. Otto, *Marketing relacji. Koncepcja i stosowanie*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2001, s. 49.

⁵ Szerzej patrz: *Zarządzanie wiedzą*. Podręcznik akademicki, red. D. Jemielniak, A. K. Koźmiński, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 82 i n.

⁶ *Zarządzanie wiedzą...*, op. cit., s. 89.

⁷ Tamże, s. 90.

Tabela 1. Działania z zakresu zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie turystycznym

Kluczowe procesy składowe związane z zarządzaniem wiedzą w przedsiębiorstwie turystycznym	Działania w obszarze marketingu relacji
Lokalizowanie zasobów wiedzy – identyfikacja wiedzy	– ustalanie źródeł wiedzy wewnętrznej (pracownicy), – korzystanie z instrumentarium zarządzania wiedzą.
Pozyskiwanie wiedzy	– korzystanie z technologii informatycznych (np. zintegrowanych systemów wspierających zarządzanie przedsiębiorstwem klasy CRM), – analiza dokumentacji, – analiza baz danych, – wiedza pracowników pierwszego kontaktu z klientami, – spotkania z klientami oraz dostawcami usług cząstkowych, – szkolenia i zakup opracowań bądź ekspertyz od podmiotów zewnętrznych (np. raporty albo badania rynkowe opracowywane przez agencje badań marketingowych czy firmy konsultingowe).
Dzielenie się wiedzą i jej rozpowszechnianie	– wykorzystanie technologii informatycznych i telekomunikacyjnych (np. intranet), – zbieranie i analiza pomysłów pracowników.
Wykorzystanie wiedzy	– transformacja wiedzy w działania i produkty, – tworzenie odpowiedniej infrastruktury organizacyjnej umożliwiającej efektywne wykorzystanie wiedzy.
Zachowanie wiedzy	– gromadzenie danych, – tworzenie baz danych, – tworzenie portali korporacyjnych.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Metody zarządzania przedsiębiorstwem w przestrzeni marketingowej*, red. R. Krupski, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław 2004, s. 343.

W przeciwieństwie do baz danych prezentowanych na papierze, komputerowe bazy danych umożliwiają nie tylko przechowywanie zebranych informacji w jednym miejscu, ale również:

- ułatwiają dostęp do wybranych danych,
- pozwalają porządkować dane według różnych kryteriów,
- dają możliwość szybkiej zmiany formy prezentacji danych,
- umożliwiają uzyskanie unikatowych zestawów danych, jak również grupowanie danych oraz dokonywanie obliczeń,
- znacznie skracają czas dołączania, uzupełniania, modyfikowania i usuwania zestawów danych⁸.

Wiedza o klientach jako podstawa identyfikacji klientów kluczowych przedsiębiorstwa turystycznego w koncepcji zarządzania relacjami z klientem

Zarządzanie relacjami z klientem (*Customer Relationship Management*) to koncepcja zarządzania przedsiębiorstwem oparta na doskonałej znajomości klientów i dostosowaniu działań organizacji i produktów do ich potrzeb. Istotą koncepcji jest takie traktowanie klientów, aby byli zadowoleni i przy każdym kontakcie z firmą utwierdzali się w przekonaniu, że dokonali właściwego wyboru. Głównym założeniem koncepcji zarządzania relacjami z klientem jest maksymalizacja przychodów od dotychczasowych klientów, przy jednoczesnej maksymalizacji ich zadowolenia.⁹

⁸ M. Kopertowska, *Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych. Bazy danych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 13.

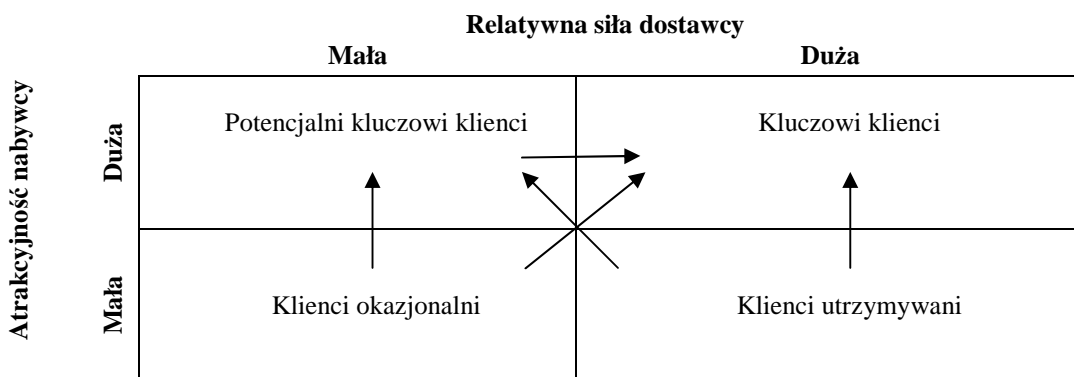
⁹ Por. I. Michalska-Dudek, R. Przeorek-Smyka, *Marketing biur podróży*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2010, s. 240.

Informacje zawarte w bazie danych pozwalają na:¹⁰

- pozyskiwanie i przetwarzanie podstawowych danych na potrzeby szczegółowych badań i analiz (na podstawie analizy wymagań indywidualnych klientów można określić niezaspokojone potrzeby),
- tworzenie oferty zorientowanej na klientów (baza indywidualnych danych pozwala stworzyć i dostosować ofertę do ich oczekiwań),
- indywidualizację kontaktów z klientem (szczegółowa informacja o kliencie pozwala na lepsze kształtowanie relacji między klientem i pracownikami,
- identyfikację kluczowych klientów (dane o częstotliwości korzystania z usług przedsiębiorstwa i wielkości obrotów pozwalają na wyznaczenie kluczowych klientów, otaczanych nadzwyczajną opieką).

Wyborowi klientów kluczowych służy **macierz identyfikacji i selekcji**, w której występują dwa rodzaje wyznaczników tej wartości określające stosunek dostawcy do nabywcy oraz stosunek nabywcy do dostawcy, a mianowicie:

- atrakcyjność nabywcy – czynniki powodujące, że przedsiębiorstwo jest zainteresowane obecnym lub potencjalnym klientem,
- relatywna siła dostawcy – czynniki sprawiające, iż nabywca wyróżnia danego dostawcę spośród konkurencji¹¹.



Rys. 2. Zarządzanie portfelem klientów

Źródło: P. Cheverton, *Zarządzanie kluczowymi klientami*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s. 212.

Z przedstawionej powyżej macierzy (rys. 2.) wynika, że określenie atrakcyjności nabywcy oraz relatywnej siły dostawcy usług prowadzi do wyróżnienia czterech kategorii nabywców przedsiębiorstwa, a mianowicie:¹² „klientów kluczowych” (kategoria najbar-

¹⁰ M. Kachniewska, *Zarządzanie jakością usług turystycznych*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2002, s. 200-201.

¹¹ Oba kryteria uwarunkowane są wieloma bardziej szczegółowymi czynnikami, ilościowymi i jakościowymi, specyficznymi dla danego przedsiębiorstwa, które nawiązywać powinny do długookresowych celów firmy. Poszczególnym czynnikom cząstkowym nadać należy odpowiednią wagę. O atrakcyjności klienta przesądza zbiór wyznaczników dobranych w odpowiednich proporcjach (np. skala transakcji, możliwość rozwoju, stabilność finansowa, dostępność klienta, stopień rozwoju obecnej relacji, dopasowanie celów strategicznych dostawcy i nabywcy, elastyczność klienta wobec pojawiających się nowych produktów, docenienie przez nabywcę oferty sprzedawcy, poziom konkurencji, pozycja klienta). Określając czynniki determinujące siłę dostawcy usług należy przyjąć punkt widzenia klienta i wyznaczniki, według których może on oceniać przedsiębiorstwo. Mogą one obejmować cenę, poziom usługi, jakość, szybkość reakcji na zgłaszane potrzeby, więzi i postawy, innowacje techniczne, wartość użyteczności produktu lub usługi, długookresową stabilność, zaufanie i pewność.

¹² P. Cheverton, *Zarządzanie kluczowymi ...*, op. cit., s. 206-209.

dziej pożądana przez przedsiębiorstwa, a więc klienci zadowoleni ze współpracy); „potencjalnych klientów kluczowych”, czyli grupy klientów, z którymi współpraca ma szansę ułożyć się wzorowo, jeśli tylko firma zmodyfikuje swój sposób działania; „klientów utrzymywanych” oraz „klientów okazjonalnych”.

Identyfikacja i selekcja nabywców w celu pogrupowania ich według kategorii niekoniecznie oznacza rezygnację z jednych na rzecz innych. Oznacza natomiast zaplanowaną alokację zasobów. Każde przedsiębiorstwo turystyczne powinno posiadać koszyk inwestycyjny zawierający wszystkie wyżej opisane rodzaje klientów, a odpowiednie połączenie różnych typów nabywców pozwala na efektywne wykorzystanie środków finansowych, czasu oraz pracy. Czas i energia zaoszczędzone dzięki zastosowaniu bardziej wydajnych sposobów obsługi klientów utrzymywanych i okazjonalnych, a także uzyskiwane z nich dochody, można w przyszłości zainwestować w rozwój firmy. W zarządzaniu kluczowymi klientami ważną rolę odgrywają nie tylko składniki koszyka przynoszące nadzwyczajne zyski, ale również zarządzanie tym koszykiem. Należy zatem odpowiednio kształtować proporcje pomiędzy wpływami finansowymi długo- i krótkoterminowymi oraz pomiędzy zaangażowanymi zasobami i zwrotem z inwestycji. Właściwa ocena dynamiki inwestowania i osiągnięcia dochodu z portfela klientów dzięki zarządzaniu kluczowymi klientami przynosi firmie wiele korzyści¹³.

Wykorzystanie marketingowych baz danych biur podróży w Polsce w świetle badań ankietowych

Zakres przedmiotowy badań obejmował ocenę znajomości oraz zastosowania marketingu relacji i związanej z nią technologii *Customer Relationship Management* przez właścicieli i menedżerów biur podróży działających na polskim rynku. Badaniem objęto próbę 305 biur podróży¹⁴.



Rys. 3. Posiadanie bazy danych na temat klientów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

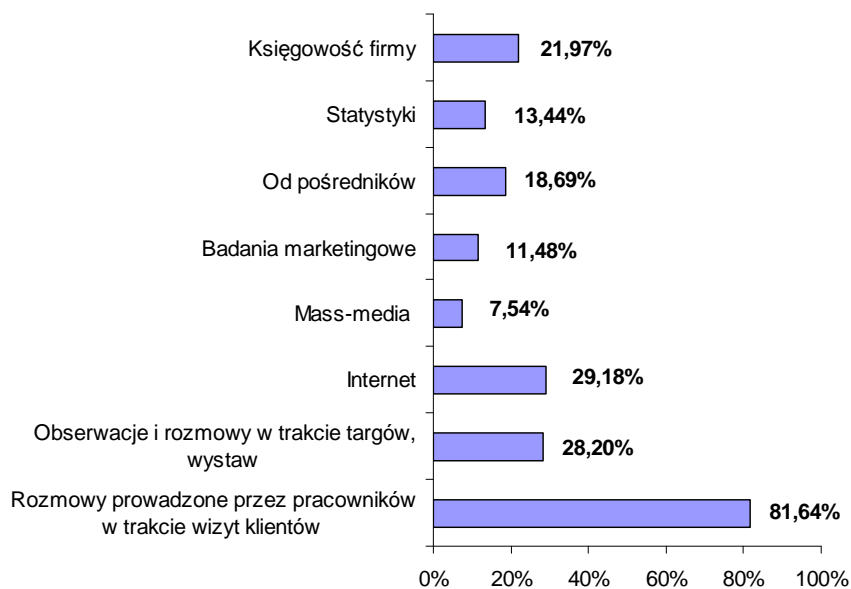
¹³ Por. I. Michalska-Dudek, R. Przeorek-Smyka, *Marketing...*, op. cit., s. 250-251.

¹⁴ Posługując się metodą wnioskowania statystycznego w przeprowadzonym badaniu dla liczebności badanej populacji biur podróży w Polsce $N=2629$, współczynnika ufności $(1-\alpha) = 0,9$ (tj. 90%) oraz liczebności próby wynoszącej $n=305$ jednostek dopuszczalny błąd statystyczny (d) występuje na poziomie 3,5%.

Okazuje się, że ponad 2/3 badanych biur dysponuje aktualną bazą danych wszystkich swoich klientów, a więcej niż co piąte z nich (21,97%) deklaruje posiadanie aktualnej bazy niektórych spośród swoich klientów (rys. 3.).

Z przedstawionych danych wynika także, że 5,25% ankietowanych podmiotów nie posiada aktualnej bazy danych swoich klientów, ale w najbliższym czasie zamierza taką utworzyć, dostrzegając niewątpliwe zalety jej posiadania. Natomiast 5,25% biur podróży nie posiada bazy danych o swoich klientach i nie widzi potrzeby jej posiadania.¹⁵

Na uwagę zasługuje fakt, że ponad 90% spośród badanych biur podróży scharakteryzowanych jako duże (organizatorzy zatrudniający powyżej 50 osób) posiada aktualną bazę wszystkich (62,07%) bądź wybranych (31,03%) spośród swoich klientów. Z kolei żadne z nich nie udzieliło odpowiedzi, że takiej bazy danych nie posiada i jednocześnie nie widzi potrzeby jej stworzenia. Odpowiedź taka w przypadku biur prowadzących działalność agencyjną pojawiła się w co dziesiątym przypadku. Tak więc analiza posiadania przez biura podróży kompleksowych i aktualizowanych baz danych wskazuje, że to głównie duże biura dostrzegają podstawowe narzędzie prowadzenia marketingu relacji w wykorzystaniu baz danych.



Rys. 4. Źródła pochodzenia danych na temat klientów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Gromadzone w bazach danych biur podróży informacje pochodziły głównie z rozmów, jakie pracownicy biur przeprowadzali z klientami, zdobywane były także za pośrednictwem Internetu, obserwacji dokonywanych w trakcie wystaw i targów branżowych, pochodziły z księgowości firmy, od jej pośredników, z prowadzonych statystyk, badań marketingowych oraz środków masowego przekazu.

Stosunkowo często wskazywano, że źródłem danych o klientach biura są podpisywane z nimi umowy, zgłoszenia klientów czy zapytania ofertowe. Zaskakująco niski jest natomiast odsetek wskazań dotyczących badań marketingowych jako źródło

¹⁵ Por. A. Rapacz, I. Michalska-Dudek, „Znaczenie...”, op. cit., s. 268-272.

danych o klientach, ponieważ niewiele ponad 10% wszystkich biur podróży deklaruje wykorzystanie badań do pozyskiwania informacji o swoich klientach, podczas gdy blisko 1/3 dużych biur podróży informacje do baz danych gromadzi korzystając z badań marketingowych.

Wśród danych osobowych klientów biur podróży w bazach danych zazwyczaj gromadzone są informacje na temat imienia i nazwiska klienta (98%), jego adresu zamieszkania (91,8%), numeru telefonu (94,4%), adresu e-mail (68,5%), a także daty urodzenia, numeru PESEL czy numeru paszportu (łącznie 11,8%).

Dane demograficzno-socjoekonomiczne, jakie znalazły się w bazach danych biur podróży, to głównie informacje na temat wielkości rodziny konsumentów (7,54%), ich wykształcenia (3,61%), stanu cywilnego (3,28%), poziomu dochodów (2,95%) oraz pozycji zawodowej (2,62%).

Do uzyskania pełnego profilu klienta biura podróży potrzebują również informacji dotyczących dotychczasowej z nimi relacji. W tym celu gromadzone są dane na temat:

- wartości zamówień klienta (31,8% wskazań),
- historii dotychczasowej współpracy z klientem (49,84% wskazań),
- preferencji i wymagań klienta (44,26%),
- uwag i sugestii zgłaszanych przez klienta w trakcie dotychczasowej współpracy (36,07%),
- dotychczasowych, złożonych przez klienta skargach bądź reklamacjach (38,03%).¹⁶

Dane pochodzące z posiadanych przez biura podróży baz danych stanowią cenne źródło wiedzy dla pracowników na każdym szczeblu zarządzania przedsiębiorstwem turystycznym. Badane biura najczęściej wskazywały jednak na personel zajmujący się bieżącą obsługą klienta, a więc konsultantów ds. sprzedaży, opiekunów klientów czy pracowników biura obsługi klientów (76,39% wskazań), jako na głównego beneficjenta informacji pochodzących z baz danych. W blisko połowie badanych firm z marketingowych baz danych korzystają pracownicy najwyższego szczebla zarządzania w biurach podróży (dyrektorzy, członkowie zarządu – 44,59% wskazań). Z kolei pracownicy średniego szczebla zarządzania, czyli kierownicy działów, stanowią stosunkowo mało liczną grupę osób korzystających z informacji pochodzących z baz danych (16,07% wskazań). Co czwarte ankietowane biuro deklaruje wykorzystanie gromadzonych w bazach danych informacji o klientach przez pracowników działu marketingu (26,56% odpowiedzi), zaś częściej niż jedno na 10 ankietowanych biur wskazywało na pracowników zajmujących się badaniami marketingowymi (11,48% wskazań)¹⁷.

Podsumowanie

Zasobem strategicznym niezbędnym do realizacji przez biuro podróży działań z zakresu marketingu relacji jest wiedza, natomiast źródłem wiedzy są dane o klientach, zawieranych przez nich transakcjach i zachowaniach ujawnianych podczas dotychczasowych kontaktów z biurem podróży.

¹⁶ Ponadto w pozycji „inne” respondenci (tj. właściciele i menedżerowie biur podróży) najczęściej wymieniali informacje o własnych spostrzeżeniach dotyczących współpracy z danym klientem (luźnych zapisków przyporządkowanych w bazie danej osobie), złożonych klientowi w przeszłości propozycji wyjazdów, rodzaju oferty, jaką klient jest bądź może być zainteresowany, opiniach klienta, jego wypłacalności. Padła również odpowiedź, która wyśmienicie charakteryzuje sens tworzenia marketingowych baz danych na potrzeby marketingu relacji, a mianowicie „wszystko, co klient powie, oraz nasze obserwacje”.

¹⁷ Por. A. Rapacz, I. Michalska-Dudek, „Znaczenie...”, op. cit., s. 268-272.

Aktualnymi marketingowymi bazami danych o swoich klientach dysponuje blisko 90% badanych biur podróży w Polsce. Najczęściej wskazywanym źródłem pochodzenia informacji do tych baz były rozmowy prowadzone z klientami przez pracowników. Obok danych osobowych, demograficzno-socjoekonomicznych w bazach danych gromadzone są również informacje na temat dotychczasowych relacji z klientem. Najczęściej wskazywaną grupą pracowników korzystających z informacji gromadzonych w marketingowych bazach danych byli pracownicy prowadzący bezpośrednią obsługę klienta, aczkolwiek korzystają z nich również pracownicy wszystkich szczebli zarządzania w biurze podróży.

Posiadanie bazy danych o klientach stanowi wstępny warunek stosowania przez nie marketingu relacji, a ponadto umożliwia m.in.: zidentyfikowanie tych najbardziej dochodowych, zawarcie większej liczby transakcji, rozpoznanie i zakwalifikowanie potencjalnie najlepszych przyszłych klientów, ich przekształcenie w realnych nabywców, ustalenie listy byłych klientów, którzy pozostają ciągle przyszłymi konsumentami, ustalenie najbardziej dochodowych dla firmy wyrobów czy usług, rozwijanie odpowiedniej polityki cenowej i promocyjnej, rozpoznanie nowych możliwości rynkowych, dokonywanie pomiarów efektywności, redukcję strat i wzrost produktywności, ocenę efektywności kanałów dystrybucji czy też obniżkę kosztów i wzrost poziomu sprzedaży.

Możliwości poszerzania wiedzy szukać należy w technologiach informacyjnych, które stosowane są do gromadzenia, magazynowania i wydobywania (*data mining*) danych oraz do tworzenia modeli predykcji.

Literatura:

1. Bosiacki S., Sikora J., *Podstawy marketingu w turystyce i rekreacji*, Wydawnictwo Akademii Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego, Poznań 1999.
2. Burnett K., *Relacje z kluczowymi klientami. Analiza i zarządzanie*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
3. Cheverton P., *Zarządzanie kluczowymi klientami*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001.
4. Gordon I. H., *Relacje z klientem. Marketing partnerski*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne PWE, Warszawa 2001.
5. Kachniewska M., *Zarządzanie jakością usług turystycznych*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2002.
6. Kopertowska M., *Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych. Bazy danych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
7. *Metody zarządzania przedsiębiorstwem w przestrzeni marketingowej*, red. R. Krupski. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław 2004.
8. Michalska-Dudek I., Przeorek-Smyka R., *Marketing biur podróży*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010.
9. Michalska-Dudek I., *Marketing relacji jako sposób na podniesienie konkurencyjności przedsiębiorstw usługowych*, „Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu” nr 1043, Wrocław 2004.
10. Otto J., *Marketing relacji. Koncepcja i stosowanie*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2001.
11. Probst G., Raub S., Romhardt K., *Zarządzanie wiedzą w organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004.
12. Rapacz A., Michalska-Dudek I., „Znaczenie komputerowych baz danych w marketingu relacji na przykładzie biur podróży w Polsce”, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego” nr 567, Ekonomiczne Problemy Turystyki nr 12, Szczecin 2009.
13. *Zarządzanie wiedzą. Podręcznik akademicki*, red. D. Jemielniak, A. K. Koźmiński, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.

*Marek Milek, Marta Wijas**

„KAPITAŁ LUDZKI” JAKO KLUCZOWY ELEMENT SZEROKO ROZUMIANEGO „KAPITAŁU” NA PRZYKŁADZIE LOSÓW ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW WYŻSZEJ SZKOŁY EKONOMII, TURYSTYKI I NAUK SPOŁECZNYCH W KIELCACH

Streszczenie:

Przedmiotem rozważań w poniższym artykule jest analiza statystyczna dotycząca losów zawodowych absolwentów Wyższej Szkoły Ekonomii, Turystyki i Nauk Społecznych (WSETiNS). Wiedza zdobyta w wyniku tych badań daje wskazówki i podstawę do modyfikacji programów kształcenia, aby lepiej nie tylko sprostać wymaganiom przedsiębiorców, ale również wykreować u naszych absolwentów postawy do działalności rozwojowej, proinnowacyjnej. Materiał badawczy wynikający z poniższego artykułu, odegra ważną, kreatywną rolę w dalszym umacnianiu pozycji Wyższej Szkoły Ekonomii, Turystyki i Nauk Społecznych jako uczelni nowoczesnej i sprawnie reagującej na wyzwania naszej gospodarki.

Słowa kluczowe:

analiza, absolwenci, gospodarka, losy zawodowe, priorytety, statystyka, wykresy.

'HUMAN CAPITAL' AS A KEY ELEMENT OF WIDELY UNDERSTOOD 'CAPITAL' ON THE EXAMPLE OF THE PROFESSIONAL FATE OF GRADUATES FROM COLLEGE OF ECONOMY, TOURISM AND SOCIAL SCIENCES IN KIELCE

Abstract:

The subject of discussion in this article is an statistical analysis concerning the professional fate of graduates of WSETiNS. The knowledge gained thanks to this research offers guidance and a basis for modification of educational programs to not only better meet the needs of businessmen but also to create in our graduates the attitude to development and pro-innovation activities. The research material resulting from the article will play an important, creative role in further strengthening the position of the College of Economics, Tourism and Social Sciences, as a modern institution, efficiently responsive to the challenges of our economy.

Keywords:

analysis, graduates, economy, professional fate, priorities, statistics, charts.

* Autorzy reprezentują Wyższą Szkołę Ekonomii, Turystyki i Nauk Społecznych w Kielcach
kontakt e-mail: martawijas.kc@vp.pl, lmj.milek287@op.pl

Wstęp

W ostatnich latach wyraźnie nasilają się trzy zjawiska, które towarzyszą wejściu absolwentów szkół wyższych na rynek pracy. Pierwszym z nich jest globalizacja, która ma różny zasięg i intensywność. Kolejnym wyzwaniem, któremu muszą sprostać absolwenci, jest strategia lizbońska oraz rosnąca rola wykształcenia i działań związanych z doskonaleniem kompetencji (konieczność uczenia się przez całe życie). Trzecim wyzwaniem jest zmienność procesów zachodzących na rynku pracy. Dotychczasowe badania rynku pracy pod względem zatrudnienia i jego prognoz dla poszczególnych grup zawodowych w niewystarczającym stopniu opisują sytuację i perspektywy absolwentów szkół wyższych. W badaniach GUS-u analizy dotyczące wykształcenia są przeprowadzone na bardzo ogólnym poziomie – z uwzględnieniem wyłącznie poziomu wykształcenia. Gromadzone są informacje na temat szkolnictwa wyższego w różnych konfiguracjach¹, a badaniem objęci są studenci i absolwenci według liczebności, typów szkół, studiów, kierunków kształcenia. Wzięto pod uwagę także studentów cudzoziemców. Odrębnym podmiotem analizy są studenci i absolwenci niepełnosprawni, słuchacze i uczestnicy studiów podyplomowych oraz studenci i absolwenci będący czynnymi nauczycielami.

Wyniki i prognozy opracowane przez Międzyresortowy Zespół ds. Badań Popytu na Pracę obejmują tzw. duże grupy zawodowe, w których np. absolwenci szkół wyższych mieszczą się zaledwie w dwóch potencjalnych grupach: samodzielnych specjalistów i inżynierów. Zestaw danych pochodzący ze wspomnianych badań i analiz w bardzo ograniczonym stopniu pomaga kształtować politykę edukacyjną uczelni wyższych w zakresie rozbudowy wybranych już istniejących oraz rozwijania nowych kierunków kształcenia. Co więcej – nie dostarcza żadnych danych odnośnie do jakości kształcenia na poszczególnych kierunkach ani wytycznych, w jakim kierunku powinny być dokonane zmiany programowe w zakresie poszczególnych specjalności, tak, aby kwalifikacje absolwentów były odpowiedzią na potrzeby regionalnego rynku pracy, co z kolei odpowiadać winno celom strategicznym rozwoju regionalnego.

Niezależnie od analiz GUS-u badania losów zawodowych absolwentów prowadzone są przez poszczególne ośrodki badawcze (głównie uczelnie wyższych), biura karier przy uczelniach, a także w ramach indywidualnych prac naukowych, w ramach zarządzania jakością w uczelniach. Trudno jednak mówić o systematycznym monitoringu popytu i realnych potrzeb w zakresie szkolnictwa wyższego.

Do pełnej analizy obszarów dostosowania i niedostosowania kwalifikacji absolwentów do potrzeb pracodawców potrzebne są dane zebrane od pełnej populacji – zarówno od bezrobotnych, od osób pracujących „na etacie”, jak również od samozatrudnionych przedsiębiorców. Na podstawie uzyskanych danych uczelnie mogą weryfikować swą ofertę edukacyjną, wykorzystywać informacje o karierach własnych absolwentów w marketingu edukacyjnym.

Rynek pracy ujawnił w ostatnich latach niezgodność oczekiwań pracodawców z kompetencjami, w jakie wyposażeni są absolwenci. Problem bezrobocia wśród młodzieży występuje na większą skalę, niż wskazują oficjalne statystyki. Rozwój szkolnictwa wyższego zawodowego (publicznego, jak i niepublicznego) spowodował odroczenie wejścia na ścieżkę kariery zawodowej znacznej liczby młodych ludzi.

¹ GUS. *Szkoły wyższe i ich finansowanie 2009*, Warszawa 2010.

Na polskim rynku edukacyjnym struktura podejmowanych wyborów kierunków studiów jest odzwierciedleniem okresowych mód. Wykształcenie uzyskiwane w toku studiów należy traktować jak kapitał, który będzie procentował dla gospodarki. Dlatego też warto zastanowić się, na jakie bariery w zatrudnieniu i jakie dodatkowe koszty narażeni są młodzi pracownicy, by sprostać oczekiwaniom pracodawców na obecnym rynku pracy. Te i inne problemy próbuje rozwiązać niniejsza praca, tym bardziej, iż coraz większe naciski ze strony Państwowej Komisji Akredytacyjnej i Ministerstwa Edukacji i Nauki powodują, że uczelnie zarówno publiczne, jak i niepubliczne rozpoczynają badania jakości kształcenia – w tym badania losów zawodowych absolwentów i ich karier.

Zaproponowana koncepcja monitoringu losów absolwentów WSETiNS umożliwia analizę mocnych i słabych stron kształcenia na poszczególnych kierunkach w kontekście aktualnych potrzeb rynku pracy. Uwzględnienie kryterium pracy w zawodzie i nie w zawodzie pozwala na ocenę adekwatności umiejętności dostarczanych w procesie edukacyjnym w ramach poszczególnych kierunków. Zebranie danych na temat umiejętności przydatnych i brakujących stanowi ewaluację systemów kształcenia, umożliwia ich modyfikację w kierunku większej korelacji wiedzy i umiejętności do potrzeb rynku pracy

1. Założenia i cele badania

Podstawowym założeniem realizowanego projektu było objęcie badaniem populacji absolwentów WSETiNS po 6 miesiącach od zakończenia studiów, określenie ich statusu zawodowego oraz zebranie opinii o przebytych studiach.

2. Uwarunkowania prowadzonych badań

2.1. Uwarunkowania prawne

Realizacja projektu została poprzedzona analizą warunków prawnych prowadzenia tego typu badań w kontekście Ustawy o ochronie danych osobowych. Po konsultacji z władzami uczelni realizatorzy zadania uznali, że baza danych osobowych utworzona na potrzeby projektu nie wymaga rejestracji w GIODO. Uzasadnienie tego stanowiska opiera się na opinii, że w wiarygodny sposób została uzasadniona konieczność gromadzenia tego typu danych, udowodniono społeczną przydatność prowadzonych badań, a towarzysząca badaniom procedura nie narusza praw i wolności osób, których badania dotyczą. Warunkiem koniecznym procedury ochrony danych osobowych jest przechowywanie danych pod kontrolą i według zasad oraz zabezpieczeń stosowanych w WSETiNS.

2.2. Uwarunkowania organizacyjne

Badanie losów absolwentów zostało poprzedzone utworzeniem bazy danych na podstawie danych adresowych zbieranych od absolwentów WSETiNS w ramach wyrażonej przez nich zgody na przetwarzanie danych osobowych, zapisanych w ankiecie wstępnej w czasie przystępowania do studiów w WSETiNS. W konsekwencji uzyskano dane 1 986 absolwentów. Dane zebrane za pomocą tego narzędzia zostały wstępnie przeanalizowane. W konsekwencji rozpoznano sytuację absolwentów bezpośrednio po zakończeniu studiów i uzyskaniu tytułu zawodowego. Podpisanie powyższych dokumentów przez absolwentów pozwoliło umieścić ich w bazie danych adresowych.

2.3. Aspekty techniczne systemu ankietowania

Realizacja projektu wymagała opracowania systemu ankietowania, którego integralną częścią jest aplikacja pozwalająca wprowadzić dane z ankiety do komputera, a także wyeksportowanie ich do pliku, którym z kolei można manipulować z zastosowaniem programu Excel. Zaprojektowana w ramach projektu aplikacja pozwala na modyfikację ankiety zgodnie z oczekiwaniem użytkownika systemu. Opracowaniem systemu zajęli się członkowie Studenckich Kół Naukowych funkcjonujących w WSETiNS. Podstawową trudnością przy prowadzeniu badań sondażowych jest skłonienie respondentów do udzielenia odpowiedzi. Przygotowując się do realizacji projektu, jego realizatorzy przeprowadzili wspólną akcję informacyjną wśród studentów ostatniego roku studiów, wyjaśniając istotę projektu.

3. Metodyka badania

3.1. Koncepcja badania

Badanie zostało przeprowadzone na próbie absolwentów WSETiNS broniących swoje prace dyplomowe w latach akademickich 2006-2010.

Kryteria używane do zdefiniowania próby:

- 1) na próbę składają się osoby, które zakończyły studia w latach akademickich 2006-2010 i obroniły pracę dyplomową przed 31 grudnia 2010 r.,
- 2) w próbie zachowana zostaje naturalna proporcja rozkładu płci, który aktualnie występuje na uczelni,
- 3) ankietę przeprowadza się po obronie pracy dyplomowej.

Realizacja badań ankietowych została zaplanowana na lipiec-sierpień 2011 r. Rozesłano kilkadziesiąt ankiet. Odesłanie niewypełnionej ankiety dyskwalifikowało respondenta z dalszych badań. Pozostała grupa osób udzielała odpowiedzi w wywiadach telefonicznych prowadzonych przez zespół ankierów.

Analizę statystyczną danych pozyskanych w toku badania przeprowadzono z zastosowaniem rozszerzonej wersji programu Excel. Prawidłowość zastosowanej metody konsultowano z wykładowcą informatyki WSETiNS mgr. Szczepanem Rożkiem, który potwierdził zasadność zastosowanego narzędzia.

3.2. Stosowane metody i techniki badawcze

W celu uzyskania wyczerpujących i dokładnych informacji opisujących losy zawodowe absolwentów WSETiNS posłużono się najczęściej stosowanymi w badaniach społecznych i skorelowanymi ze sobą metodami: analizą dokumentów, sondażem diagnostycznym oraz metodami statystycznymi.

Przez analizę dokumentów w badaniach naukowych z zakresu nauk społecznych rozumie się metodę lub technikę badawczą², polegającą na opisie i interpretacji konkretnych dokonań w procesie uczenia się, pracy produkcyjnej, zabawy lub innego rodzaju działalności, zakończonej bardziej lub mniej gotowym produktem³. Analiza dokumentów jest techniką, której obiektem zainteresowań jest nie tyle przebieg działań, w wyniku których powstaje dokument, ile sam dokument, jako konsekwencja wykonanych

² Techniki badawcze to zespół konkretnych czynności wykonywanych przy posilkowaniu się daną metodą.

³ M. Łobocki, *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2000, s. 241-242.

działań. Analiza dokumentów może być prowadzona za pomocą technik klasycznych, m.in. analizą wewnętrzną i zewnętrzną dokumentów, jak też z zastosowaniem technik nowoczesnych. Analiza wewnętrzna polega na „dokładnym poznaniu treści dokumentu, właściwym ich rozumieniu i wyjaśnieniu, a także na wyodrębnieniu z kontekstu pierwszoplanowych myśli przewodnich i istniejących między nimi więzi. Jest równoznaczna z jakościową analizą dokumentów”⁴. Analiza zewnętrzna dokumentu, jako uzupełnienie techniki omówionej powyżej, polega na ustaleniu czasu, warunków i okoliczności, w jakich powstał dany dokument, identyfikacji autora i adresata, dla którego został sporządzony, a także ewentualnego wpływu, jaki wywarł na bieg wydarzeń⁵. Nowoczesne techniki analizy dokumentów to techniki ilościowe, które oprócz liczb i procentów dopuszczają stosowanie takich wyrażen, jak „często”, „nigdy” itp. Techniki ilościowe wymagają dokładnego określenia materiału będącego przedmiotem zainteresowania badacza, uściślenia głównych problemów badawczych ze wskazaniem wskaźników faktów, zdarzeń, cech, których dotyczą badania. Do analizy dokumentów można posłużyć się również techniką jakościową, nazywaną również analizą treściową, polegającą na opisie i interpretacji zawartych w dokumencie treści⁶. Analiza literatury wykazała, w jakich zakresach prowadzono już badania, jakie wnioski z nich wyprowadzili badacze, jak określono zjawiska, które nie zostały w pełni zbadane empirycznie.

Badania sondażowe są nieodzowne, gdy badacz podejmuje rozeznanie problemu społecznego. O istnieniu problemu społecznego mówimy wówczas, kiedy rzeczywistość społeczna odbiega od tego, jak, najogólniej mówiąc, powinna wyglądać. Stwierdzenie problemu społecznego zakłada przyjęcie pewnych normatywnych standardów oceny i polega na wskazaniu zjawisk społecznych, które tych standardów nie spełniają⁷. Badania sondażowe są świadomym procesem nakierowanym na rozpoznawanie problemów społecznych, czy znalezienie środków prowadzących do ich rozwiązania. Uzasadnieniem dla podejmowania badań sondażowych są takie koncepcje badawcze, w których podmiotami badań są jednostki ludzkie, a jednostką analizy pozostaje pojedynczy respondent lub informator. Badania sondażowe pozwalają na zbieranie oryginalnych danych w celu deskrypcji populacji, która jest zbyt duża, by poddać ją bezpośredniej obserwacji⁸. Sondaż w opinii wielu badaczy jest bardzo przydatny do opisywania cech większej populacji przez możliwość zadania wielu pytań dotyczących danego tematu, co daje możliwość elastyczności w analizach. „Sondaż”, czy też „sondaże opinii publicznej” lub „badanie opinii” to nazwy zamiennie stosowane w literaturze przedmiotu i opracowaniach badań empirycznych.

Cechą charakterystyczną prowadzonych sondaży jest możliwość pomiaru i analizy zarówno postaw, jak i opinii dużej populacji. „W społeczeństwach masowych, w jakich żyją ludzie w wysoko cywilizowanych krajach, istnieje potrzeba ciągłego poznawania zmieniających się opinii i postaw ludzi poszczególnych kategorii społecznych, którzy współtworzą te społeczeństwa. (...) I tego rodzaju potrzeba może być zaspokajana szybko i stosunkowo tanio właśnie poprzez badania sondażowe”⁹. Sondaże rejestrują relacje respondentów o działaniach przeszłych, przyszłych lub hipotetycznych. „Badania sondażowe (...) opierają się na metodach statystycznych i na metodach stosowanych

⁴ Tamże, s. 222.

⁵ Tamże, s. 228.

⁶ Tamże, s. 223.

⁷ S. Nowak, *Metodologia badań społecznych*, Biblioteka Socjologiczna, PWN, Warszawa 2006, s. 451.

⁸ E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa 2004, s. 268-269.

⁹ J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Śląsk, Katowice 1999, s. 169.

w naukach społecznych. Umożliwiają one przeprowadzenie badań nawet bardzo licznych populacji na podstawie przebadania tylko ich reprezentatywnej części, tzn. próbki danej populacji, która musi być tak dobrana, żeby stanowiła swoistą miniaturę, czyli model interesującego nas zbioru ludzi¹⁰.

Sondaż diagnostyczny jest dogodną metodą badawczą, mającą zastosowanie zarówno do celów opisowych, wyjaśniających, jak i eksploracyjnych. Jest „sposobem gromadzenia wiedzy o cechach strukturalnych i funkcjonalnych badanych przedmiotów oraz dynamice zjawisk społecznych, opiniach i poglądach wybranych zbiorowości, (...) na podstawie dobranej grupy reprezentującej populację generalną, w której występuje badane zjawisko”¹¹. Każde badanie, w którym gromadzeniu podlegają opinie respondentów, wymaga dobrze skonstruowanego narzędzia pomiarowego – kwestionariusza, zaprojektowanego w celu gromadzenia danych niezbędnych badaczowi do opisanego i rozwiązania konkretnego problemu społecznego. Kwestionariusze mogą mieć postać kwestionariusza ustrukturyzowanego lub kwestionariusza stosowanego w jakościowych pogłębionych badaniach (zawierających pytania otwarte). Pytania otwarte służą do formułowania własnej odpowiedzi przez respondenta, kiedy nie znamy jego układu odniesienia, natomiast zamknięte – pozwalając na wybór odpowiedzi z listy sformułowanej przez badacza. Te drugie są bardziej popularne w badaniach sondażowych, nie wymagają późniejszej kategoryzacji i są stosunkowo łatwe do opracowania. „W badaniach sondażowych chodzi o możliwie szybkie przebadanie bardzo licznych zbiorów ludzi – niekiedy wielomilionowych – nazywanych populacjami, co nie jest oczywiście łatwe ze względów technicznych i może być dość kosztowne. Dlatego też dążenia do prowadzenia wspomnianych badań w sposób efektywny i możliwie tani skłaniają do poszukiwania stosownych procedur badawczych, które czyniłyby zadość wspomnianym postulatam. Przewidują one m.in. możliwość prowadzenia badań na mniej licznych zbiorach ludzi, wyłonionych z interesującej nas populacji, tzn. na zbiorach będących próbkami reprezentacyjnymi, czyli takimi modelowymi fragmentami, w których występowałyby identycznych proporcjach wszystkie cechy socjodemograficzne, charakterystyczne dla danej populacji”¹².

Kwestionariusz, zawierając pytania lub/i stwierdzenia, nakłania respondenta do wyrażenia własnych opinii na interesujący temat. Z tego też powodu ważna jest znajomość podstawowych reguł rozmieszczania różnych rodzajów pytań w kwestionariuszu¹³. Przystępując do konstrukcji narzędzi sondażu diagnostycznego, należy mieć na uwadze potencjalne błędy: strukturalne związane z niejasnością pytań, związane z doбором odpowiedniej skali, błędy logiczne, stopień trudności pytań, pytania o sprawy drażliwe dla respondenta oraz błędy techniczne (forma kwestionariusza)¹⁴. W przypadku uzyskania odpowiedzi w formie pisemnej mamy do czynienia z badaniami ankietowymi, a inaczej mówiąc, z technikami sondażu z zastosowaniem ankiety, z tego też powodu ważne jest, by kwestionariusz wyposażyć w stosowne instrukcje i komentarze.

Istotną częścią metody sondażu jest pilotaż kwestionariusza, pozwalający na wykluczenie pytań wieloznacznych, czy nastroczających nadmierny problem respondentowi. Kwestionariusze mogą być wypełniane przez samych respondentów, przez ankietera w wywiadach bezpośrednich lub poprzez sondaż telefoniczny. Wypełnienie

¹⁰ Tamże, s. 169.

¹¹ T. Pilch, *Zasady badań pedagogicznych*, Ossolineum, Wrocław 1977, s. 126.

¹² J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, op. cit., 172-173.

¹³ R. Mayntz, K. Holm, P. Hubner, *Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej*, PWN, Warszawa 1987.

¹⁴ A. Sagan, *Badania marketingowe*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Kraków 1998, s. 51.

samodzielnie ankiety przez respondenta można wspomóc komputerowo z wykorzystaniem Internetu i sieci www, przez zamieszczenie na serwerze interaktywnego formularza ankiety – CSAQ (*computerized self-administered questionnaire*) lub wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI) (*computerassisted telephone interviewing*) – (automatycznie przygotowuje dane do analizy) z uczestnictwem ankietera¹⁵. Ankieter siedzi przed monitorem z wyświetlonym kwestionariuszem, odczytuje pytania wraz z kategoriami odpowiedzi, natychmiast po usłyszeniu odpowiedzi ankieter wprowadza wariant odpowiedzi do odpowiedniego programu komputerowego (warunek to przejrzysty kwestionariusz o zamkniętej strukturze). Techniki te zostały zastosowane w badaniu populacji absolwentów WSETiNS.

Wprowadzając badanie sondażowe, należy znać zarówno zalety, jak i wady poszczególnych technik, a także mieć świadomość, że badane postawy nie mają trwałej struktury, są reakcją na zmieniającą się rzeczywistość. Niezaprzeczną zaletą badań sondażowych jest możliwość opisywania na ich podstawie cech większej populacji, jaką niewątpliwie są absolwenci wszystkich kierunków WSETiNS.

W badaniach użyto kwestionariusza ankiety (zał. 2.), które skierowano do: reprezentantów wszystkich absolwentów WSETiNS, niezależnie od ich statusu zawodowego. Objęci ankietą absolwenci odpowiadali na pytania zgrupowane w VII częściach ankiety, plus tzw. metryczka:

1. Część I. Aspiracje i motywy podjęcia studiów wyższych.
2. Część II. Realizacja programu i warunków studiowania.
3. Część III. Jakość kształcenia oraz efekty kształcenia.
4. Część IV. Status na rynku pracy.
5. Część V. Kompetencje/kwalifikacje i ich wykorzystanie w pracy zawodowej.
6. Część VI. Oczekiwania względem pracy zawodowej i zadowolenia z pracy.
7. Część VII. Podnoszenie kwalifikacji/kształcenie ustawiczne po ukończeniu studiów.

Analiza statystyczna próbki podzielona została na dwie części:

- w pierwszej opisane zostały rozkłady odpowiedzi na pytania. Na tym etapie wyznaczono procentowy udział danej kategorii wśród wszystkich odpowiedzi, zastosowano wykresy słupkowe i diagramy kołowe,
- drugim etapem jest analiza współzależności¹⁶.

4. Struktura próby

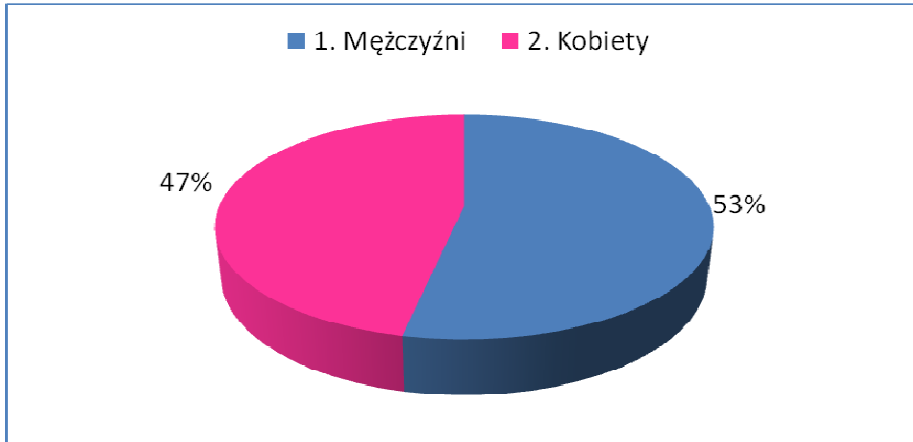
Badaniem objęto absolwentów wszystkich wydziałów WSETiNS według wydziałów i kierunków kształcenia, którzy zostali zarejestrowani w bazie danych opracowanej na potrzeby projektu. Baza ta powstała na podstawie danych adresowych zbieranych od absolwentów WSETiNS w ramach wyrażonej przez nich zgody na przetwarzanie danych osobowych, zapisanych w ankiecie wstępnej w czasie przystępowania do studiów na WSETiNS.

¹⁵ E. Babbie, op. cit., s. 297-299.

¹⁶ Odpowiednie wzory i ich statystyczną interpretację można znaleźć w pracach: J. Greń, *Modele i zadania statystyki matematycznej*, PWN, Warszawa 1968, H. Blalock, *Statystyka dla socjologów*, PWN, Warszawa 1975; T. Grabiński, S. Wydymus, A. Zeliaś, *Metody taksonomii numeryczne w modelowaniu zjawisk społeczno-gospodarczych*, PWN, Warszawa 1989; A. Zeliaś, J. Steczkowski, *Metody analizy danych jakościowych*, PWN, Warszawa 1974.

4.1. Struktura próby według płci

W badaniach uczestniczyło 185 mężczyzn, co stanowiło 53% próby, i 162 kobiety 47%. (patrz rys. 1.).



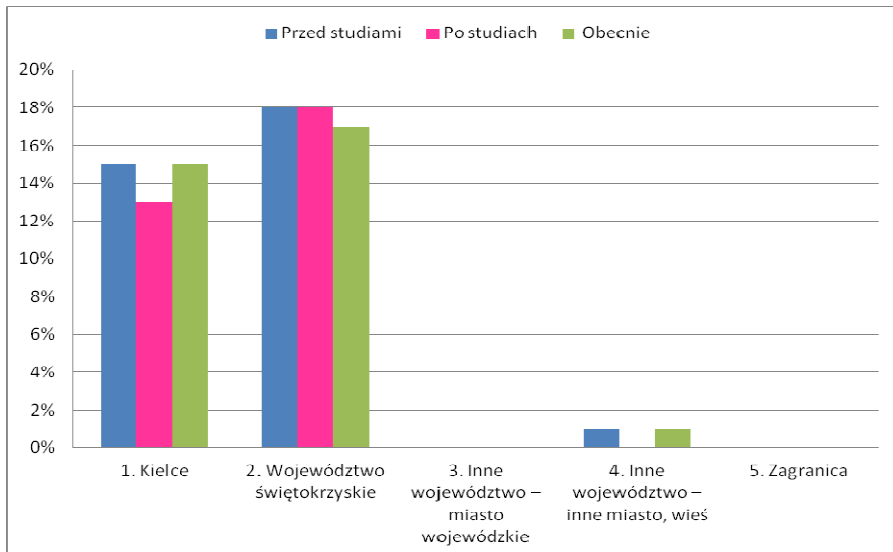
Rys. 1. Struktura próby według płci (metryczka – pytanie nr 1)

4.2. Struktura według miejsca pochodzenia

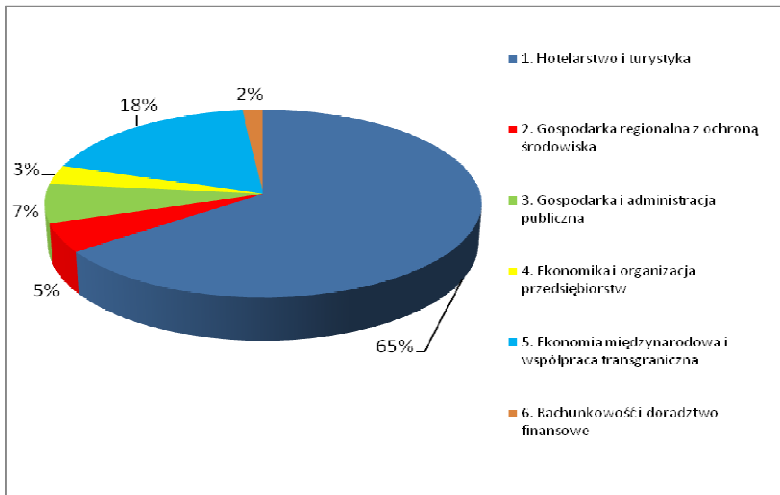
W próbie znalazły się osoby pochodzące z różnych miejscowości. Najwięcej osób pochodziło z terenów wiejskich województwa świętokrzyskiego, co tłumaczy miejsce prowadzonych badań. Dostyc duża populacja (ok. 40%) wywodziła się ze stolicy województwa – Kielc. Szczegółowy rozkład miejsc pochodzenia prezentuje rys. 2.

4.3. Struktura względem ukończonych wydziałów i kierunków

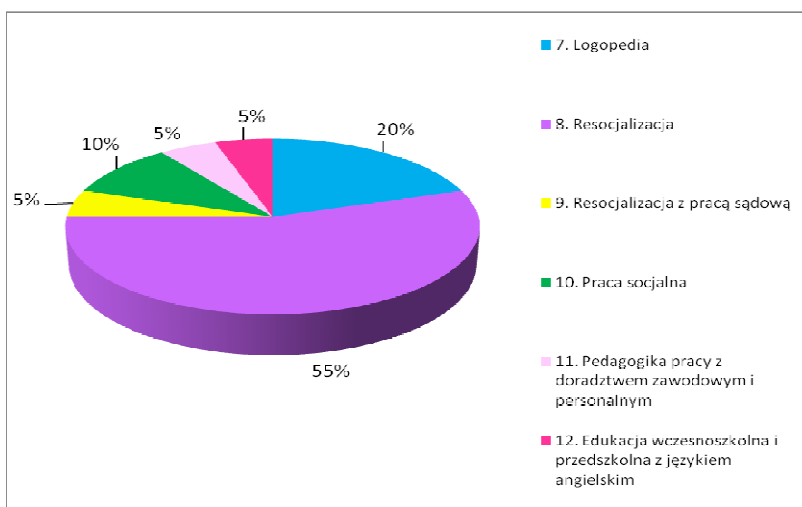
Badaniem objęto absolwentów wydziałów: ekonomicznego i pedagogicznego. Najliczniej w próbie reprezentowany był wydział ekonomiczny (ponad 62% populacji), a dalej wydział pedagogiczny (ponad 37%). Szczegółowe dane zawierają rysunki 3a. i 3b.



Rys. 2. Struktura próby względem miejsca pochodzenia (metryczka – pytanie nr 19)



Rys. 3a. Procentowy udział wydziału ekonomii (metryczka – pytanie nr 8)



Rys. 3b. Procentowy udział wydziału pedagogiki (metryczka – pytanie nr 8)

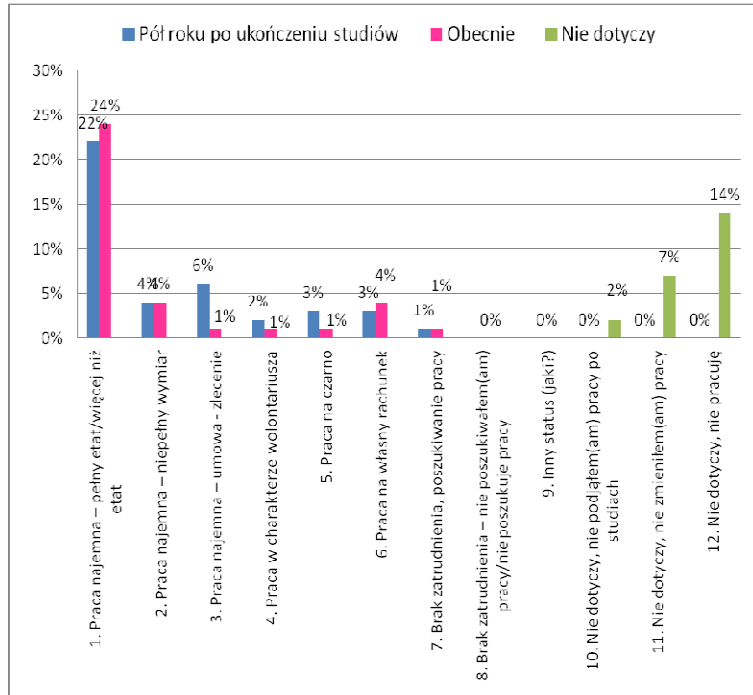
5. Status zawodowy absolwentów WSETiNS

Badanie statystyczne prowadzone po 6 miesiącach od ukończenia studiów ujawniło, że 53% uczestników próby w tym czasie miało status „zatrudniony”, w tym 7% prowadziło własną działalność gospodarczą. W grupie pozostający bez pracy (8%) status bezrobotnego miało 4%, pozostałe 4% stanowiły osoby, które z różnych przyczyn nie poszukiwały pracy. Są to najczęściej osoby, które kontynuują naukę na wyższych poziomach edukacji lub studiują drugi kierunek. W toku dalszych analiz dotyczących bezrobocia grupa osób bez pracy, ale jej nieposzukująca, najczęściej była wyłączona. Szczegółową strukturę absolwentów informującą o aktualnym statusie na rynku pracy zawiera rys. 4.

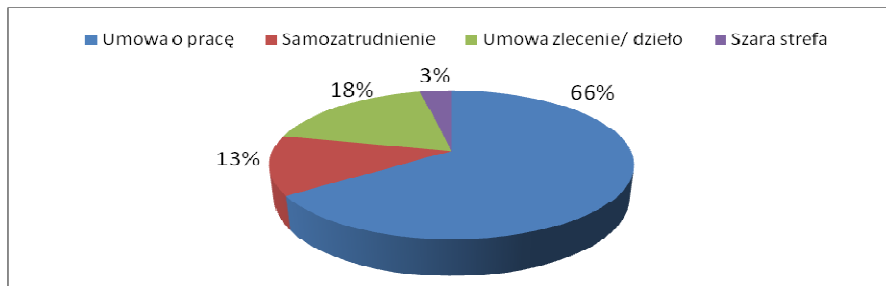
5.1. Absolwenci pozostający w stosunku pracy z pracodawcą

Dominującą umową zawartą z absolwentami była umowa o pracę na pełnym etacie (35% próby). Umowa o dzieło jako forma nawiązania stosunku pracy jest wykorzystana jedynie w stosunku do 10% populacji. Badanie dowodzi, że szara strefa i proceder zatrudniania „na czarno” dotyczy również absolwentów z wyższym wykształceniem. Incydentalnie absolwenci przyjmują propozycje wolontariatu lub bezpłatnego stażu.

Na rys. 5. zestawiono informacje o formach zatrudnienia absolwentów.



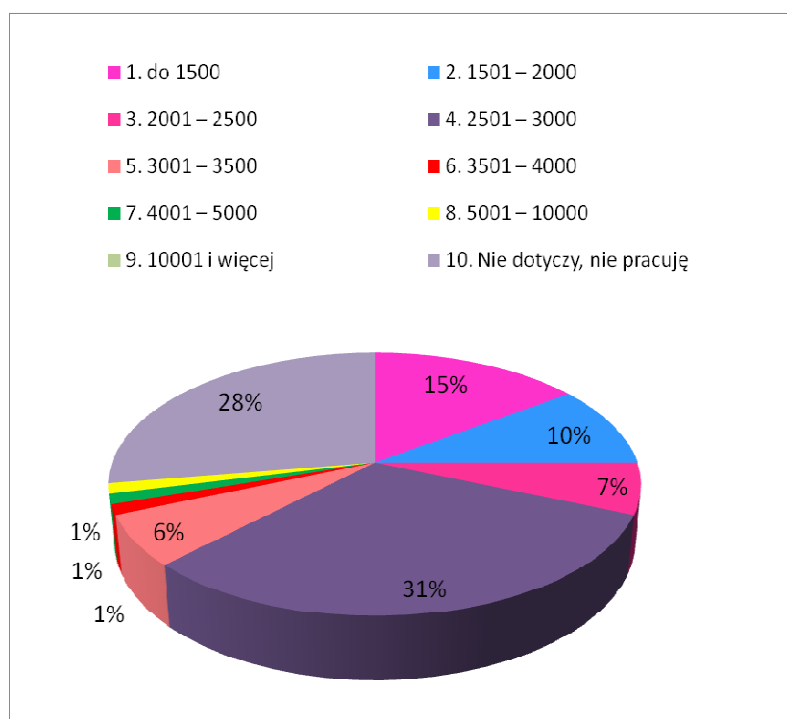
Rys. 4. Struktura według obecnego statusu absolwentów na rynku pracy (ankieta, część IV – pytanie nr 12)



Rys. 5. Formy zatrudnienia absolwentów WSETiNS (metryczka – pytanie nr 18)

Umowy zawarte z absolwentami mogą mieć różny termin. Umowa na czas nieograniczony jest w społecznej opinii bezpieczna i z tego powodu bardziej pożądana. Z punktu widzenia pracodawcy zawierana po uprzedniej weryfikacji przydatności

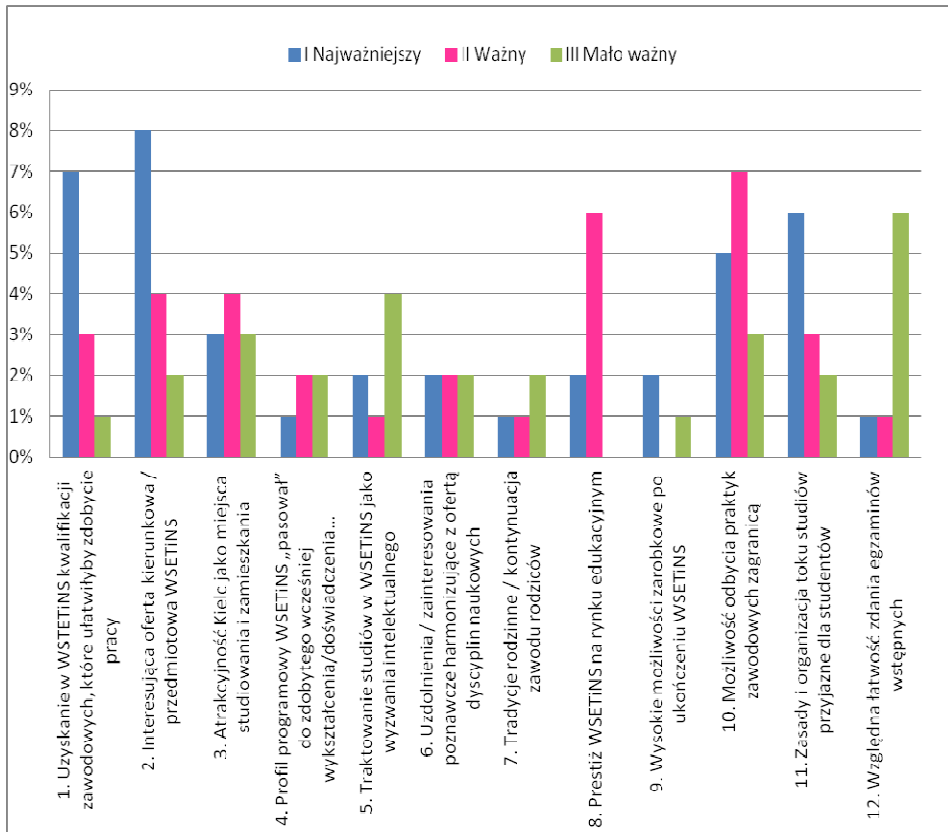
pracownika dla firmy (okres wstępny, próbny). Umowa na czas nieokreślony (po 6 miesiącach od obrony pracy dyplomowej) charakteryzowała 66% populacji absolwentów. O atrakcyjności oferty pracy decyduje między innymi wysokość dochodów z nich uzyskiwanych. Atrakcyjność można mierzyć korzyściami osiąganymi obecnie lub w przyszłości. Do podstawowych obecnych korzyści można zaliczyć dochody, pracę w dynamicznym zespole, nabywanie doświadczenia itp., a w przyszłości awans. Często akceptacja niskich zarobków związana jest ze strategią uzyskania zysków w przyszłości. Do wynagrodzenia powyżej 3 000 zł miesięcznie przyznało się jedynie 9% próby. Dominującym przedziałem w kontekście zarobków osiągniętych przez naszych absolwentów jest przedział od 2 500-3 000 zł stanowiący 31% populacji. Około 15% pracujących absolwentów deklaruowało zarobki niższe niż 1500 zł. Zestawiając informacje o rodzaju umowy o pracę (np. dzieło czy zlecenie), zawartą z respondentami z wysokością deklarowanych dochodów, możemy stwierdzić, że powyższe ustalenia są wiarygodne. Na rys. 6. opisano przedziały zarobków i wielkość próby deklarującej określony poziom miesięcznych dochodów.



Rys. 6. Struktura dochodów absolwentów po 6 miesiącach od ukończenia studiów (metryczka – pytanie nr 14)

6. Aspiracje i motywy podjęcia studiów wyższych

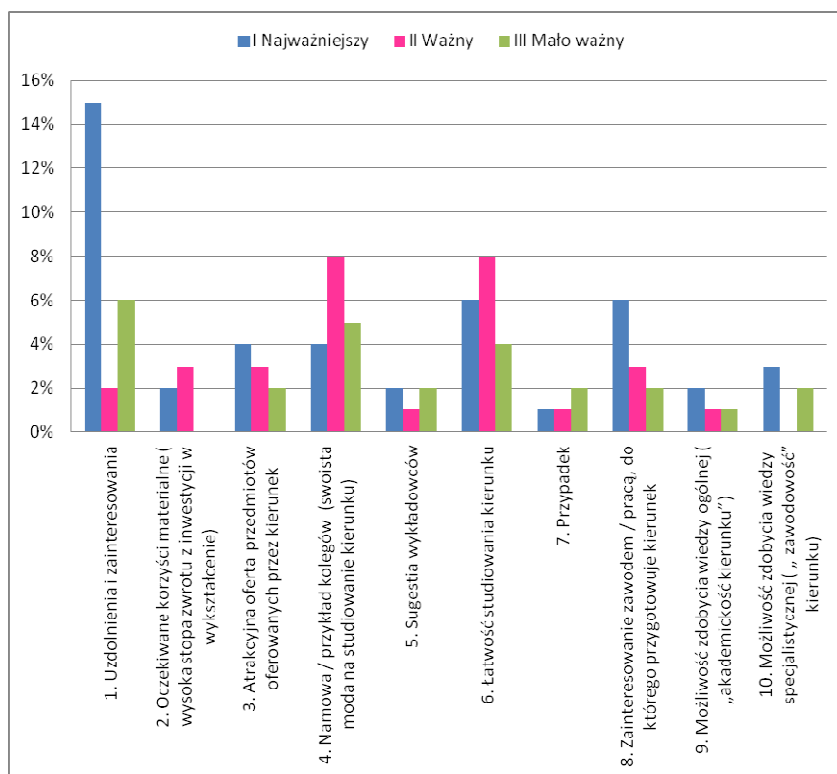
Zespół badawczy wyszedł od założenia, że dokument w postaci konstruktywnych wniosków powinien zawierać informacje pozyskane od absolwentów w każdej postaci, w tym po pierwsze: Jakie były Pana/i główne motywy wyboru WSETiNS? Uzyskane informacje poprzez doszczegółowienia tego pytania pozwalają na następujące wnioskowanie, które zostało szczegółowo opisane na rys. 7.



Rys. 7. Motywy wyboru WSETiNS (ankieta, część I – pytanie nr 1)

Analizując dane zawarte w rys. 7., można stwierdzić, że najważniejszym powodem skłaniającym studentów do podjęcia studiów w WSETiNS była interesująca oferta kierunkowa. Odpowiedzi twierdzącej na tak sformułowane pytanie udzieliło 20% ankietowanych. Kolejną determinanta przy wyborze naszej uczelni to fakt uzyskania dużych kwalifikacji zawodowych oferowanych przez WSETiNS. Na tak sformułowane pytanie twierdząco odpowiedziało 17% procent respondentów. Trzecim dominującym powodem wyboru były zasady i organizacja toku studiów. Taką opinię wyraziło 14% ankietowanych studentów. Równie ważnym powodem wyboru była możliwość odbycia praktyk zawodowych za granicą – 12% ankietowanych zaznaczyło tę odpowiedź.

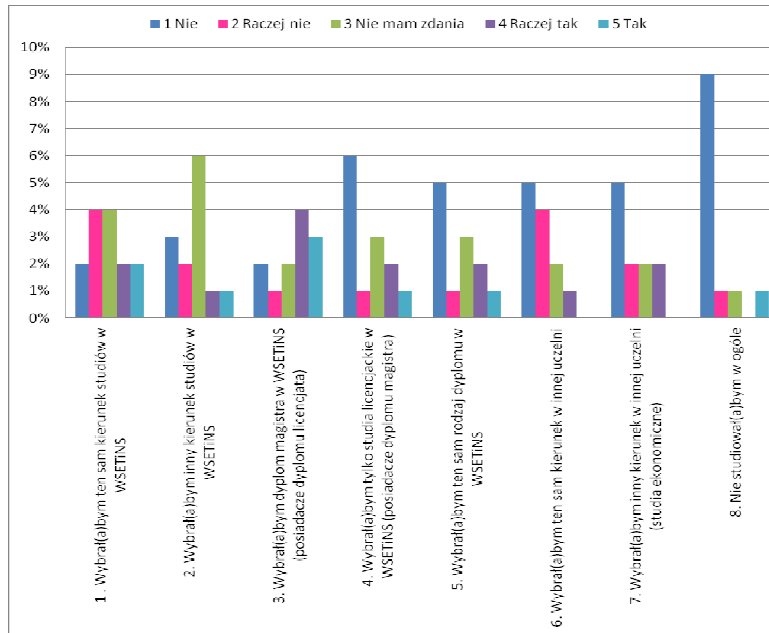
Kolejnym pytaniem uzupełniającym powyższy aspekt było pytanie o główne motywy wyboru kierunku w WSETiNS. Dane zawarte w poniższym rysunku w sposób szczegółowy objaśniają kryteria wyboru.



Rys. 8. Motywy wyboru kierunku studiów na WSETiNS (ankieta, część I – pytanie nr 2)

Z danych zawarty w rys. 8. wynika, że najważniejszym powodem wyboru określonego kierunku były uzdolnienia i zainteresowania. Na tak sformułowane pytanie odpowiedzi twierdzącej udzieliło 33% ankietowanych. Kolejną determinanta przy wyborze określonego kierunku to zainteresowania zawodowe i łatwość studiowania kierunku. Twierdząco na te pytania odpowiedziało po 14% respondentów. Trzecim dominującym powodem wyboru kierunku były kolejno: atrakcyjna oferta przedmiotów oferowanych przez kierunek i zainteresowania zawodowe pracą, do której przygotowuje kierunek. Taką opinię wyraziło około 10% ankietowanych studentów. Ważnym powodem wyboru określonego kierunku była możliwość zdobycia wiedzy ogólnej i atrakcyjność kierunku. Pozytywnej odpowiedzi na to pytanie udzieliło ok. 7% respondentów. Pozostałe powody były wyróżnione marginalnie, poniżej 5% pozytywnych odpowiedzi.

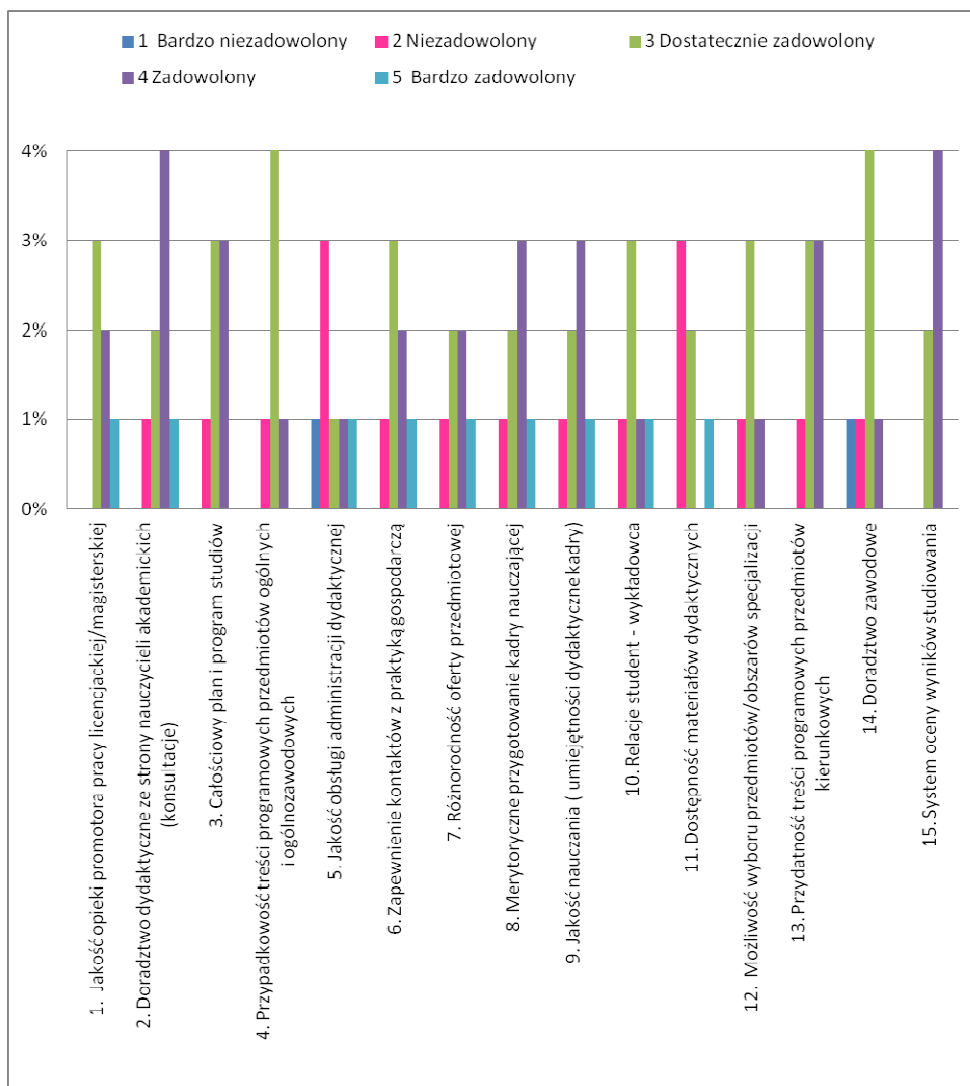
W dalszej części zapytano o to, czy dana osoba w momencie ponownego wyboru studiów wyższych wybrałaby tę samą uczelnię, ten sam kierunek, lub wybór byłby inny? Opis tego zjawiska jest zawarty w rys. 9.



Rys. 9. Gdyby mógł/mogła Pan/i rozpocząć ponownie studia wyższe, jakiego dokonałby /dokonałaby pan/i wyboru? (ankieta, część I – pytanie nr 3)

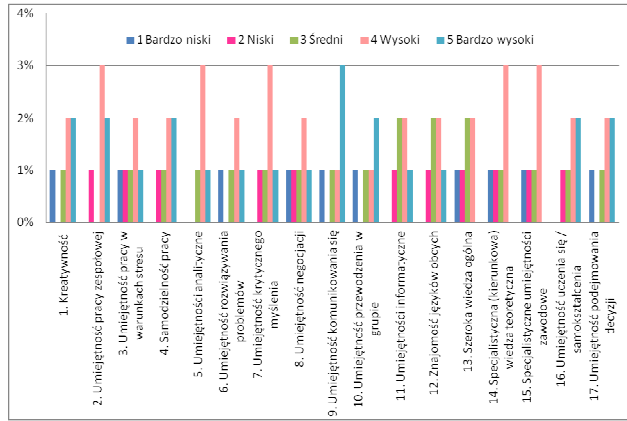
Jedynie 12% populacji absolwentów, zapytana o spełnienie oczekiwań towarzyszących decyzjom o wyborze studiów, zadeklarowała, że nie spełniły tych oczekiwań. Dla 25% absolwentów studia spełniły oczekiwania całkowicie, a nawet więcej niż oczekiwali (12%). Zapytani o to, czy zaczynając etap akademicki ponownie, powtórzyliby swój wybór, twierdzącej odpowiedzi udzieliło 23%, a 7% dokonałoby innego wyboru, natomiast 70% populacji nie ma zdania.

W dalszej części ankiety zapytano ankietowanych o realizację programu i warunków studiowania. Aby uzyskać kompleksowy rodzaj wiedzy, użyto aż 16 pytań pomocniczych uszczegółwiających pytanie zasadnicze. Udzielone odpowiedzi zostały opisane w histogramie nr 10.

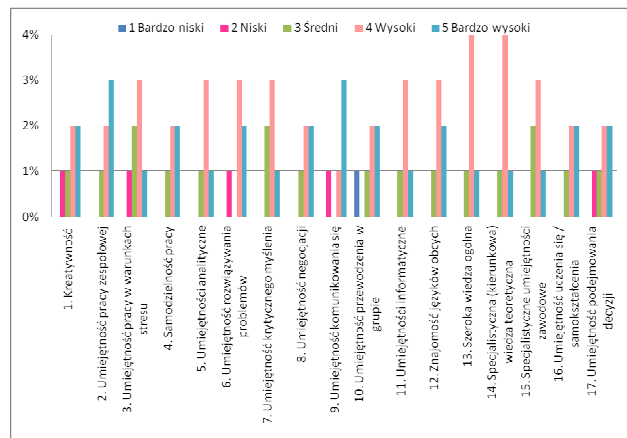


Rys. 10. Stopień zadowolenia z realizacji procesu dydaktycznego oraz warunków studiowania (ankieta, część II – pytanie nr 4)

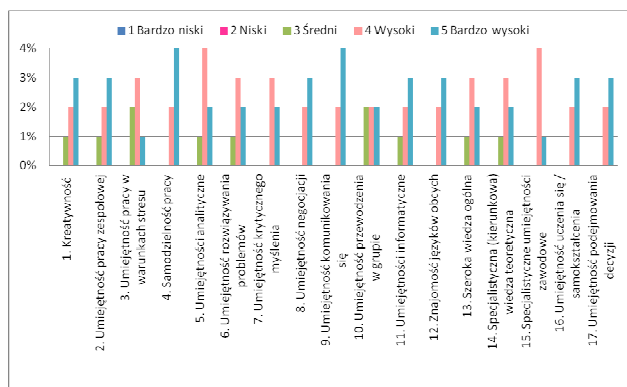
W ramach skonstruowanej ankiety zespół badawczy uznał, że opinia studentów o WSETiNS powinna zawierać informacje o jakości kształcenia na uczelni. Informacje takie pozwalają na wprowadzanie zmian idących w kierunku poprawy jakości kształcenia. Wydaje się, że taka informacja jest na tyle istotna, aby pokusić się o ten aspekt badawczy. Biorąc pod uwagę powyższe, w ankiecie zbudowano tabelę zawierającą 17 pytań począwszy od kreatywności poprzez aspekty umiejętności pracy zespołowej, a skończono na pytaniu o umiejętność podejmowania decyzji. Wnioski przedstawia rysunkach nr 11a., nr 11b., nr 11c., nr 11d.



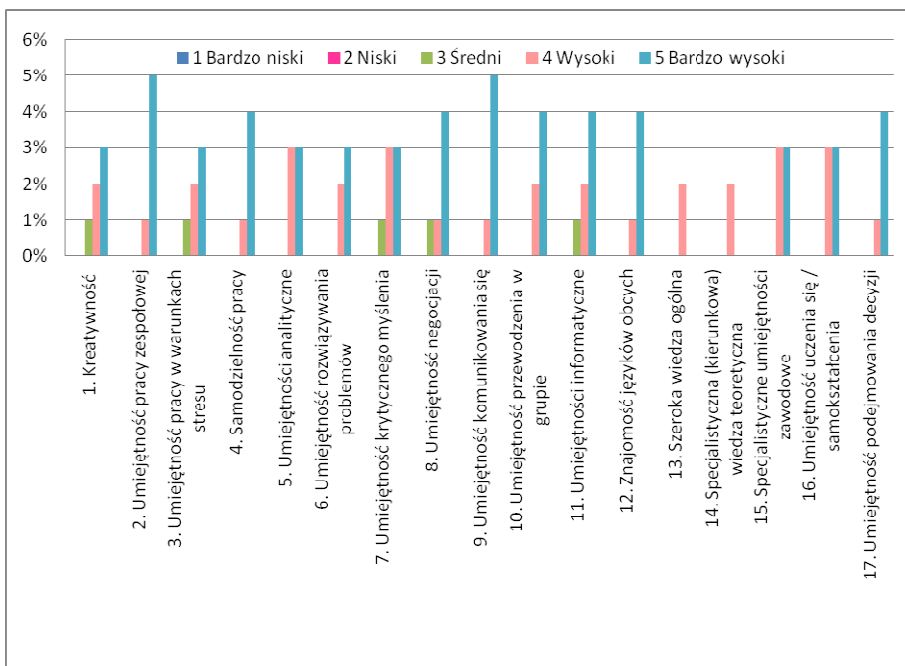
Rys. 11a. Stopień opanowania poszczególnych kompetencji przed studiami we WSETiNS (ankieta, część III – pytanie nr 5)



Rys. 11b. Stopień opanowania poszczególnych kompetencji bezpośrednio po studiach we WSETiNS (ankieta, część III – pytanie nr 5)



Rys. 11c. Stopień opanowania poszczególnych kompetencji obecnie (ankieta, część III – pytanie nr 5)



Rys. 11d. Stopień opanowania poszczególnych kompetencji według wymagań pracodawcy (ankieta, część III – pytanie nr 5)

7. Postawy prozawodowe absolwentów

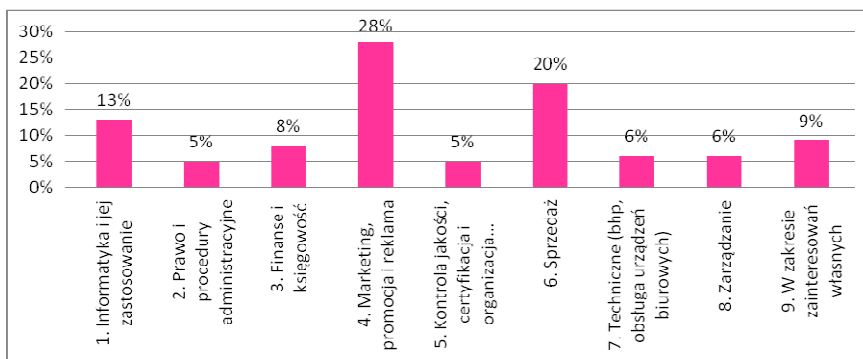
7 a. Aktywność absolwentów po zakończeniu studiów

Przygotowanie do podjęcia pracy zawodowej studenta w toku studiów związane jest nie tylko z pobytem na salach wykładowych i studiowaniem treści objętych tokiem kształcenia. Studenci mogą wzbogacać swe kompetencje w ramach szeroko pojmowanej aktywności. Przez aktywność rozumie się uczestnictwo w kursach i szkoleniach, pracę podczas studiów, aktywność społeczną, studia za granicą oraz praktyki zagraniczne. W toku badań ustalono, że po ukończeniu studiów 47% populacji absolwentów uczestniczyło w kursach i szkoleniach (rys. 12.).



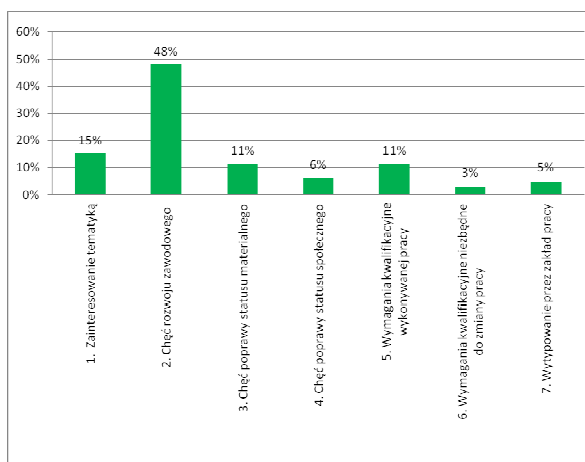
Rys. 12. Struktura absolwentów pod względem podjętego doskonalenia zawodowego po ukończeniu (ankieta, część VII – pytanie nr 22)

Obszary doskonalenia, najczęściej wybierane przez studentów, w tej formie obejmowały marketing, promocja i zarządzanie – 28%, sprzedaż – 20%, informatykę – 13%, w zakresie własnych zainteresowań – 9%. Pozostałe, tj. prawo i procedury administracyjne; finanse i księgowość; techniczne oraz zarządzanie stanowią łącznie 30% badanych. Szczegółowy zapis problematyki szkoleń i kursów, w których uczestniczyli absolwenci po zakończeniu studiów, zaprezentowano na rys. 13.



Rys. 13. Szczegółowy zapis podejmowanego doskonalenia zawodowego absolwentów WSETiNS po zakończeniu studiów (ankieta, część VII – pytanie nr 24)

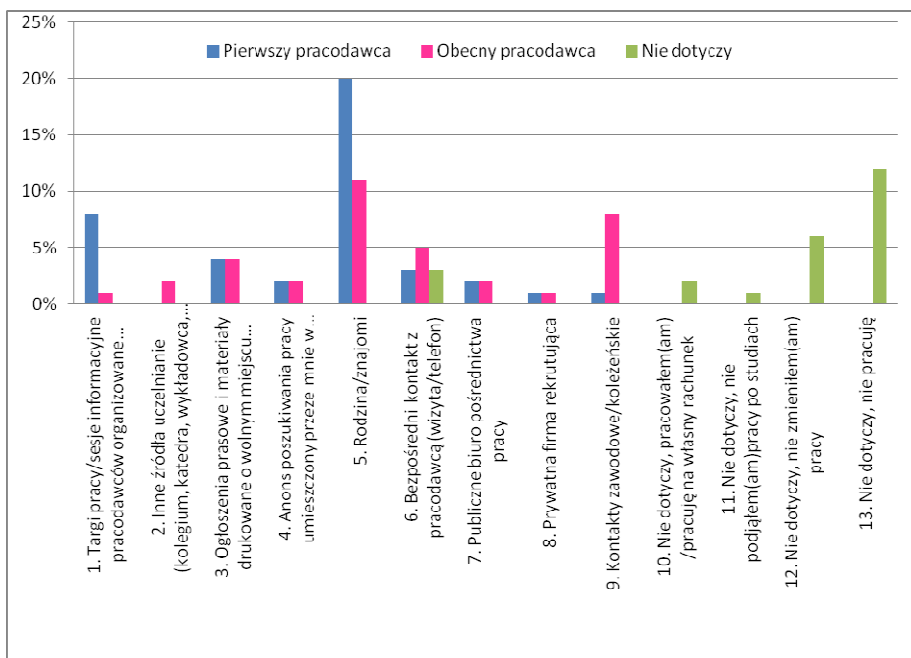
Rozwijanie osobistych zainteresowań, a także perspektywa awansu i potrzeby firm oraz szansa na uzyskanie atrakcyjnej finansowo oferty pracy, skłaniała do podjęcia doskonalenia zawodowego ponad 47% szkolących się. Szczegółowy zapis powodów podejmowanego doskonalenia zawodowego przedstawiono na rys. 14.



Rys. 14. Determinujące motywy wyboru dalszego kształcenia dokonywane przez absolwentów WSETiNS (ankieta, część VII – pytanie nr 23)

7 b. Aktywność w poszukiwaniu pracy/metody poszukiwania pracy

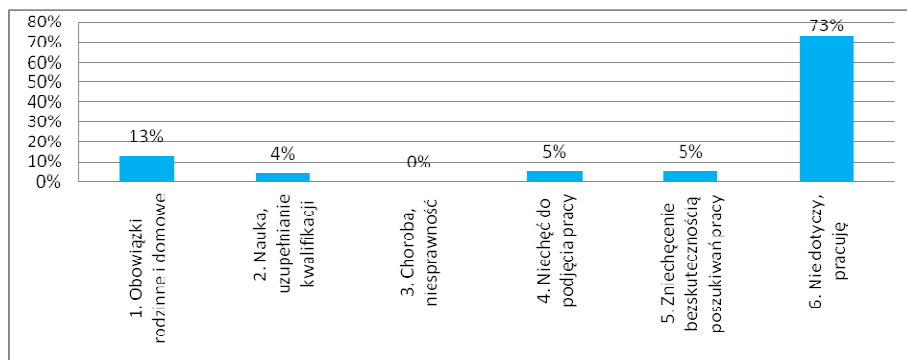
Poszukiwanie pracy to proces, w którym aktywność odgrywa bardzo dużą rolę. W toku badań poddano analizie metody, które wykorzystywali absolwenci o różnym statusie zawodowym. W pierwszej kolejności sprawdzono metody, których zastosowanie skutecznie zakończyło okres poszukiwania pracy, w drugiej kolejności poddano ocenie metody stosowane przez aktualnie poszukujących pracy. Najskuteczniejszą metodą znalezienia pracy okazała się pomoc znajomych, czyli tzw. sieci społeczne. Z badań wynika, że ta metoda poszukiwań była skuteczna w stosunku do 20% ankietowanych. Jednakże nie należy w nich upatrywać całkowicie złej cechy polskiego rynku pracy, gdyż proceder ten jest stosowany dość powszechnie w innych państwach i ma swoje logiczne uzasadnienie. Badanie potwierdza, że targi pracy, jak również kontakty zawodowo-koleżeńskie są skutecznym sposobem nawiązania kontaktu z przyszłymi pracodawcami. Histogram nr 15. pokazuje, że 8% ankietowanych wskazało te metody jako skuteczne. Ze sporym powodzeniem wykorzystywane były przez absolwentów ogłoszenia prasowe i wysyłanie CV do firm oraz praktyki studenckie (4%). Pozostałe czynniki były na poziomie błędu statystycznego, tzn. niżej niż 2%. Szczegółowe dane o zastosowanych z sukcesem metodach poszukiwania pracy zawiera rys. 15.



Rys. 15. Źródła informacji o wolnym miejscu pracy w przypadku pierwszego i obecnego pracodawcy (ankieta, część IV – pytanie nr 9)

Równolegle poddano analizie przyczyny pozostawania bez pracy, jak również motywy braku własnego zaangażowania w poszukiwaniu pracy przez absolwentów WSETiNS. Dominującym czynnikiem uzasadniającym te praktyki był powód w postaci obowiązków rodzinnych i domowych (tak wskazało 13% respondentów), dalej 5% ankietowanych odpowiedziało, że przejawiają niechęć do poszukiwania pracy, również w tym przedziale procentowym znaleźli się ci respondenci, którzy wskazali, że są zniechęceni

bezsuktecznością poszukiwań pracy. 4% populacja badanych jako uzasadnienie wskazała naukę i uzupełnianie kwalifikacji. Szczegółowy opis tego zjawiska można znaleźć w rys. 16.



Rys. 16. Powody braku poszukiwania zatrudnienia (ankieta, część IV – pytanie nr 13)

Podsumowanie

Szkolnictwo wyższe jest autonomicznym¹⁷ podsystemem edukacji, regulowanym ustawą o szkolnictwie wyższym¹⁸. Charakteryzuje się wysokim stopniem niezależności szkół wyższych od organów administracji państwowej. Na mocy ustawy szkoły wyższe publiczne, jak i niepubliczne, są organizacjami samorządowymi, a rola państwa sprowadza się do wyznaczenia ogólnych ram organizacyjnych i kompetencyjnych (m.in. kierunki kształcenia, standardy). Art. 4. Ustawy o szkolnictwie wyższym określa, że... „Uczelnie pełniąc misję odkrywania i przekazywania prawdy poprzez prowadzenie badań i kształcenie studentów, stanowią integralną część narodowego systemu edukacji i nauki. (...) Ministerstwo Edukacji Narodowej kształtując politykę edukacyjną państwa, przekazuje szkołom wyższym dotacje na działalność dydaktyczną, pomoc materialną dla studentów oraz inwestycje budowlane związane z dydaktyką, natomiast Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego finansuje ich działalność naukową”.

Wzorem innych państw europejskich podejmowane są próby stworzenia systemu zbierania, analizy i rozpowszechniania danych o szkolnictwie wyższym tak, by wspomóc planowanie rozwoju na poziomie uczelni, ułatwić podejmowanie strategicznych decyzji w kwestiach szkolnictwa wyższego przez państwo. W Europie wiele krajów prowadzi studia na poziomie narodowym, diagnozujące potrzeby rynku pracy, zgłaszane ze strony gospodarki, określające wymogi kompetencyjne dla absolwentów poszczególnych typów szkolnictwa wyższego.

W ramach prowadzonych badań możliwe staje się rozstrzygnięcie dylematu: czy studia wyższe stanowią dobrą podstawę do rozpoczęcia i późniejszego rozwijania kariery zawodowej, a także rozwoju osobistego dla absolwentów poszczególnych typów szkół wyższych?

Studia literaturowe wykazały, że w Polsce badania losów zawodowych absolwentów prowadzone są incydentalnie, obejmują populację absolwentów w dowolnie określonym

¹⁷ Zasada autonomii szkolnictwa wyższego zapisana jest w art. 70., pkt. 5. Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Dz. U. z 1997 r., nr 78, poz. 483.

¹⁸ Ustawa z dnia 18 marca 2011 roku o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. nr 164, poz. 1365 z późn. zm.).

przez badaczy czasie od ukończenia studiów. Wydaje się zasadne wprowadzenie jednego wspólnego terminu dla badań skoordynowanych na poziomie poszczególnych typów szkół czy całego kraju. W realizowanym projekcie zaproponowano, wzorem Wielkiej Brytanii, badanie absolwentów po 6 miesiącach od obrony pracy dyplomowej. Na podstawie informacji przekazanych od absolwentów można wskazać przestrzenne i sektorowe zróżnicowanie pracujących absolwentów, wielkość i zasięg firm, w których znaleźli zatrudnienie, rodzaje i czas zawartych z nimi umów o pracę oraz uzyskiwane miesięczne dochody. Możliwe jest określenie struktury bezrobocia wśród absolwentów (z uwzględnieniem kierunków kształcenia, czasu trwania czy powodów jego wystąpienia). Na podstawie sondażu można wnioskować, w jakim stopniu studia kształtują postawy przedsiębiorcze absolwentów, jakie mają plany na przyszłość (np. gotowość do migracji). Zarówno informacje uzyskane od absolwentów o kompetencjach poszukiwanych w czasie rekrutacji przez pracodawców, jak i opinie o studiach są warunkiem koniecznym modyfikacji ofert kształcenia przez szkoły wyższe.

Celem podjętych badań w ramach powyższego projektu było zastosowanie w praktyce narzędzia do pogłębionego studium losów zawodowych absolwentów WSETiNS. Badaniami objęto całą populację absolwentów po 6 miesiącach od ukończenia studiów (datą graniczną jest termin obrony pracy dyplomowej). Badanie sondażowe przeprowadzone było z zastosowaniem technologii informacyjnych. Ostatecznie zebrano opinie od 347 absolwentów, w tym 53% stanowili mężczyźni (185 osób), a 47% kobiety (162 osoby). Statystyczna większość absolwentów zadeklarowała zgodność zajmowanego stanowiska z wykształceniem uzyskanym w toku studiów.

Absolwenci zatrudnieni są głównie w firmach zlokalizowanych na terenie województwa świętokrzyskiego. Sektory gospodarki, w których pracują zarówno absolwenci zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, jak i przedsiębiorcy, to głównie budownictwo, przemysł przetwórczy, handel, gospodarka komunalna, transport i szeroko rozumiane usługi. Firmy zatrudniające absolwentów to najczęściej firmy o zasięgu międzynarodowym i krajowym, zatrudniające do 50 osób i ponad 500 osób. Firmy założone przez absolwentów częściej mają zasięg lokalny niż wojewódzki i międzynarodowy. Status absolwenta na rynku pracy należy rozpatrywać łącznie ze strukturą umów o pracę. Ponad połowa populacji w okresie 6 miesięcy od obrony pracy dyplomowej zatrudniona jest na czas nieokreślony.

Ustalono zbieżność w deklarowanej wysokości miesięcznych dochodów osiąganych przez absolwentów zatrudnionych na kontraktach, jak i przez młodych przedsiębiorców. Postawy przedsiębiorcze absolwentów, przejawiające się zakładaniem własnej firmy, wynikają z tradycji rodzinnych, motywacji finansowych, są również stymulowane chęcią pracy na swoim. Postawy takie można również interpretować jako swoistą samodzielność decyzyjną absolwenta. Zakładając firmę, absolwenci zazwyczaj wykorzystywali możliwości wsparcia finansowego, organizacyjnego i prawnego ze strony odpowiednich struktur państwa.

Określono podstawowe powody i czas pozostawania bez pracy. Bezrobotni absolwenci (61% populacji) sugerują, że podstawową barierą zatrudnienia, stwarzaną przez pracodawców, są preferencje dotyczące doświadczenia zawodowego. Jednak uczciwie przyznają, że barierami zatrudnienia są częściej nieatrakcyjne warunki oferowane przez pracodawców, na które nie chcą przystać absolwenci. Odrzucenie ofert jest konsekwencją jednego lub kompilacją pozostałych czynników – zbyt niskie wynagrodzenie, brak perspektyw rozwojowych, praca niezgodna z profilem wykształcenia.

Lokalizacja miejsca pracy jest także przeszkodą do przyjęcia ofert pracy. Należy jednak wspomnieć, że istnieje bezpośredni związek pomiędzy mobilnością absolwentów a warunkami finansowymi przewidzianymi w umowie o pracę. W badaniu stwierdzono, że absolwentów nie satysfakcjonuje podjęcie jakiegokolwiek pracy. Mają oni bowiem różne preferencje i oczekiwania względem ofert pracy. Świadomie weryfikują propozycje pracodawców, świadczy o tym krótki czas pozostawania bez pracy.

W toku badania dowiedziono, że obecny status na rynku pracy nie zależy od wydziału, który ukończył absolwent. Stwierdzono, że poszukiwanie pracy to proces, w którym aktywność odgrywa bardzo dużą rolę. W toku badań poddano analizie metody, którymi posługiwali się absolwenci o różnym statusie zawodowym. Najskuteczniejszą metodą znalezienia pracy okazała się pomoc znajomych, czyli tzw. sieci społeczne. Nie należy w nich upatrywać całkowicie złej cechy polskiego rynku pracy, gdyż proceder ten jest stosowany dość powszechnie również w innych państwach i może mieć pewne logiczne uzasadnienie. Ze sporym powodzeniem wykorzystywane były przez absolwentów również ogłoszenia prasowe, bezpośrednie wysyłanie CV do firm oraz kontakty wynikające z praktyk studenckich. Badanie ujawniło małą popularność i skuteczność poszukiwania pracy przez agencje pośrednictwa pracy, wykorzystywanie portali pośrednictwa pracy.

Badanie wykazało, że statystyczna większość populacji uczestniczyła w doskonaleniu zawodowym. Problematyka szkoleń i doskonalenia profesjonalnego koncentrowała się głównie na umiejętnościach wiedzy specjalistycznej, informatyce, pedagogice, zarządzaniu zasobami ludzkimi, księgowości oraz na uzyskiwaniu uprawnień zawodowych. Analiza problematyki szkoleń winna być potraktowana przez władze uczelni jako jeden z elementów systemu ewaluacji studiów, prowadzący do modyfikacji programów studiów i treści kształcenia.

W badaniach ustalono, że tematyka szkoleń, studia za granicą, aktywność społeczna w czasie studiów, a nawet podejmowanie pracy jeszcze w toku studiów istotnie różnicuje absolwentów kończących poszczególne wydziały. Dowiedziono, że doskonalenie zawodowe, kursy i szkolenia w istotny sposób wpływają na status zawodowy absolwentów.

Jedynie 12% populacji absolwentów, zapytanych o spełnienie oczekiwań towarzyszących decyzjom o wyborze studiów, zadeklarowała, że nie spełniły tych oczekiwań. Dla 25% absolwentów studia spełniły oczekiwania całkowicie, a nawet więcej niż oczekiwali (12%). Zapytani o to, czy zaczynając etap akademicki ponownie powtórzyliby swój wybór, twierdzącej odpowiedzi udzieliło 23%, a 7% dokonałaby innego wyboru, natomiast 70% populacji nie ma zdania.

Podsumowując prowadzone badania, można stwierdzić, że założone cele badawcze zostały zrealizowane, ale o pełnej przydatności wyników będzie decydowała możliwość powtarzania badań na kolejnych populacjach absolwentów WSETiNS.

Ciekawym i ze wszech miar pożądanym eksperymentem będzie powrót po kilku latach (4-5 od ukończenia studiów) do tych samych respondentów, aby przekonać się, w jakim stopniu będą ewoluować ich postawy oraz jak będą się zmieniać warunki ich zatrudnienia. Do realizacji tych zamierzeń winny włączyć się wspólnie władze uczelni, samorząd studencki oraz kadra dydaktyczno-naukowa uczelni, by również wspólnie korzystać z wyników przeprowadzanych badań w celu wzmocnienia pozycji konkurencyjnej absolwentów, uczelni, regionu i w konsekwencji państwa.

Literatura:

1. Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa 2004.
2. Blalock H., *Statystyka dla socjologów*, PWN, Warszawa 1975.
3. Grabiński T., Wydymus S., Zeliaś A., *Metody taksonomii numerycznej w modelowaniu zjawisk społeczno-gospodarczych*, PWN, Warszawa 1989.
4. GUS. *Szkoły wyższe i ich finansowanie 2009*, Warszawa 2010.
5. Łobocki M., *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza Impuls, 2006.
6. Mayntz R., Holm H., Hubner P., *Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej*, PWN, 2008.
7. Nowak S., *Metodologia badań społecznych*, Biblioteka Socjologiczna, PWN, Warszawa 2006.
8. Sagan A., *Badania marketingowe*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Kraków 1998.
9. Sztumski J., *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Śląsk, Katowice 1999.
10. Pilch T., *Zasady badań pedagogicznych*, Ossolineum, Wrocław 1977.
11. Zeliaś A., Steczkowski J., *Metody analizy danych jakościowych*, PWN, Warszawa 1974.
12. Ustawa z dnia 18 marca 2011 roku o zmianie ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw* (Dz. U. nr 164, poz. 1365 z późn. zm.) Zasada autonomii szkolnictwa wyższego zapisana jest w art. 70, pkt. 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Dz. U. z 1997 r., nr 78, poz. 483.

*Piotr Zawadzki**

OBIEKTY DZIEDZICTWA PRZEMYSŁOWEGO JAKO KAPITAŁ DLA ROZWOJU OFERTY TURYSTYCZNEJ DOLNEGO ŚLĄSKA

Streszczenie:

Artykuł prezentuje turystykę przemysłową i jej wpływ na rozwój oferty turystycznej regionów. Autor przedstawił cechy i modele, jakie obejmuje turystyka kulturowa, a także charakterystykę turystów realizujących ten model turystyki. W artykule zaprezentowano szanse i zagrożenia dla turystyki przemysłowej w Polsce oraz obiekty umożliwiające realizację tej formy turystyki. Autor przedstawił również obiekty dziedzictwa przemysłowego stanowiące istotny kapitał gospodarki turystycznej na Dolnym Śląsku oraz perspektywy związane z wdrażaniem strategii rozwoju oferty turystycznej.

Słowa kluczowe:

turystyka kulturowa, turystyka industrialna, obiekty dziedzictwa przemysłowego.

FACILITIES OF INDUSTRIAL HERITAGE AS CAPITAL FOR DEVELOPMENT OF A TOURIST OFFER IN THE DOLNY ŚLĄSK REGION

Abstract:

The paper presents an industrial tourism and its impact on the development of the regions' tourist offer. The author presents the characteristics and models which are included in cultural tourism, as well as the characteristics of tourists pursuing this model of tourism. The article presents the opportunities and threats for the tourism industry in Poland and facilities enabling the implementation of this form of tourism. The author also presents the facilities of industrial heritage making up an essential capital of a tourist economy in the Dolny Śląsk region and the prospects associated with the implementation of the strategy for tourist offer development.

Keywords:

Cultural tourism, industrial tourism, facilities of industrial heritage.

* Autor reprezentuje Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
kontakt e-mail: piotr.zawadzki@interia.pl

Wstęp

Zmiany gospodarcze w Polsce spowodowały znaczne ograniczenie roli sektora przemysłowego, a w związku z tym powstanie licznych terenów umożliwiających ich alternatywne wykorzystanie. Obiekty dziedzictwa przemysłowego coraz silniej wpisują się w ofertę turystyczną miejscowości i regionów, stanowiąc ich solidne podstawy. Polityka władz samorządowych związana z wykorzystaniem obiektów i zabytków techniki pozwala na stworzenie atrakcyjnej samoistnej oferty lub wzbogacenie istniejącego produktu turystycznego. Celem artykułu jest zatem przybliżenie problematyki wykorzystania kapitału związanego z dziedzictwem przemysłowym, stanowiącego istotny element oferty turystycznej Dolnego Śląska.

Produkt turystyczny jest kluczowym pojęciem w rozwoju turystyki, gdzie punktem wyjścia wszelkich działań jest jego odpowiednie wykreowanie. Najczęściej produkt turystyczny miejsca powstaje wokół unikatowych walorów lub atrakcji turystycznych. Jego rdzeniem, wokół którego można zbudować ofertę turystyczną, może być obiekt zabytkowy, wydarzenie, architektura, folklor czy też tradycje produkcji rolnej. Produkt turystyczny można zdefiniować jako „pakiet składników materialnych i niematerialnych, opartych na możliwościach spędzania wolnego czasu w miejscu docelowym”¹.

W polityce turystycznej coraz więcej czasu poświęca się na promowanie motywów przyjazdu w celach poznania dziedzictwa kulturowego, zabytków architektury, osiągnięć techniki itp. Kapitał, jakim w tym zakresie dysponuje Polska, jest ogromny, lecz nadal słabo wykorzystywany jako odrębny produkt turystyczny. Dziedzictwo kulturowe oraz zabytki architektury są takim bogactwem, które należy nie tylko chronić, lecz także wykorzystywać właśnie do rozwoju turystyki. Zasoby kulturowe umożliwiają zajęcie dobrej pozycji na europejskim rynku turystycznym poprzez rozwój różnych aktywności turystycznych i związanych z nimi produktów rynkowych, dając możliwość kreowania atrakcyjnego produktu turystycznego.

Dolny Śląsk od lat kojarzony jest z przemysłem, a także z jego pozostałościami w postaci często opuszczonych i zaniedbanych obiektów. Przy odpowiedniej polityce turystycznej władz wojewódzkich, jak również przedsiębiorców, środowiska naukowego oraz ludności miejscowej, można stworzyć atrakcyjny produkt turystyczny nie tylko dla wybranych obiektów czy miast, ale nawet dla całego województwa. Wdrażane w życie strategie rozwoju takiego produktu turystycznego pozwalają nie tylko na ocalenie unikatowych walorów kulturowych, ale także na turystyczne ich wykorzystanie. Turystyka jako stymulator rozwoju regionalnego umożliwia poprawę jakości życia mieszkańców oraz kondycji finansowej miast i gmin województwa dolnośląskiego, co z całą pewnością pozwala na stworzenie pozytywnego wizerunku turystycznego obszaru.

Turystyka kulturowa

Coraz istotniejszym elementem polityki w zakresie rozwoju turystyki oraz promocji regionów staje się turystyka kulturowa. Stanowi ona aktywność osób w ich miejscach pobytu turystycznego oraz podczas podróży z miejsca stałego zamieszkania, która pozwala na poznanie lub doświadczanie różnych sposobów życia innych ludzi – sposobów odzwierciedlających obyczaje społeczne, tradycje religijne, myśl intelektualną,

¹ V. T. C. Middleton, *Marketing w turystyce*, Polska Agencja Promocji Turystyki, Warszawa 1996, s. 124.

dziedzictwo kulturowe i mających na celu zaspokojenie ludzkich potrzeb, pragnień oraz oczekiwań w zakresie kultury². Badania nad rozwojem turystyki kulturowej wskazują, że:

- większość turystów zainteresowanych kulturą ma wyższe wykształcenie,
- ważną grupę turystów zainteresowanych kulturą tworzą studenci i emeryci,
- turyści podróżujący w celach kulturalnych reprezentują na ogół wysoki poziom kultury i obszerną wiedzę o miejscach docelowych,
- turyści, których zainteresowanie kulturą jest drugorzędne, stanowią większość wśród osób uprawiających turystykę kulturową³.

Stale zwiększa się rola turystyki kulturowej jako stymulatora rozwoju gospodarczego regionu, a większość samorządów lokalnych wprowadza do programów rozwoju turystyki działania związane z kreowaniem oferty miejskiej turystyki kulturowej. Kulturowa turystyka miejska obejmuje:

- zwiedzanie miast, tj. obiektów zabytkowych (sakralnych i świeckich), historycznych układów urbanistycznych, zespołów rezydencjonalnych, interesujących osiedli, obiektów architektury militarnej,
- zwiedzanie obiektów przemysłowych (turystyka industrialna),
- zwiedzanie muzeów,
- zwiedzanie galerii sztuki,
- uczestniczenie w imprezach kulturalnych, rozrywkowych i sportowych,
- turystykę sentymentalną,
- zwiedzanie miejscowości związanych z kultem religijnym i sanktuariami religijnymi,
- turystyka pielgrzymkowa,
- zwiedzanie cmentarzy,
- poznawanie kuchni polskiej⁴.

Kulturowa turystyka miejska jest połączona ze zwiedzaniem miast oraz ich najbliższych okolic, a także obiektów i zabytków techniki. Obejmuje ona zarówno zorganizowane wycieczki jak i indywidualne podróże turystów krajowych oraz zagranicznych. Do jej specyficznych cech należy zaliczyć:

- krótki okres pobytu odwiedzających gości,
- sezonowość (zwykle od maja do września),
- możliwość wykorzystania istniejącej infrastruktury do celów turystycznych bez konieczności znacznych nakładów inwestycyjnych,
- istnienie w miastach zasobów wykwalifikowanej kadry,
- duże wydatki ponoszone (przeciętnie) przez turystów i biznesmenów,
- znaczny udział obcokrajowców, w wielu przypadkach dominujący,
- bezwzględny wzrost znaczenia turystyki w życiu miasta i regionu; staje się ona jego główną funkcją (lub przynajmniej jedną z podstawowych⁵).

² B. Marciszewska, „Społeczno-ekonomiczne uwarunkowania rozwoju turystyki kulturalnej w Polsce”, „Problemy Turystyki i Hotelarstwa” 2002, nr 3, s. 5.

³ P. Majcher, „Turystyka kulturowa jako ważny element polityki turystycznej państwa w zakresie tworzenia markowych produktów turystycznych” [w:] *Markowe produkty turystyczne*, Fundacja na rzecz Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin-Niechorze 2004, s. 50.

⁴ T. Jędrusiak, *Turystyka kulturowa*, PWE, Warszawa 2008, s. 49.

⁵ Tamże, s. 47.

Turystyka industrialna

Turystyka przemysłowa (industrialna) to zwiedzanie dzisiejszych i dawnych kopalni, hut, zapór wodnych, przejażdżki historycznymi tramwajami, starymi pociągami, statkami itd. Jest ona powiązana często z licznymi „przygodami” i unikalnymi przeżyciami takimi, jak np. zjazd windą⁶. Ojcami turystyki industrialnej są Brytyjczycy, którzy rozpoczęli rewolucję przemysłową i jako pierwsi zaczęli borykać się z problemem jej reliktywów. Stał się on widoczny zwłaszcza w 50. i 60. latach XX wieku wraz z upadkiem „starego” przemysłu. Zamiast niszczyć, państwo zainwestowało w ochronę i rewitalizację opuszczonych zakładów i obszarów. Działania związane z turystyką przemysłową szybko przeniosły się poza Wielką Brytanię, m.in. do USA i Niemiec⁷.

W Polsce turystyka przemysłowa (industrialna) ciągle jest niewykorzystana jako odrębny produkt turystyczny. Brakuje tras turystycznych śladem starych manufaktur, a przecież stare hale produkcyjne, nieczynne kominy czy przestarzałe urządzenia mogą stać się magnesem dla turystów – pasjonatów. Wykorzystując istniejące budowle przemysłowe można stworzyć na ich podstawie gałąź turystyki, zwaną turystyką przemysłową, na którą w ostatnich latach zwrócono w Polsce uwagę.

Tabela 1. Analiza SWOT turystyki industrialnej w Polsce

Mocne strony	Słabe strony i zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> • bogactwo zasobów techniki i przemysłu w Polsce, obejmujących wiele obiektów unikatowych, także wpisanych na Listę Światowego Dziedzictwa UNESCO, • duża koncentracja atrakcji turystycznych na terenach tradycyjnie przemysłowych, • atrakcyjność zasobów dla turystyki przyjazdowej, • ponadsezonowość turystyki industrialnej, • powstające w coraz większej liczbie muzea techniki przemysłowej w Polsce. 	<ul style="list-style-type: none"> • brak odpowiedniej infrastruktury do realizowania funkcji turystycznej w obiektach poprzemysłowych, zabytkach techniki i przemysłu, • zły stan zachowania obiektów poprzemysłowych i zabytków techniki, • brak działań promocyjnych w dziedzinie turystyki industrialnej, • obniżona dostępność turystyczna muzeów techniki i przemysłu poprzez krótkie godziny ich otwarcia i bardzo sztywne ramy ich funkcjonowania, • częste wykorzystywanie obiektów poprzemysłowych jako magazynów lub ich eksploatacja mimo złego stanu, • brak środków finansowych na adaptację obiektów poprzemysłowych.
Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> • działanie lokalnych organizacji na rzecz zachowania zabytków techniki, • rosnące zainteresowanie turystyką industrialną w Europie (możliwość zwiększenia turystyki przyjazdowej do Polski), • możliwość łączenia turystyki industrialnej z innymi rodzajami turystyki, np. agroturystyką, turystyką miejską i kulturą, turystyką w zespołach pofortecznych itp., • „moda” na adaptacje obiektów przemysłowych do nowych celów (komercyjnych, kulturalnych, edukacyjnych itp.), • włączenie problematyki dziedzictwa techniki w system edukacji szkolnej. 	<ul style="list-style-type: none"> • brak rozwiązań prawnych pozwalających na ochronę zabytkowych obiektów i wyposażenia zakładów likwidowanych, • niska świadomość społeczna odnośnie wartości zabytków techniki i przemysłu, przekładająca się na niską świadomość ich potencjału turystycznego, • niska świadomość odnośnie możliwości wykorzystania turystycznego zabytków i obiektów techniki i przemysłu, • konkurencja produktu turystycznego w dziedzinie turystyki industrialnej w krajach sąsiednich (Niemcy i Czechy).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Koncepcja promocji i rozwoju markowego produktu turystycznego w zabytkach techniki i przemysłu w Polsce, Wydawnictwo Polska Organizacja Turystyczna, Warszawa 2004.

⁶ A. Fularz, „O turystyce industrialnej i ochronie dziedzictwa postępu technicznego”, „Zielone Brygady. Pismo Ekologów” 2006, nr 2, s. 22.

⁷ <http://www.focus.pl/cywilizacja/zobacz/publikacje/urlop-przemyslowy/>

Wśród obiektów i atrakcji turystycznych z obszaru turystyki industrialnej, na bazie których można kreować, rozwijać i promować kompleksowe produkty turystyczne wyróżnić można następujące grupy:

- muzea techniki i przemysłu,
- podziemne trasy,
- kopalnie i huty,
- skanseny, muzea przemysłu i techniki ludowej,
- obiekty hydrotechniczne,
- obiekty kolejnictwa,
- porty morskie i śródlądowe i stocznie
- inne⁸.

Na dziedzictwo przemysłowe składają się zarówno zabytki budownictwa przemysłowego i techniki, a więc obiekty związane z działalnością produkcyjną, transportem, jak i dzieła myśli inżynierskiej (tzw. nieruchome dobra kultury). Istotne dla zagadnienia tej formy turystyki jest także zdefiniowanie samego terminu „zabytek techniki”, którym jest obiekt będący świadectwem szeroko pojętej kultury technicznej, np. maszyny i urządzenia stanowiące wyposażenie obiektów przemysłowych (tzw. ruchomego dobra kultury)⁹.

W przypadku turystyki industrialnej niewątpliwie na plan pierwszy wysuwają się walory turystyczne, w postaci obiektów przemysłowych już zaadaptowanych lub planowanych do udostępnienia turystom. Polska Organizacja Turystyczna podaje, że w Polsce zewidencjonowano ok. 20 000 ruchomych i nieruchomych dóbr kultury, które mogą być turystycznie wykorzystane, w tym ok. 16 000 obiektów dziedzictwa przemysłowego¹⁰.

Model turystyki industrialnej zapewnia odpoczynek i rozrywkę, a przede wszystkim edukację w unikalnych warunkach. Względy edukacyjne, a także gospodarczo-społeczne i społeczno-kulturowe, należą do najważniejszych przesłanek związanych z ochroną i udostępnianiem zabytków przemysłu.

Z analizy SWOT turystyki industrialnej w Polsce wynika, że przeważają słabe strony i zagrożenia nad szansami. Nie wykorzystuje się niestety rosnącego zainteresowania tą formą turystyki oraz bogactwa zasobów obiektów poprzemysłowych. Niewątpliwą zaletą tego modelu ruchu turystycznego jest jego ponadsezonowość – cecha niezwykle istotna w turystyce.

Turystyka industrialna staje się również doskonałym pomysłem na wykorzystanie dziedzictwa obszarów dla rozwoju oferty turystycznej i wzrostu jej atrakcyjności. Oparcie się na tym modelu turystyki umożliwia wykorzystanie obiektów, które przestały pełnić funkcje użytkowe w przemyśle, a także może spowodować pojawienie się większej niż dotychczas liczby osób odwiedzających dany obszar.

W Polsce liczba obiektów kultury technicznej jest relatywnie mniejsza niż w wysoko uprzemysłowionych krajach Europy Zachodniej. Obiekty te reprezentują szereg dziedzin gospodarki i zwykle zlokalizowane są w miastach lub ich pobliżu, co niewątpliwie zwiększa ich dostępność. Duża część w nich wpisana jest do rejestru zabytków, a wśród

⁸ *Koncepcja promocji i rozwoju markowego produktu turystycznego w zabytkach techniki i przemysłu w Polsce*, Wydawnictwo Polska Organizacja Turystyczna, Warszawa 2004.

⁹ B. Hysa, A. Kowalska-Styczeń, A. Nitkiewicz-Jaworska, A. Szromek, „Możliwości uprawiania turystyki poprzemysłowej przez osoby niepełnosprawne na przykładzie szlaku zabytków techniki województwa śląskiego” [w:] red. A. Rapacz, *Gospodarka turystyczna w regionie. Przedsiębiorstwo. Samorząd. Współpraca*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2011, s. 688.

¹⁰ Dane Polskiej Organizacji Turystycznej.

wpisanych obiektów znajdują się zabytki przemysłu górniczego, hutniczego, mięsnego, papierniczego, piwowarskiego, poligraficznego, spirytusowego, włókienniczego oraz zbożowo-młynarskiego, a także budownictwa kolejowego, budowy dróg i łączności. Duża liczba zabytków techniki i przemysłu w Polsce jest związana z historią gospodarczą¹¹.

Założeniem opracowywanych programów jest uczynienie atrakcji turystycznych z byłych obiektów i budowli zakładów przemysłowych. Strategie rozwoju przewidują przystosowanie tych obiektów do celów edukacyjnych i kulturalnych, np.:

- zaadoptowanie górnej części przedsiębiorstw (np. szyby kopalniane) na punkty widokowe czy restauracje,
- udostępnienie podziemnych części do komercyjnego zwiedzania poprzez opracowanie trasy zwiedzania z zachowanymi śladami prowadzonych prac,
- otwarcie galerii prac związanych z historią regionu,
- utworzenie interaktywnego muzeum regionu, którego zadaniem byłoby prezentowanie w atrakcyjny sposób historii regionu, początku funkcjonowania przedsiębiorstw na tym obszarze oraz jego kolejnych etapów rozwoju,
- udostępnienie do zwiedzania terenów przedsiębiorstw dla większej grupy turystów i wybudowaniem tarasu widokowego umożliwiającego oglądanie obszarów z innej perspektywy niż jest to dotychczas możliwe,
- oferowanie obsługi przewodnickiej, zatrudnienie osób odpowiedzialnych za obsługę turystów,
- otwarcie bazy towarzyszącej (sklepy z pamiątkami, restauracje).

Obiekty te przyciągają zainteresowanie turystów; stają się żywym muzeum techniki, a wyposażenie ich w oryginalne urządzenia i sprzęt powoduje, że są atrakcją dla pasjonatów turystyki industrialnej – coraz prężniej rozwijającej się gałęzi turystyki. Elementem wzbogacającym realizowane projekty jest dostosowanie przebiegu szlaków rowerowych lub pieszych do obiektów związanych z realizowaną na danym terenie turystyką industrialną.

Już w 1994 r. zespół ekspertów pod przewodnictwem prof. J. Pazdura rekomendował wpisanie dziewięciu polskich obiektów i budowli na przygotowaną przez Międzynarodowy Komitet Ochrony Dziedzictwa Przemysłowego (TICCIH) Listę Światowego Dziedzictwa Przemysłowego. Do najcenniejszych zabytków zaliczono najbardziej znany obiekt turystyki industrialnej kopalnię soli w Wieliczce, a także neolityczną kopalnię w Krzemionkach Opatowskich, Kanał Augustowski, Wielki Piec w Starachowicach, osiedle Księży Młyn w Łodzi, pierwszy na świecie most spawany w Marzycach (k. Łowicza) oraz miasta przemysłowe: Żyrardów, Wałbrzych i Tarnowskie Góry¹².

Zasoby dziedzictwa przemysłowego Dolnego Śląska

Umacnianie się modelu turystyki aktywnej oraz nastawienie turystów na poznawanie nowych, dotąd nie spenetrowanych miejsc powoduje, że obiekty przemysłowe mogą i powinny stać się ważnym elementem oferty turystycznej obszaru.

Na Dolnym Śląsku istnieje wiele pozostałości rozwijającej się niegdyś gospodarki, w postaci obiektów techniki (niejednokrotnie podnoszonych w chwili obecnej do statusu zabytku). Ewidencja zasobów dziedzictwa przemysłowego wskazuje, że najwięcej tego typu obiektów znajduje się na terenie województwa dolnośląskiego (3 800), z czego

¹¹ T. Jędrzyak, *Turystyka kulturowa*, PWE, Warszawa 2008, s. 48.

¹² Tamże, s. 61.

prawie 250 obiektów wpisanych jest do rejestru zabytków¹³. Pokazuje to niezwykle potencjał tego obszaru do stworzenia produktu turystycznego określanego mianem turystyki przemysłowej.

Największe skupisko obiektów związanych z górnictwem kamiennym występuje w powiecie wałbrzyskim, a także w okolicach Kłodzka. Zachowały się huty żelaza, głównie w powiecie wałbrzyskim, kłodzkim (w Nowej Rudzie), jak również jeleniogórskim (Szkłarska Poręba). Dolny Śląsk znany jest jako silny ośrodek przemysłu metalowego, energetycznego, ale także przemysłu włókienniczego i pokrewnych (wełnianego, lnianego).

Dużą grupę zabytków stanowią młyny i ich zespoły, których w ewidencji jest 31, a w rejestrze zabytków – 24. Liczną grupę zabytków stanowią wiatraki (103 w ewidencji, 19 w rejestrze). Ze 132 zabytkowych mostów 23 figuruje w rejestrze zabytków, a w samym Wrocławiu jest ich 16¹⁴.

Równie znaczna liczba obiektów zabytkowych związanych z kolejnictwem ujęta jest w ewidencji nieruchomości dóbr kultury. Są to głównie budynki dworcowe, wieże ciśnień, budynki nastawni, magazyny, wiaty peronowe, domy dróżnika, wiadukty, tunele, bocznice, rampy, poczekalnie, a także budynki administracyjne i mieszkalne.

Do najbardziej atrakcyjnych obiektów dziedzictwa przemysłowego Dolnego Śląska należy zaliczyć:

- Papiernia w Dusznikach,
- Skansen kolejowy w Jaworzynie Śląskiej,
- Ujęcie wody z XV w. dla zamku (następnie Twierdzy Głównej) w Kłodzku,
- Sztolnia szkolna „Lis” Nowej Rudzie,
- Sztolnia Rudy Uranowej w Kowarach,
- Mini-muzeum Stowarzyszenia Elektryków Polskich w elektrowni wodnej „Szkłarska Poręba II”,
- Zespół szybów dawnych kopalni „Julia”, „Sobótka” i „Dampf” w Wałbrzychu,
- Żerniki – piec wypałowy typu Hoffmanna dawnej cegielni we Wrocławiu przysposobiony do roli restauracji, muzeum lotnictwa i siedziby Klubu Lotników „Loteczka”,
- Wodociągowa wieża ciśnień Karla Klimma we Wrocławiu, adaptowana do nowych zadań (galeria sztuki, gastronomia, punkt widokowy),
- Browar Karla Schotza, obecnie Browary Dolnośląskie Piast SA WE Wrocławiu,
- Hala Stulecia we Wrocławiu (arch. Max Berg 1912),
- Most Cesarski, obecnie Grunwaldzki we Wrocławiu (inż. Weyrauch i Mayer 1908-1910)¹⁵.

Część obiektów na obszarze Dolnego Śląska zorganizowanych w ramach jednego produktu turystycznego, przybiera postać szlaków turystycznych, np.:

- Złoty Stok–Kamieniec Żąbkowicki–Jaworzyna Śląska: szlak łączący zwiedzanie kopalni złota z kolejnictwem – węzeł kolejowy Kamieniec Żąbkowicki do Złotego Stoku, gdzie oprócz kopalni jest zachowany renesansowy budynek mennicy cesarskiej,

¹³ Dane Polskiej Organizacji Turystycznej.

¹⁴ Dane Polskiej Organizacji Turystycznej.

¹⁵ Opracowanie własne na podstawie: *Koncepcja promocji i rozwoju markowego produktu turystycznego w zabytkach techniki i przemysłu w Polsce*, Wydawnictwo Polska Organizacja Turystyczna, Warszawa 2004.

- Szlak cukrowni: Konary (gm. Wińsko), Wrocław–rafineria cukru, Pszenno obok Świdnicy (wariantowo Ziębice),
- Szlak wydobywania złota, hutnictwa i górnictwa w Parku Krajobrazowym Chełmy i okolicach Złotoryi: zespół szybów i sztolni, podwójne piece hutnicze w Leszczynie, kilka pieców wapienniczych oraz kopalnia złota Aurelia w Złotoryi,
- Szlak fortyfikacji: Srebrna Góra–Kłodzko (elementy budownictwa inżynierskiego fortyfikacji systemów staropruskiego i nowopruskiego),
- Szlak Otwartego Muzeum Techniki we Wrocławiu – od Kępy Mieszczańskej po Zakład Wodociągowy „Na Grobli” i stopień wodny „Świątyni” – śluzy, w tym „Piaskowa” i „Mieszczańska”, jazy, mosty, w tym wiele o unikatowej konstrukcji, jak np. Most Grunwaldzki, nabrzeża przeładunkowe, porty, jak oryginalny basen portu „Ujście Oławy”, zabytkowe statki flotylli FOMT, architektura przemysłowa odrzańskich elektrowni wodnych, rafinerii cukru i elektrociepłowni,
- Szlak Wrocławskiego Węzła Wodnego – od Szczytnik przez stopnie wodne Bartoszowice, Różanka (śluzza pociągowa z zamknięciem górnym segmentem z 1917 r.), przez Port Miejski do stopnia wodnego Rędzin z lat 1917-1926 (jaz segmentowo-zasurowy z mostem jazowym, maszynowniami w głowicach filarów, dwoma śluzami pociągowymi), ku Starej Odrze (jaz koźłowo-iglicowy „Psie Pole”) i Kanałem Miejskim do stopnia wodnego „Szczytniki”; na trasie liczne przystanie, przemysłowe nabrzeża przeładunkowe, architektura przemysłowa Kanału Nawigacyjnego,
- Szlak dziedzictwa technicznego Gór Sowich – górnictwo, energetyka, przemysł włókienniczy, transport i komunikacja, podziemne kompleksy militarne „Riese”,
- Szlak linii kolejowej „Bystrzyckiej” (Świdnica Kraszowice–Jedlina Zdrój) – budowlę inżynierską linii kolejowej, w tym m.in. mosty i przepusty, dworce, kopalnie rud ołowiu i srebra, elektrownia wodna, sztuczny zbiornik wodny jeziora Bystrzyckiego, architektura przemysłu włókienniczego, od 2003 r. udostępniana również drezynami Sowiogórskiego Bractwa Kolejowego i Fundacji Otwartego Muzeum Techniki,
- Bobrzański szlak elektrowni wodnych, (EW Bobrowice I-III, Pilchowice I-II, Wrzeszczyn, Kraszewice, Włodzice) – budownictwo wodne, energetyka, ochrona przeciwpowodziowa, przemysł papierniczy¹⁶.

Przedstawione powyżej atrakcje są przedmiotem zainteresowania turystów odwiedzających Dolny Śląsk, a także weekendowych wypraw mieszkańców bliższej i dalszej okolicy. Niewątpliwą korzyścią wynikającą z realizacji takich przedsięwzięć będzie wzrost atrakcyjności określonych obszarów Dolnego Śląska. Turystyka industrialna pozwala na udostępnienie turystom unikalnych zabytków dziedzictwa techniki oraz na zachowanie tych obiektów dla przyszłych pokoleń.

W dobie transformacji politycznych, gospodarczych oraz także zmian w postrzeganiu turystyki i tworzeniu nowych produktów turystycznych, należy spróbować zmienić niekorzystny wizerunek, wykorzystując istniejący potencjał. Niewątpliwym potencjałem turystycznym Dolnego Śląska są obiekty przemysłowe, których odpowiednie przystosowanie do zwiedzania może stworzyć atrakcyjny produkt turystyczny.

¹⁶ Opracowanie własne na podstawie: *Koncepcja promocji i rozwoju markowego produktu turystycznego w zabytkach techniki i przemysłu w Polsce*, Wydawnictwo Polska Organizacja Turystyczna, Warszawa 2004.

Zakończenie

W Polsce znaczenie ochrony obiektów kultury technicznej oraz ich wykorzystanie jako oferty turystycznej jest wciąż niedostrzegane, choć wskazuje się, że zachowanie dziedzictwa przemysłowego ma ogromne znaczenie dla przyszłości regionu. Obiekty przemysłowe i zabytki techniki nie są odpowiednio wykorzystywane, co powoduje, że często nadal są nieodkryte dla turystów.

Duże znaczenie będzie miała promocja w środkach masowego przekazu obiektów zabytkowych oraz działań zmierzających do ich zachowania i turystycznego wykorzystania. Podjęcie takich działań uświadomi społecznościom lokalnym, że obiekty i urządzenia techniki stanowią spory kapitał, który po odpowiedniej analizie i selekcji może stanowić podstawę do kreowania nowej oferty turystycznej miast lub regionów.

Ważnym czynnikiem, związanym z komercyjnym wykorzystaniem zabytków architektury przemysłowej, jest odpowiednio prowadzona działalność stwarzająca szansę samofinansowania obiektów. Niejednokrotnie najlepszym pomysłem na wykorzystanie dziedzictwa jest poszukanie nowego gospodarza. W ten sposób zabytki mogą zarobić na swoje utrzymanie, gdyż zadbane obiekty mają większą szansę zaistnienia na rynku atrakcji turystyki czy rozrywki i wzbogacić atrakcyjność regionu.

Dodatkowo pozwoli to rozwiązać jeden z podstawowych problemów, związanych bezpośrednio z ruchem turystycznym, jakim jest brak odpowiednio przygotowanej infrastruktury towarzyszącej. Obecnie obiekty udostępniane zwiedzającym funkcjonują najczęściej oderwane od podstawowej bazy towarzyszącej. Niewykorzystywanie walorów i możliwości budowania turystyki przemysłowej to działanie na szkodę regionu i jego mieszkańców. Budowanie na siłę atrakcji turystyki krajobrazowej to często strata środków i energii z uwagi na to, że przy doinwestowanej turystyce przemysłowej inne gałęzie turystyki mogą rozwijać się same.

Możliwości rozwoju atrakcji turystycznych w ramach turystyki industrialnej wymagają ściślejszej współpracy z zarządem wciąż funkcjonujących przedsiębiorstw. Zdecydowana większość obiektów i budowli, które udostępniane są potencjalnym turystom są własnością prywatną, zatem wola współpracy, a także prezentowanie korzyści są koniecznymi warunkami realizacji tego typu przedsięwzięć.

Literatura:

1. Fularz A., „O turystyce industrialnej i ochronie dziedzictwa postępu technicznego”, „Zielone Brygady. Pismo Ekologów” 2006, nr 2 (216).
2. Hysa B., Kowalska-Styczeń A., Nitkiewicz-Jaworska A., Szromek A., „Możliwości uprawiania turystyki poprzemysłowej przez osoby niepełnosprawne na przykładzie szlaku zabytków techniki województwa śląskiego” [w:] red. A. Rapacz, *Gospodarka turystyczna w regionie. Przedsiębiorstwo. Samorząd. Współpraca*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2011.
3. Jędrusiak T., *Turystyka kulturowa*, PWE, Warszawa 2008.
4. *Koncepcja promocji i rozwoju markowego produktu turystycznego w zabytkach techniki i przemysłu w Polsce*, Wydawnictwo Polska Organizacja Turystyczna, Warszawa 2004.
5. Majcher P., „Turystyka kulturowa jako ważny element polityki turystycznej państwa w zakresie tworzenia markowych produktów turystycznych” [w:] *Markowe produkty turystyczne*, Fundacja na rzecz Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin-Niechorze 2004
6. Marciszewska B., „Społeczno-ekonomiczne uwarunkowania rozwoju turystyki kulturalnej w Polsce”, „Problemy Turystyki i Hotelarstwa” 2002, nr 3.
7. Middleton V. T. C., *Marketing w turystyce*, Polska Agencja Promocji Turystyki, Warszawa 1996.

*Roman Fedan**

KAPITAŁ LUDZKI W ROZWOJU PRZESTRZENI SPOŁECZNO-GOSPODARCZEJ PODKARPACIA

Streszczenie:

Wiedza i kompetencje pracowników stanowią fundamentalne podstawy dla wyzwania konkurencyjności firm oraz racjonalnego rozwoju przestrzeni gospodarczej. Wzrastająca pozycja wiedzy jako zasobu twórczego, pozwala na pomnażanie kapitału ludzkiego, niezbędnego dla efektywnego przebiegu procesów produkcyjnych, a także jakości funkcjonowania organizacji i racjonalności rozwoju otoczenia, zarówno w wymiarze społeczno-kulturowym, jak i gospodarczym. W województwie podkarpackim kumulacja kapitału ludzkiego wiąże się z rozwijającymi ośrodkami administracyjno-przemysłowymi.

Słowa kluczowe:

wiedza, kompetencje, kapitał ludzki, kapitał intelektualny, działalność innowacyjna, działalność badawczo-rozwojowa.

HUMAN CAPITAL IN THE DEVELOPMENT OF THE SOCIO-ECONOMIC SPHERE OF THE PODKARPACIE REGION

Abstract:

Employees' knowledge and competences are the fundamental basis for triggering competitiveness of companies and a rational development of the economic sphere. An increasing position of knowledge as a creative resource, allows to multiply human capital, necessary for the efficient course of production processes, and also the quality of the organization' functioning and rationality of the surrounding' development, both in terms of socio-cultural and economic dimensions. In the Podkarpackie province the accumulation of human capital is associated with developing administrative-industrial centers.

Keywords:

knowledge, competences, human capital, intellectual capital, innovative activity, research-development activity.

* Autor reprezentuje Wyższą Szkołę Ekonomii, Turystyki i Nauk Społecznych w Kielcach
kontakt e-mail: zim@pwste.edu.pl

Wstęp

Efektywny rozwój podmiotów oraz określonej przestrzeni gospodarczej jest determinowany między innymi czynnikiem ludzkim, który powszechnie uważany jest za najważniejszy zasób dla każdej organizacji i bez jego zaangażowania niemożliwy byłby postęp i sukces gospodarczy. Merytoryczne przygotowanie pracowników w instytucjach i przedsiębiorstwach, tj. zakres ich wiedzy i kompetencji, tworzą niezbędne podstawy dla rozwoju konkurencyjności tych firm, a w dalszym procesie konkurencyjności przestrzeni gospodarczej regionu.

Zarówno wiedza, jak i kompetencje w znacznym stopniu sprzyjają osiągnięciu założonych celów przez firmę, a zwłaszcza gdy są udrożnione z motywacją i otoczeniem miejsca pracy. A zatem racjonalna organizacja procesu produkcyjnego oraz oferowanie odpowiedniego poziomu wynagrodzeń i awansów, a także kontaktów interpersonalnych i popularyzowanie niezbędnych form edukacji zawodowej, tworzą określoną stabilność zespołu pracowniczego, zdolnego do efektywnego funkcjonowania na konkurencyjnych rynkach. G. Łukasiewicz stwierdza, że przetrwania, a zwłaszcza rozwój organizacji, w coraz większym stopniu uzależnione są bowiem od kwalifikacji i doświadczenia zawodowego pracowników¹. Stąd też w społeczeństwach preferujących wiedzę, staje się ona jedynym i bardzo znaczącym zasobem. Według P. Druckera dotychczasowe podstawowe środki produkcji, jak: ziemia, praca i kapitał stają się drugorzędne, gdyż można je zdobyć za pomocą wiedzy, która w swym nowym znaczeniu jest pojmowana jako użyteczność oraz jako środek do osiągania społecznych i ekonomicznych rezultatów¹. Podobne ujęcie współczesnej roli wiedzy prezentują R. Geissler, M. Suchacka i M. Szczepański, którzy uważają, że stała się ona dobrem podstawowym, a więc zasobem, dzięki któremu tworzona jest gospodarka.

Rosnącą pozycję wiedzy jako zasobu twórczego zauważono w drugiej połowie XX wieku, definiując pojęcie kapitał ludzki obejmujący zasoby wiedzy, umiejętności i doświadczeń oraz kapitał intelektualny, który wzbogaca wymieniony o kapitał strukturalny, tworzony przez technologię, licencję i bazy danych².

Zarówno kapitał ludzki, jak i intelektualny wpisują się jako bardzo znaczące kategorie ekonomiczne, decydujące o efektywności przebiegu procesów produkcyjnych, a także jakości funkcjonowania organizacji i racjonalności rozwoju określonej przestrzeni w wymiarze społecznym i gospodarczym. M. Bratnicki podkreśla, że kapitał ludzki tworzą takie cechy osobowościowe, jak: kompetentność, motywacja i zręczność intelektualna³. A. Poczowski uważa, że na kapitał ludzki składa się ogół cech i właściwości ucieleśnionych w ludziach, jak: wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja, które mają określoną wartość oraz stanowią źródło przyszłych dochodów zarówno dla pracownika (właściciela kapitału ludzkiego), jak i dla organizacji korzystającej z tegoż kapitału w określonych warunkach⁴. Z kolei M. Rybak utrzymuje, że kapitał ludzki tworzą zasoby możliwości, wiedzy, umiejętności i motywacji jednostek mających wartość

¹ P. F. Drucker, *Spółczesność pokapitalistyczna*, PWN, Warszawa 1999, s. 40.

² R. Geissler, M. Suchacka, M. Szczepański, *Wiedza w przedsiębiorstwie. Kapitał ludzki w zarządzaniu wiedzą*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych, Tychy 2003, s. 11.

³ M. Bratnicki, *Kompetencje przedsiębiorstwa*, Agencja Wydawnicza PLACED, Warszawa 2000, s. 102

⁴ A. Poczowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2003, s. 44.

ekonomiczną dla organizacji⁵. Natomiast J. Moczydłowska uważa, że kapitał ten rozumieć należy jak kulturę przedsiębiorstwa, wiedzę i umiejętności pracowników oraz poziom ich motywacji⁶.

Definiowanie kapitału intelektualnego jest procesem bardzo złożonym z uwagi na skalę pomiaru potencjału wiedzy, stanowiącej fundamentalny składnik zarówno kapitału ludzkiego, jak i intelektualnego. Bez pomiarów wartości, bez zwymiarowania, terminy „kapitał ludzki” i „kapitał intelektualny” nie mają większego sensu. Konieczna jest tu wycena oparta na wiarygodnych metodycznych podstawach⁷. W. Grudzewski i I. Hajduk przyjmują, że kapitał intelektualny tworzą wysoko wykształceni pracownicy, posiadający wiedzę i umiejętności jej użytkowania do projektowania współczesnych systemów technologii organizacji produkcji i świadczenia usług oraz sposobów i technik zarządzania umożliwiających spełnienie oczekiwań klienta⁸.

Z kolei L. Edwinsson i M. Malone interpretują kapitał intelektualny jako sumę kapitału ludzkiego i strukturalnego⁹. Natomiast P. Strassman uważa, że kapitał intelektualny stanowi wartość, jaką klient jest skłonny zapłacić powyżej kosztów produkcji i sprzedaży produktu¹⁰. Podstawą kapitału intelektualnego jest więc dalszy rozwój przedsiębiorstwa, dzięki uwzględnieniu miejsca i roli człowieka, jego wiedzy, umiejętności oraz doświadczenia bardziej niż na przykład sprawozdawczości finansowej¹¹.

Wymiary edukacji młodzieży w województwie podkarpackim

Nowoczesna gospodarka oparta na wiedzy wymusza zwiększanie inwestycji w kapitał ludzki. Podnoszenie poziomu i jakości wykształcenia przyczynia się do zwiększenia szans na znalezienie zatrudnienia oraz podniesienia mobilności na rynku pracy.

Młodzież stanowi jeden z najważniejszych filarów, na którym opiera się gospodarka każdego kraju. W dużym stopniu od tej wiedzy, kwalifikacji oraz wykształcenia zależeć będzie, czy dany kraj jest przygotowany do aktywnego uczestnictwa w procesie budowy gospodarki opartej na wiedzy i czy może czerpać z tego tytułu określone profity. Inwestowanie w młodzież zostało powszechnie uznane przez komisję europejską za jeden z najbardziej istotnych sposobów prowadzących do osiągnięcia celu, jakim jest uczynienie z Europy najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej gospodarki na świecie, opartej na wiedzy¹².

Edukację w sensie rynkowym można odnieść do produkcji, gdyż istnieje na nią popyt oraz jej podaż. Popyt na edukację przejawia się w zainteresowaniu kształceniem na określonym poziomie nauczania i mierzony jest ilością osób starających się o przyjęcie do

⁵ M. Rybak, „Zarządzanie kapitałem ludzkim, a kluczowe kompetencje” [w:] *Kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Poltex, Warszawa 2003, s. 39.

⁶ J. Moczydłowska, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010, s. 22.

⁷ T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010, s. 29.

⁸ W. Grudzewski, I. K. Hajduk, *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwach*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2004, s. 41.

⁹ L. Edwinsson, M. Malone, *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa 2001, s. 37.

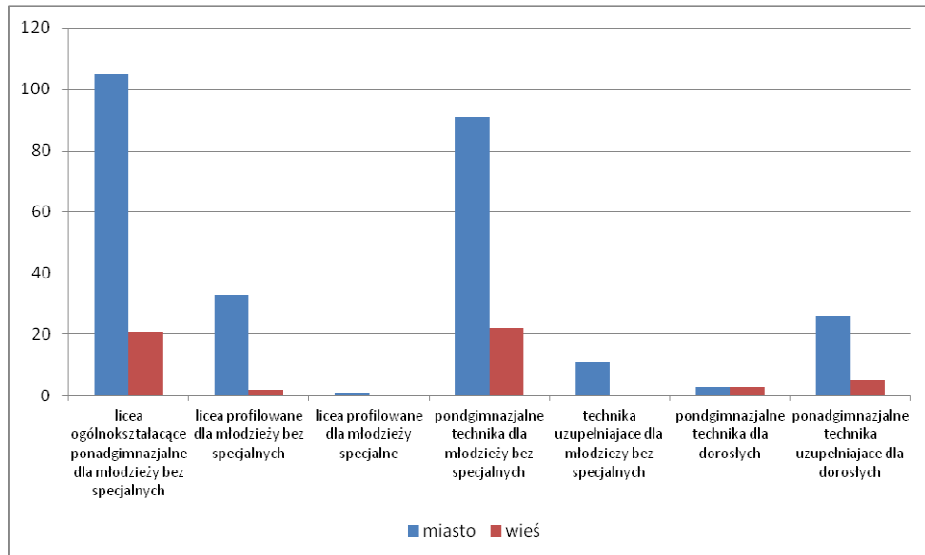
¹⁰ M. Kolarz, „Wiedza, kompetencje i przydatność zawodowa” [w:] *Kapitał ludzki w dobie integracji i globalizacji*, red. B. Kozusznik, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2005, s. 85.

¹¹ J. Zając, „Znaczenie czynnika osobowego w rozwoju organizacji w województwie podkarpackim”, praca magisterska na Wydziale Ekonomii Uniwersytetu Rzeszowskiego, 2010, s. 24.

¹² R. Nowak-Lewandowska, „Wyrównywanie szans edukacyjnych młodzieży w świetle budowy gospodarki opartej na wiedzy” [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, Zeszyt nr 10, red. M. Woźniak, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2007, s. 452.

szkół lub odpowiednich uczelni. Z kolei podaż firmowana jest liczbą placówek edukacyjnych oraz możliwościami kształcenia w ujęciu ilościowym.

W roku szkolnym 2009/2010 w województwie podkarpackim funkcjonowały ogółem 324 szkoły ponadgimnazjalne, z czego prawie 85% stanowiły szkoły miejskie.

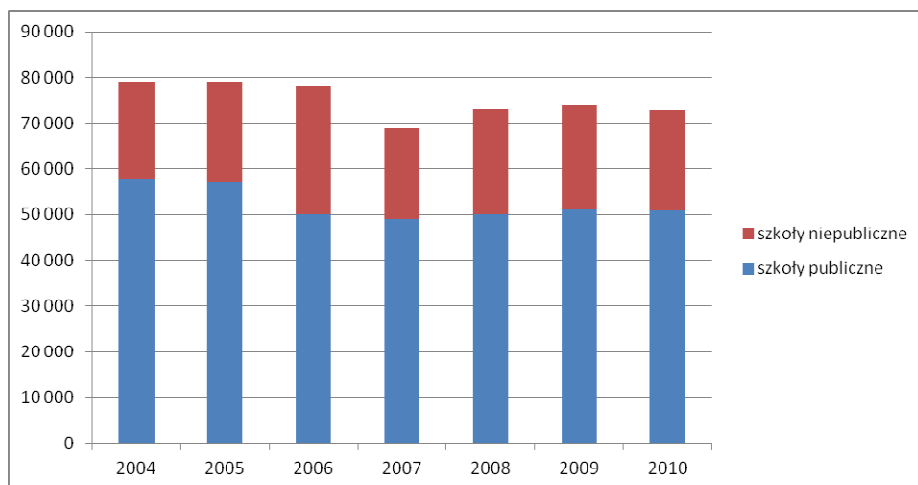


Wykres 1. Szkoły ponadgimnazjalne w województwie podkarpackim

Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS.

Wśród prezentowanych typów szkół liczebnie przeważają licea ogólnokształcące, które przygotowują w zasadzie młodzież do dalszego procesu edukacyjnego, ukierunkowanego na zdobycie przyszłego zawodu. Na uwagę zasługuje znaczny odsetek zarówno liceów, jak i techników zlokalizowanych w obszarach wiejskich, które potwierdzają strukturę społeczno-gospodarczą tego regionu kraju, ułatwiając jednocześnie młodzieży dostęp do edukacji. W roku tym do egzaminu maturalnego w województwie podkarpackim przystąpiło 24 588 uczniów, ale zaliczyło go pozytywnie 88% ogółu.

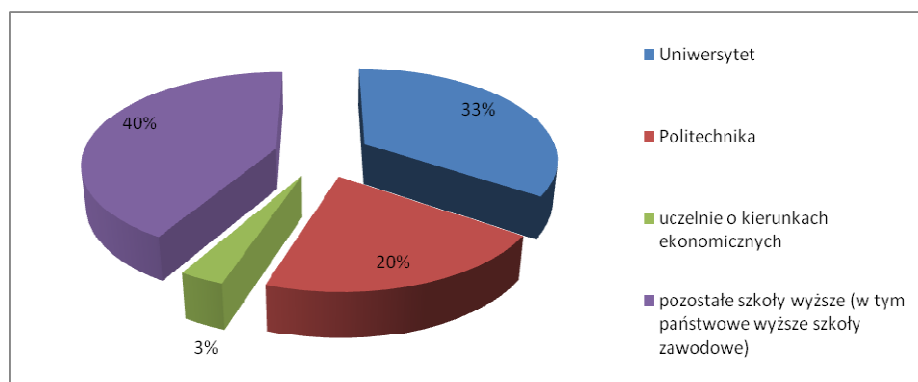
W regionie do ich dyspozycji jest 15 szkół wyższych, które stanowią niewiele ponad 3% wszystkich uczelni w kraju. W roku akademickim 2009/2010 łącznie studiowało 72 826 osób, w tym na uczelniach publicznych prawie 77% ogółu studentów.



Wykres 2. Liczba studentów szkolnictwa wyższego w województwie podkarpackim

Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS.

Jak wskazuje wykres, liczba studentów regularnie maleje w następstwie wkraczającego niżej w tej grupie wiekowej. Uczelnie Podkarpacia oferują interesującą gamę kierunków kształcenia na poziomie licencjackim i magisterskim. W strukturze kształcenia wyraźnie dominuje Uniwersytet Rzeszowski (33% studentów), chociaż studenci Politechniki zajmują także wysoką lokatę (20% ogółu) w porównaniu do pozostałych 13 uczelni w regionie.



Wykres 3. Obsada studentów w podziale na kierunki kształcenia w województwie podkarpackim w 2010 r.

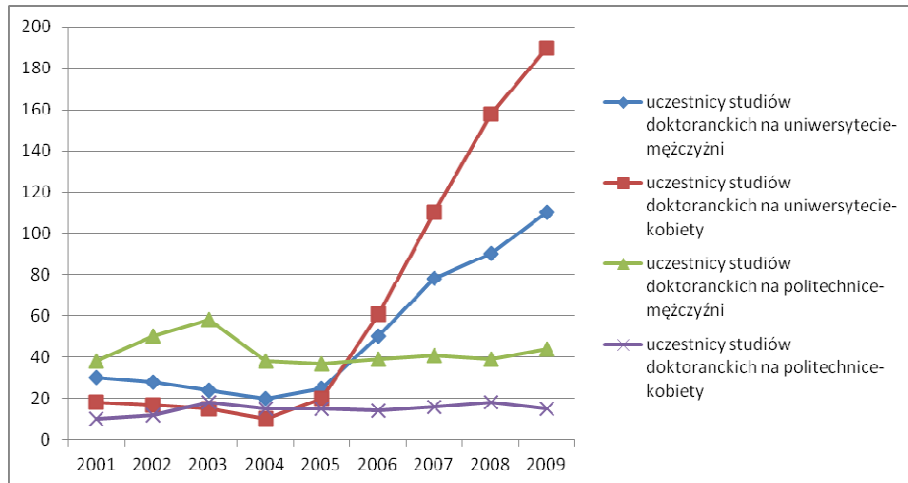
Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS.

Uczelnie wyższe są przysposobione do kształcenia przedsiębiorczej i kompetentnej kadry dla gospodarki, umiejącej zastosować najnowsze osiągnięcia techniczne i technologiczne w przyszłej pracy zawodowej. Są one także odpowiedzialne za transfer innowacji, technologii i nowoczesnych rozwiązań w procesach organizacji i zarządzania.

Praca zawodowa zmusza człowieka XXI wieku do ciągłego rozwoju, kształcenia ustawicznego i uaktualniania swojej często już nieaktualnej wiedzy nabytej w toku

studiów. Kluczem do osiągnięcia sukcesu w życiu zawodowym jest biegła znajomość nie tylko języków obcych i obsługi specjalistycznych programów komputerowych, ale także chłonna otwartość na nowe rozwiązania technologiczne.

W regionie podkarpackim w szerokiej ofercie szkół wyższych istnieje także możliwość specjalistycznego rozwoju naukowego w ramach studiów doktoranckich realizowanych na Uniwersytecie Rzeszowskim i Politechnice Rzeszowskiej.



Wykres 4. Liczba doktorantów studiujących w województwie podkarpackim.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS.

Jak prezentuje wykres, w roku akademickim 2009/2010 z wymienionej formy kształcenia korzystało 346 osób, w tym niemal 58% uczestników stanowiły kobiety. Ten rodzaj studiów zaczął się tutaj upowszechniać od 2005 roku, a zwłaszcza na kierunkach humanistycznych, przyrodniczych i ścisłych w Uniwersytecie, przy zachowaniu pewnej stagnacji liczebnej na Politechnice. Średnio rocznie przybywało ponad 60 kandydatów na studia III stopnia, realizując cele społeczeństwa wiedzy, gdzie człowiek jest stałym uczestnikiem procesu edukacji permanentnej.

U progu XXI wieku edukacja stała się środkiem i sposobem opierania się groźbie stratyfikacji społecznej, szczególnie zaś w czasach cywilizacji, informacji i globalizacji. Obecnie pochodzenie społeczne i stan majątkowy przestają być we współczesnym świecie wyznacznikami miejsca jednostki w społeczeństwie¹³.

Zakres działalności innowacyjnej i badawczo-rozwojowej w regionie podkarpackim

Funkcjonowanie współczesnej gospodarki musi być wsparte nadzwyczajnymi metodami zarządzania i organizacji procesu produkcyjno-usługowego, który przebiega w warunkach wzrastającej konkurencji na wszystkich rynkach wymiany handlowej. Te nadzwyczajne metody dotyczą między innymi zdolności przewidywania przyszłych możliwości i potrzeb inwestowania oraz zdecydowanego zmieniania oczekiwań klientów.

¹³ R. Przybyszewski, *Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2007, s. 101.

Szeroką interpretację innowacji podaje P. F. Drucker, uważając ją jako proces twórczy integralnie związany z kreatywnością, gdzie innowacja jest złożonym zjawiskiem i zbiorem umiejętności, a także odmiennym sposobem organizowania syntezy i wyrażania wiedzy. Uważa innowację jako szczególne narzędzie przedsiębiorców, za pomocą którego z nowości czynią okazję do podjęcia nowej działalności gospodarczej lub do świadczenia nowych usług¹⁴.

W działalności innowacyjnej pożądana jest kreatywność mająca znaczący wpływ na efektywność przebiegu kolejnych faz procesu innowacyjnego, w którym to pomysły przekształcają się w innowację. Innowacja tworzy dla siebie samej popyt przez pojawienie się nowej potrzeby lub dążenie do zaspokojenia istniejącej w nowy sposób. Innowacje są często jedynym czynnikiem, który pozwala organizacjom na odróżnianie się od konkurencji i osiąganie nad nią przewagi¹⁵. Według T. Kalinowskiego firmy dążą ku temu, aby nieustannie antycypować wymagania swoich klientów i zaskakiwać ich coraz nowszymi produktami, zwracając jednocześnie uwagę na to, aby ich systemy zarządzania również stawały się coraz bardziej innowacyjne¹⁶. Jeżeli przedsiębiorstwo nie będzie wprowadzać innowacji, inne bardziej innowacyjne firmy przejmą jego rynek i klientów, a w dalszej kolejności pracowników i majątek.

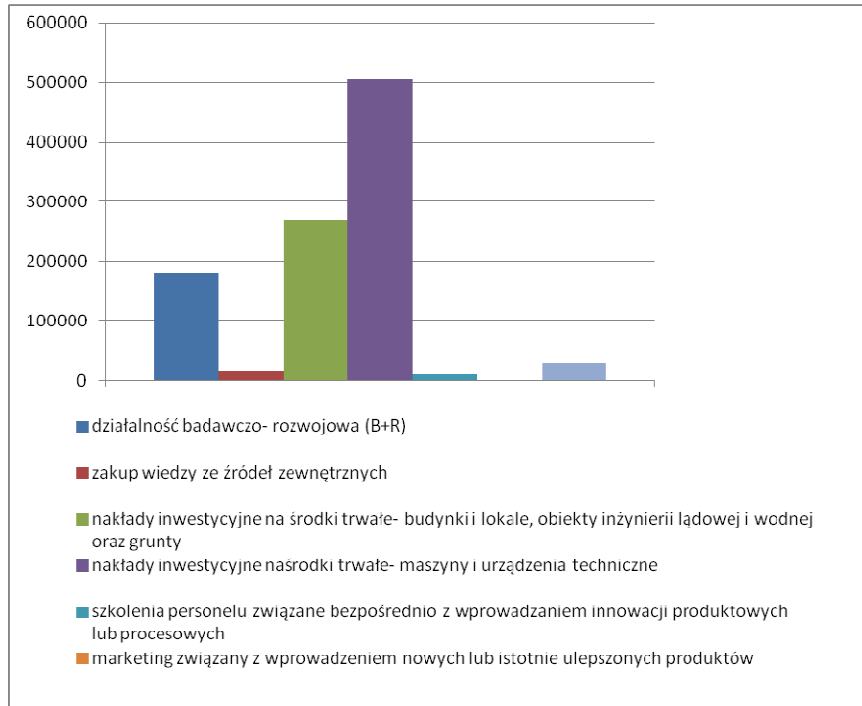
Nakłady inwestycyjne na przedsiębiorstwa przemysłowe (wykres 5.) wyniosły łącznie w 2009 r. 1 292 962 000 złotych, z czego największe kwoty przeznaczono na maszyny i urządzenia (prawie 50% nakładów) oraz budynki, lokale i grunty (około 23% ogółu nakładów). Nieco niższy był wskaźnik środków przeznaczony na bardzo ważny rodzaj działalności innowacyjnej, jakim jest proces badawczo-rozwojowy (około 12%). Miarą innowacyjności funkcjonującego przemysłu jest wskaźnik udziału nakładów na badania i rozwój (B+R) w porównaniu do produktu krajowego brutto (PKB). Wskaźnik ten w kraju w 2009 r. wynosił 0,75%, podczas gdy jego wartości osiągały: w Szwecji 4% PKB, w Finlandii i Japonii ponad 3% oraz z Stanach Zjednoczonych 2,5% PKB.

Ważną rolę w nowoczesnych procesach przemysłowych stanowią prace badawczo-rozwojowe, które prowadzą do powstawania projektów nowatorskich rozwiązań i wynalazków, mogących wpływać na poprawę efektów osiąganych przez producentów. Dlatego też przyrost wiedzy technicznej jest w głównej mierze następstwem celowych działań producentów reagujących na możliwości i zagrożenia, jakie stawia przed nimi konkurencyjny rynek. Nakłady na działalność badawczo-rozwojową na Podkarpaciu nieco wzrosły po 2005 r., ale w dalszym ciągu są to jedne z najniższych w kraju plasując region na 10. miejscu.

¹⁴ P. F. Drucker, *Innowacje i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, PWE, Warszawa 1992, s. 40.

¹⁵ J. Zając, „Znaczenie czynnika osobowego w rozwoju organizacji w województwie podkarpackim”, op. cit., s. 83.

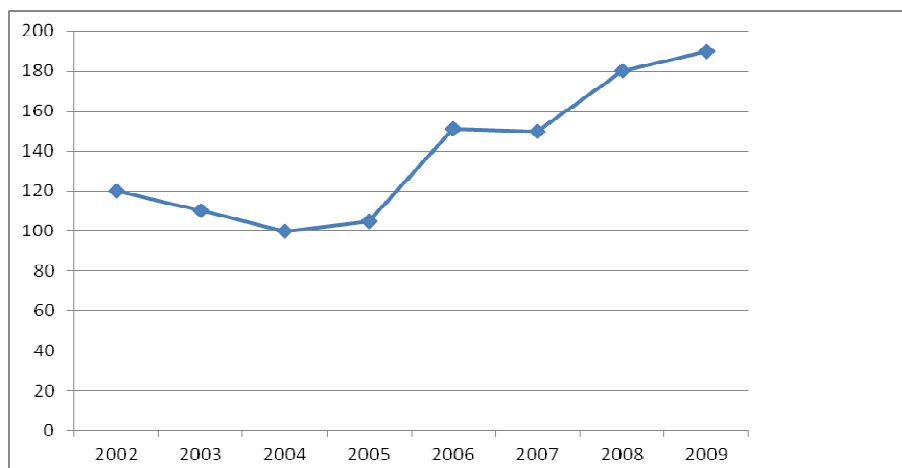
¹⁶ T. B. Kalinowski, „Rola innowacji w rozwoju organizacji i doskonalenia systemów zarządzania” [w:] *Rola nauk o zarządzaniu w kierowaniu społeczeństwem*, red. S. Wilmańska, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2005, s. 37.



Wykres 5. Nakłady na działalność innowacyjną w przedsiębiorstwach przemysłowych wg rodzajów działalności innowacyjnej w woj. podkarpackim w 2009 roku w tys. zł.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS.

Jak ilustruje wykres 6., w pierwszej połowie ubiegłej dekady zauważa się nie tylko stagnację, ale pewien spadek otrzymywanych środków na działalność badawczo-rozwojową. Nieznaczny poziom wzrostowy nakładów i racjonalne wdrażanie systemowe mechanizmów stymulujących rozwój kapitału ludzkiego mogą zaowocować innowacyjnością na miarę oczekiwań regionalnych oraz krajowych.



Wykres 6. Nakłady na działalność badawczo-rozwojową w województwie podkarpackim w mln złotych

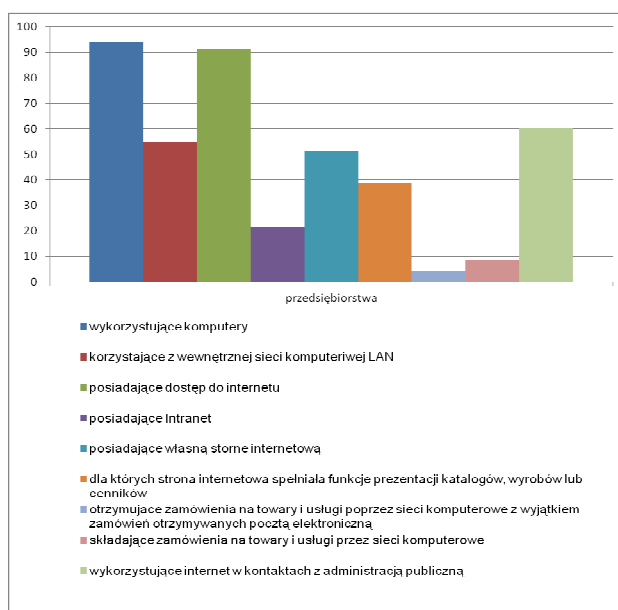
Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS.

W tym obszarze wiodącą rolę do spełnienia mają wyższe uczelnie w regionie, które winne kreować i gromadzić wiedzę w zakresie nowych rozwiązań technicznych oraz technologicznych metod i sposobów zarządzania, a także norm i zachowań społecznych wynikających z nowych trendów rozwojowych.

W realizacji tych postępowych procesów pomocne są środki informatyczne, które powszechnie funkcjonują nie tylko w placówkach edukacyjno-naukowych, ale także w instytucjach i podmiotach gospodarczych. Technologie informacyjno-komunikacyjne są coraz powszechniej dostępne oraz szerzej wykorzystywane. W tym względzie wszechstronne zastosowanie ma przyśpieszony rozwój sieci internetowej, która oferowanymi usługami tworzy cyberprzestrzeń o wymiarze społecznym i informacyjnym.

Struktura oferowanych usług internetowych w przedsiębiorstwach potwierdza niezastąpioną rolę Internetu we współczesnych procesach produkcyjnych i usługowych, co stwarza nowe możliwości w prowadzeniu działalności gospodarczej (wykres 7.). Wskaźniki wykresu potwierdzają bardzo wysokie zastosowanie komputerów i sieci internetowej w działalności przedsiębiorstw, a zwłaszcza w propagowaniu wizerunku firmy i utrzymywaniu kontaktów z administracją publiczną oraz podmiotami gospodarczymi, a także wypełnianiu funkcji logistycznych.

Wymienione środki, skutecznie wspomagające nowoczesne procesy produkcji, logistyki i zarządzania, ale także wpływające na rozwój edukacji i kultury, są wyznacznikami przyspieszonego postępu cywilizacyjnego, obejmującego wszystkie sfery życia współczesnego świata. Swoista rewolucja teleinformatyczna dokonuje wirtualnego przetrzutu organizacji życia z okresu przemysłowego w wiek informacji, w następstwie czego zachodzą burzliwe zmiany w strukturze wielkościowej, jakościowej i własnościowej podmiotów gospodarczych, a także w organizacji procesów produkcyjnych, logistycznych i edukacyjnych, przy bardzo znaczącym udziale człowieka silnie zmotywowanego i przygotowanego intelektualnie i zawodowo do wzrastających wymogów na konkurencyjnych rynkach produkcyjnych, handlowych, finansowych i kulturowych.



Wykres 7. Informatyzacja w przedsiębiorstwach w 2009 r.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS.

Podsumowanie

W układzie przestrzennym regionu podkarpackiego stopniowo kumuluje się potencjał kapitału ludzkiego w ośrodkach miejskich z dominującą funkcją przemysłową i administracyjno-edukacyjną. Najwyraźniej proces ten widoczny jest w Rzeszowie z uwagi na lokalizację przemysłu nowych technologii oraz uczelni akademickich z ośrodkami naukowo-badawczymi i instytucji finansowo-administracyjnych. Ponadto wzrastanie kapitału ludzkiego zauważalne jest w prężnie rozwijających się ośrodkach w otoczeniu Rzeszowa (Łańcut, Sędziszów), w północnym obszarze regionu, tj. w Mielcu i Stalowej Woli oraz w południowym (Krosno, Sanok). Do tego zaawansowania nawiązują także trzy miasta zlokalizowane wzdłuż głównego korytarza transportowego Polski południowej, tj. Dębica, Jarosław, Przemyśl.

W społeczeństwie Podkarpacia zarysowują się więc wymierne procesy zmian, które będą mogły kreować działania budujące regionalny kapitał intelektualny, niezbędny dla pobudzania rozwoju społeczno-gospodarczego, a zwłaszcza wzrostu ośrodków subregionalnych symbiotycznie powiązanych z procesami metropolizacyjnymi, kształtującymi wizerunek ośrodka centralnego, jakim jest miasto Rzeszów.

Literatura:

1. Bratnicki M., *Kompetencje przedsiębiorstwa*, Agencja Wydawnicza PLACED, Warszawa 2000.
2. Drucker P. F., *Spółczesność pokapitalistyczna*, PWN, Warszawa 1999.
3. Edvinsson L., Malone M., *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa 2001.
4. Geissler R., Suchacka M., Szczepański M., *Wiedza w przedsiębiorstwie. Kapitał ludzki w zarządzaniu wiedzą*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych, Tychy 2003.
5. Grudzewski W., Hajduk I. K., *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwach*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2004.
6. Kalinowski T. B., „Rola innowacji w rozwoju organizacji i doskonalenia systemów zarządzania” [w:] red. S. Wilmańska, *Rola nauk o zarządzaniu w kierowaniu społeczeństwem*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2005.
7. Kolarz M., „Wiedza, kompetencje i przydatność zawodowa” [w:] red. B. Korzusznik, *Kapitał ludzki w dobie integracji i globalizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2005.
8. Łukasiewicz G., *Kapitał ludzki w organizacji. Pomiar i sprawozdawczość*, PWN, Warszawa 2009.
9. Moczydłowska J., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010.
10. Nowak-Lewandowska R., „Wyrównywanie szans edukacyjnych młodzieży w świetle budowy gospodarki opartej na wiedzy” [w:] red. M. Woźniak, *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, Zeszyt nr 10, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2007.
11. Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010.
12. Pochtowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2003.
13. Przybyszewski R., *Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2007.
14. Rybak M., „Zarządzanie kapitałem ludzki a kluczowe kompetencje” [w:] *Kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Poltex, Warszawa 2003.
15. Zając J., „Znaczenie czynnika osobowego w rozwoju organizacji w województwie podkarpackim”, praca magisterska na Wydziale Ekonomii Uniwersytetu Rzeszowskiego, 2010.

*Władysław Tabasz**

KAPITAŁ W STARANIACH O BEZPIECZEŃSTWO EKONOMICZNE PAŃSTWA

Streszczenie:

Bezpieczeństwo państwa polega po pierwsze na niewystępowaniu zewnętrznych i wewnętrznych zagrożeń gospodarczych, a po drugie – na zdolności państwa do neutralizacji tychże zagrożeń. Mówiąc o bezpieczeństwie ekonomicznym przywołuje się najczęściej spotykane podejście, eksponuje związek z bezpośrednim zagrożeniem bezpieczeństwa gospodarki narodowej. Chodzi o taki stan, w którym gospodarka nie może się rozwijać, zapewniać zysków czy oszczędności z myślą o inwestycjach, bądź narażona jest na bezpośrednie zagrożenie zewnętrzne prowadzące do paraliżu społecznego i politycznego. Artykuł wyjaśnia, co to jest bezpieczeństwo ekonomiczne, jakie są źródła zagrożeń i metody przeciwdziałania utracie bezpieczeństwa ekonomicznego, zarówno na poziomie państwa, jak i samorządów.

Słowa kluczowe:

bezpieczeństwo ekonomiczne.

CAPITAL IN SEEKING ECONOMIC SECURITY OF THE STATE

Abstract:

The State security relies, first of all, on not occurrence of external and internal economic threats, and secondly, on the ability of the State to neutralize these threats. Talking about the economic security, the most common approach is quoted, a relationship with the direct threat to the security of the national economy is exposed. It refers to such a state in which the economy cannot develop, provide income or savings in order to invest, or is exposed to a direct external threat leading to social and political paralysis. The article explains what economic security is, what the sources of threats and methods of counteracting the loss of economic security are, both at the state and local governments levels.

Keywords:

Economic security

* Autor reprezentuje Wyższą Szkołę Ekonomii, Turystyki i Nauk Społecznych w Kielcach
kontakt e-mail: wtabasz@wp.pl

Wprowadzenie

Od kilku lat dostrzec można na polskim rynku edukacyjnym, niepraktykowany wcześniej w naszym kraju, kierunek kształcenia w zakresie bezpieczeństwa ekonomicznego państwa. W zasadzie celem kształcenia na stacjonarnych i niestacjonarnych studiach jest zdobycie przez studentów wiedzy i umiejętności umożliwiających im profesjonalne prowadzenie działań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa państwa. Oczywiście chodzi o zapewnienie bezpieczeństwa na poziomie zgodnym z wymaganiami aktualnej polityki gospodarczo-obronnej państwa, w różnych jej płaszczyznach i na wszystkich zastanych szczeblach zarządzania. Zapewnieniu osiągnięcia celu kształcenia służą najczęściej takie techniki, jak:

- a) przekazywanie studentom podstawowej, aktualnej wiedzy z zakresu ekonomii i bezpieczeństwa finansowego bądź dyscyplin pokrewnych,
- b) zapoznanie słuchaczy z mechanizmami i instrumentami pozwalającymi na kształtowanie bezpieczeństwa ekonomicznego państwa,
- c) stworzenie warunków do praktycznego zweryfikowania opanowanej wiedzy, w tym poznanie praktycznych rozwiązań systemowych na poziomie zdatnym do dokonywania analizy i oceny bezpieczeństwa ekonomicznego państwa.

Kapitał – mieć czy nie mieć?

Jedna z piosenek lat 70., wykonywanych przez Danutę Rinn i Bogdana Czyżewskiego, informowała w swej treści, że „pieniądze szczęścia nie dają, być może, lecz kufereczek stóweczek daj, Boże...”. Co się jednak dzieje, kiedy mamy tych „stóweczek” pod dostatkiem lub w stopniu nie odpowiadającym naszym potrzebom? Jeden i drugi stan może być niebezpieczny. Traktując sprawę bardzo osobiście, w pierwszym przypadku jesteśmy narażeni na napaść i zabór mienia, zaś w drugim – na zastój w rozwoju, zazdrość lub uleganie i podporządkowanie się zamożniejszemu. Nieobce środowiskom biednym są problemy rodzinne wzniesione na tle niedoborów finansowych.

Nie inaczej jest w skali makro, kiedy mamy do czynienia z finansami konkretnych państw. Bezpieczeństwo ekonomiczne staje się we współczesnym świecie bardzo zglobalizowanym, zmiennym i chimerycznym, sferą działań wynikającą z troski o wszystkie uwarunkowania gwarantujące rozwój społeczno-gospodarczy i zapewniające godne życie człowieka, ale także o bezpieczeństwo militarne. Potrzeba poczucia bezpieczeństwa ekonomicznego państwa, na co zwracają uwagę środowiska uczonych, działaczy społeczno-gospodarczych, menedżerów, polityków i wojskowych, wynika wprost z fundamentalnej (dla życia człowieka oraz grup społecznych) potrzeby powszechnego bezpieczeństwa ekonomicznego. Wszak jedno jest pewne: państwo bogate jest wolne od nastrojów agresywnych, bo zbyt wiele traci w warunkach jakiegokolwiek konfliktu zbrojnego. Jednakże konflikty ekonomiczne nie są wykluczone, a często są codziennością w przypadku państw o doktrynie nacjonalistycznej. Współczesnym zjawiskiem łagodzącym te ostatnie konflikty są korporacje ponadpaństwowe czy nawet ponadkontynentalne.

Zwróćmy jednak uwagę na zakres pojęcia bezpieczeństwa ekonomicznego państwa. Uogólniając problem możemy przyjąć, że bezpieczeństwo to polegać będzie po pierwsze na niewystępowaniu zewnętrznych i wewnętrznych zagrożeń gospodarczych, a po drugie – na zdolności państwa do neutralizacji tychże zagrożeń. Ze względu na to, że stan zapewniający obydwie czynniki razem, występuje w praktyce niezwykle rzadko, problem staje się ważny dla przywódców państwa. Tym bardziej problem staje się pierwszorzędny, im trudniej jest zdiagnozować odchylenia od stanu bezpieczeństwa

ekonomicznego, powodowane przez zagrożenia gospodarcze wewnętrzne i zewnętrzne. Warto przy tym pamiętać, że bezpieczeństwo ekonomiczne jest w głównej mierze pochodną możliwości gospodarczych państwa, a dalej takich czynników, jak polityczne, społeczne i militarne. Niezbędne są więc permanentne analizy ekonomiczne, czy to poprzez uproszczone rozważania, czy systemowe porównania ilościowe i jakościowe. Dają one wiedzę o stanie aktualnym i wdrożeniu koniecznych działań w przyszłości, a państwom silnym gospodarczo sygnalizują możliwość wywierania wpływu na słabsze organizmy państwowe m.in. poprzez oddziaływania gospodarcze czy wojnę gospodarczą. Sam sygnał o konflikcie ekonomicznym może już wpłynąć na uszczuplenie potencjału ekonomicznego przeciwnika. Jednakże parafrazując nieco rozważania O. Morgensteina na temat wydatkowania sił i środków na potrzeby bezpieczeństwa militarnego, pamiętajmy aby zawsze zachować umiar, bo gdy „przeceniamy siły przeciwnika, to zmarnujemy wysiłek i uszczuplimy skarb państwa, jeżeli jednak nie docenimy go, to utracimy nasze życie i system państwowy”¹. W praktyce dostrzegamy przypadki nieuzasadnionego wyścigu ekonomicznego lub militarnego, kończące się kryzysem państwa.

Wniosek jest jednak prosty: lepiej mieć, niż nie mieć, ale ze świadomością koniecznych działań w przypadku stanu „mieć”.

Co to jest bezpieczeństwo ekonomiczne?

Utrzymanie bezpieczeństwa ekonomicznego powinno stawać się w dobie kryzysu, niemal światowego, jednym z zasadniczych celów polityki wewnętrznej i zagranicznej danego państwa. Toczy się wszak rywalizacja na płaszczyźnie ekonomicznej między państwami, między blokami czy strefami wpływów, ale także od niedawna między ponadnarodowymi grupami interesów. W warunkach niedoboru rywalizacja taka będzie się nasilać, a stracą ostrość dotychczasowe podziały państw na bloki. Może dojść do sytuacji, że nawet wewnątrz danego państwa wystąpi rozbieżność w interesach, o ile część ośrodków decyzyjnych będzie zlokalizowana poza granicami państwa. W niebyt odchodzi tradycyjny podział w sensie geograficznym na podział w wymiarze ekonomicznym i z tym związanej przestrzeni ekonomicznej. Jeśli do tego dodamy jeszcze próby podziału świata pod kątem religijnych stref wpływów, to otrzymamy prawdziwą szachownicę.

Wracając do pojęcia bezpieczeństwa ekonomicznego, warto podkreślić, że bezpieczeństwo to polegać będzie współcześnie na zagwarantowaniu niezakłóconego funkcjonowania gospodarki, w tym przejrzystego przepływu kapitału. Dynamizm współczesnego świata powoduje sytuację, że utrzymanie komparatywnej równowagi ekonomicznej państwa wobec otoczenia staje się działaniem ciągłym. Tym bardziej, że nastąpiło przemieszanie interesów danego państwa, interesów prywatnych jego obywateli i interesów prywatnych przedsiębiorców z centrum w innym państwie. Dla przykładu można podać podejmowane próby kompleksowego ułożenia wspólnych interesów, np. przez system jednolitego opodatkowania. Jednakże nie jest to praktyka powszechna, a zagrożenie dla bezpieczeństwa ekonomicznego państwa może pochodzić w równym stopniu ze strony innego państwa, jak też ze strony podmiotów uczestników stosunków międzynarodowych. Mamy obecnie do czynienia z korporacjami transnarodowymi, funduszami inwestycyjnymi o zasięgu światowym, bankami zagranicznymi itd., które pilnują przede wszystkim własnego bezpieczeństwa finansowego. Transfer kapitału do innego obszaru jest na porządku dziennym, rzecz w tym, aby nie był działaniem szkodliwym.

¹ *Bezpieczeństwo gospodarcze*, Wydawnictwo AON, Warszawa 1993.

W literaturze przedmiotu znajdujemy różne określenia bezpieczeństwa ekonomicznego. Najczęściej spotykane podejście to to mające związek z bezpośrednim zagrożeniem bezpieczeństwa gospodarki narodowej. Chodzi o taki stan, w którym gospodarka nie może się rozwijać, zapewniać zysków czy oszczędności z myślą o inwestycjach bądź narażona jest na bezpośrednie zagrożenie zewnętrzne prowadzące do paraliżu społecznego i politycznego. W takich warunkach zagrożone jest zarówno dobro obywateli, jak fizyczny byt państwa². Ten stan ma przełożenie po pierwsze na wymianę handlową i inwestycje, a po drugie – na zapasy energetyczne i żywnościowe. W innym przypadku spotykamy definicję bezpieczeństwa ekonomicznego określającą stan, w jakim znajduje się dane państwo w kontekście zależności ekonomicznej lub surowcowej. Idzie o taki typ zewnętrznych związków gospodarczych państwa z partnerami zewnętrznymi, gdzie dopuszczalna jest możliwość kontrolowanego bądź niekontrolowanego oddziaływania partnera zagranicznego na interes wewnętrzny. Wielkość kapitału i innych zasobów gospodarczych determinuje pozycję państwa na rynku, o ile zachowana jest zdolność obronna (stabilność ekonomiczna i polityczna). Każdy przypadek nieodporności lub wręcz podatności państwa na czynniki zewnętrzne świadczy o niskim poziomie bezpieczeństwa ekonomicznego³. Kolejne podejście, spotykane w literaturze, to osiągnięcie takiego stanu organizacyjnego państwa, aby zachowało ono zdolność systemu gospodarczego do takiej integracji (współzależności ekonomicznej), która pozwala na jego niezagrożony rozwój⁴. Nie chodzi przy tym o izolowanie się na rynku, ale wręcz odwrotnie – otwarcie gospodarki państwa, integracji finansowej i wolny handel. Są też takie dywagacje, które łączą wprost bezpieczeństwo ekonomiczne i siłę militarną państwa, solidarność społeczną i identyfikację narodową. Zdaniem takich teoretyków, jak J. Sperling i E. Kircher, państwo powinno mieć zdolność do obrony socjalnej i ekonomicznej, zdolność do efektywnego regulowania rynku z myślą o integralności społeczeństwa oraz zdolność do efektywnej współpracy na obszarze międzynarodowego środowiska ekonomicznego⁵.

Źródła zagrożenia i metody przeciwdziałania

Państwo może być narażone na utratę bezpieczeństwa ekonomicznego zarówno ze strony innego państwa, jak też ze strony całej gamy podmiotów stosunków międzynarodowych, w tym międzynarodowych korporacji, funduszy inwestycyjnych i banków o zasięgu światowym itp. Działanie na szkodę innego państwa może być zamierzone, ale może także być wynikiem własnych perturbacji finansowych na rynku światowym. Każde państwo, prowadząc politykę zagraniczną czy wymianę handlową, często dotyka wrażliwej sfery bezpieczeństwa partnera lub całej grupy państw. Im słabiej są chronione określone obszary, tym bardziej są narażone na niebezpieczeństwo. Dziś nie trzeba wywoływać otwartej wojny gospodarczej typu embargo, blokada dostaw czy eksportu. W zestawie narzędzi oddziaływania pojawiły się takie, jak np. wpływ zewnętrzny na stopy procentowe, wysokość kursu wiodącej w regionie waluty, udostępnienie lub nieudostępnienie nowej technologii, porozumienie lub brak porozumienia w zakresie

² „Bezpieczeństwo narodowe Polski – geopolityczne i geoeconomiczne uwarunkowania”, materiały z konferencji Polskiego Towarzystwa Nauk Politycznych, Rembertów k. Warszawy, 22-23 października 1994, red. E. Haliżak, Polskie Towarzystwo Nauk Politycznych, Toruń 1995.

³ S. Michałowski, *Bezpieczeństwo ekonomiczne w stosunkach Wschód-Zachód*, Polski Instytut Spraw Międzynarodowych, Warszawa 1990.

⁴ *Bezpieczeństwo ekonomiczne: teoria i praktyka*, red. Z. Kołodziejak, Uniwersytet Łódzki, Instytut Ekonomiki Politycznej, Łódź 1986.

⁵ Za: J. Teska, *Współpraca gospodarcza determinantem budowy zaufania i bezpieczeństwa w regionie Morza Bałtyckiego*, Zeszyty Naukowe Akademii Marynarki Wojennej, Rok LII, nr 1 (184) 2011, s. 139 i n.

opodatkowania migrujących pracowników itp. Są także bardziej wyrafinowane metody oddziaływania, jak spekulacje destabilizujące system finansowy (pranie brudnych pieniędzy), szpiegostwo technologiczne, dywersja propagandowa, wysysanie siły roboczej itp.

Główną metodą przeciwdziałania takim praktykom zdaje się być współpraca międzynarodowa. W praktyce to państwa rozwinięte wyznaczają główny kierunek koniunktury, ale istotne jest, aby zarówno te rozwinięte, jak i rozwijające się miały wymierny pożytek. Takim obszarem są rynki zbytu dla towarów, usług i inwestycji państw rozwiniętych, będące jednocześnie niejako architektami finansów, systemu handlowego czy rynku pracy tych drugich. Problem tylko w znalezieniu takich mechanizmów, które uniemożliwią państwu bogatym preferowanie niekorzystnych regulacji⁶.

Pojawiają się na rynku międzynarodowym także zjawiska, które są trudne do objęcia umowami wzajemnymi, a nawet jakkolwiek kontrolą. Mowa o migracjach transgranicznych dotyczących wielu sfer bezpieczeństwa międzynarodowego. Nie wchodzi tu w grę liczący się kapitał finansowy, lecz kapitał ludzki złożony z tych, którzy za wszelką cenę są gotowi poprawić swój byt⁷. Poza bezsprzecznie pozytywnym znaczeniem migracji dla rozwoju współpracy międzynarodowej często rodzą się negatywne skutki zjawiska. Napływ znacznej masy poważnie destabilizuje lokalny rynek pracy i zastane stosunki społeczne. Bywa, że migracje niekontrolowane powodują sytuacje, konflikty etniczne czy religijne, wzrost przestępczości i chuligaństwa. Pośrednio koszty ograniczania i likwidacji tych patologicznych zjawisk mogą również być przyczyną zagrożenia bytu ekonomicznego państwa. W bardzo wielkim stopniu na te aspekty zwracają uwagę odpowiednie służby Unii Europejskiej. Problem jest poważny, gdyż każdego roku dziesiątki tysięcy obywateli państw tzw. postkolonialnych usiłuje przekroczyć granicę zewnętrzną Unii. W obrębie samej Wspólnoty zjawisko migracji oceniane jest pozytywnie jako czynnik podnoszący globalną konkurencyjność towarów i usług wytwarzanych jej obszarze, jednocześnie zrównujący warunki życia mieszkańców wszystkich państw członkowskich. Otwarcie granic ułatwia poszukiwanie pracy, ale dla świata przestępczego stanowi zachętę do rozwijania handlu narkotykami czy żywym towarem. Zmorą stają się transfer brudnych pieniędzy, dawniej pod kontrolą państwowego systemu bankowego proceder niemożliwy.

Ekonomiczny wydźwięk ma także kolejny efekt migracji, choć w zasadzie nie mający nic wspólnego z przepływem kapitałów. Islamski fundamentalizm, tak bardzo rozpowszechniający się po świecie, w efekcie staje się powodem wzrostu wydatków na zbrojenia, uszczelnianie systemu antyterrorystycznego. Jeśli z kolei weźmie się pod uwagę rozpowszechnianie nowych nieznanych dotąd ognisk zapalnych i epidemii chorób, a z tym związanych kosztów przeciwdziałania i leczenia, to jest to również problem ekonomiczny. Wspólnota Europejska korzysta z dobrodziejstwa umowy z Schengen co do swobody przepływu osób, towarów i usług, ale poszczególne kraje dostosowują sieć tzw. granic wewnętrznych. Swoboda tranzytu towarów, migracji cudzoziemców, ochrona własnego rynku pozostają w gestii uregulowań prawnych poszczególnych państw członkowskich. Pozwala to na sterowanie tymi procesami w miarę gospodarczego (sezonowego) zapotrzebowania na surowce, towary, siłę roboczą itp.

Nasz kraj z racji położenia na szlakach tranzytowych z granicy zewnętrznej Unii Europejskiej do wewnątrz i z powrotem bywa narażony niejednokrotnie na przykre

⁶ Zobacz dla przykładu: „Szanse i bariery wdrażania Europejskich Ram Działania w zakresie równouprawnienia płci w 4 krajach oraz wymiana dobrych praktyk”, materiały z konferencji międzynarodowej, Warszawa, 15 kwietnia 2010 r., red. Grzegorz Kulczykowski, Gdańsk 2010.

⁷ „Uchodźcy z Czeczenii w Polsce. Przystanek czy nowy raj utracony??”, <http://www.csm.org.pl>

konsekwencje migracji międzynarodowych. Odpowiednie służby zwracają uwagę na problem przebiegu przez Polskę głównych szlaków nielegalnego przerzutu uchodźców ze Wschodu czy „eksportu” żywego towaru z Azji na Zachód.

Bezpieczeństwo na gminnym podwórku

Podobne zasady jak w przypadku finansów państwa powinny obowiązywać przy gromadzeniu i wydatkowaniu kapitałów samorządu lokalnego i na odwrót. Zachowując pewne minima bezpieczeństwa budżetowego możemy mieć pewność, że każdy następny rok i każda następna inwestycja będą nas cieszyć. Tworząc i realizując budżet gminny konieczne jest przestrzeganie pewnych zasad budżetowych, do których należą: zasada równowagi budżetowej, jedności materialnej, zupełności, szczególności i jawności⁸.

- Zasada równowagi budżetowej nakazuje zrównywać dochody z wydatkami budżetowymi. W przypadku, kiedy nie jest to możliwe, należy wskazać źródła, z których będą pozyskane środki na pokrycie niedoboru. Środki te mogą pochodzić z nadwyżki z lat ubiegłych, z kredytów, pożyczek, obligacji, prywatyzacji majątku gminy.
- Zasada jedności materialnej zakłada, że dochody wpływające do budżetu nie mogą mieć z góry określonego przeznaczenia. Oznacza to brak powiązania poszczególnych dochodów z konkretnymi rodzajami wydatków. Odstępstwem od tej zasady mogą być jedynie dotacje celowe.
- Zasada zupełności wskazuje konieczność ujęcia w budżecie wszystkich dochodów i wydatków gminy.
- Zasada szczególności polega na tym, że dochody i wydatki budżetu gminy muszą być klasyfikowane według działów odpowiadających podstawowym dziedzinom działalności, rozdziałów odpowiadających określonym grupom jednostek organizacyjnych lub zadań budżetowych, paragrafów odpowiadających określonym źródłom dochodów oraz rodzajom wydatków budżetowych.
- Zasada jawności nakłada na zarząd gminy obowiązek informowania mieszkańców gminy o założeniach projektu budżetu, kierunkach polityki społecznej i gospodarczej oraz wykorzystywania środków budżetowych. Dodatkowo po uchwaleniu budżetu przez radę, wójt, burmistrz lub prezydent niezwłocznie ogłasza tę uchwałę oraz sprawozdanie z wykonania budżetu⁹.

Korzyści z przestrzegania przytoczonych zasad jest wiele. Nie potrzeba ciąć nagle wydatków inwestycyjnych, a w okresie trudności wystarczy tylko rozsądnie ograniczać wydatki bieżące, w tym wstrzymać podwyżki wynagrodzeń dla pracowników samorządu i innych jednostek podległych samorządowi. Właściwie prognozując wykonanie budżetu i analizując na bieżąco możemy przewidzieć ewentualne ubytki w dochodach, np. z tytułu podatków PIT oraz z tytułu opłaty skarbowej, komunikacyjnej i podatku od czynności cywilnoprawnych. Zawsze samorząd może w porę uruchomić działania zabezpieczające budżet, jak np. gromadzenie wyższych wpływów z innych tytułów, np. z tytułu podatków i opłat lokalnych, podatku CIT, użytkowania wieczystego, sprzedaży mieszkań itp. Ponadto w przypadku chyba każdego polskiego samorządu dochody budżetowe są napędzane pieniędzmi z Unii Europejskiej. Jeśli budżet będzie przygotowany realistycznie, zarówno po stronie dochodów, jak też wydatków ze spokojem samorząd może realizować założenia budżetu. Zawsze jednak mogą pojawić się przykre niespodzianki, jak np. różnica we wskaźnikach wzrostu gospodarczego dla danego regionu czy miasta w porównaniu z planowanym przez Ministerstwo Finansów. Trafne przewidywanie dochodów własnych realizowanych przez samorząd i przejrzystość w wydatkowaniu staje się więc podstawową

⁸ W. Gorszym-Wilkowski, A. Miszczuk, M. Miszczuk, K. Żuk, *Zarys ekonomiki gminy*, Lublin 1999, s. 50.

⁹ Zobacz: A. Borodo, *Gospodarka budżetowa państwa*, Toruń 2004, Dom Organizatora, s. 32-34.; J. Głuchowski, *Budżet i procedura budżetowa*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2001, s. 14-17.

przesłanką spokojnego realizowania budżetu i bezpieczeństwa ekonomicznego lokalnej społeczności.

Podsumowanie

Wyszczególnione wyżej determinanty bezpieczeństwa ekonomicznego państwa czy samorządu to tylko nieliczne przykłady przyczyn i skutków w tym obszarze. Bezpieczeństwo można rozpatrywać ponadto w wielu aspektach takich, jak: suwerenność ekonomiczna, która nie może być postrzegana tylko jako samowystarczalność ekonomiczna; równowaga surowcowo-energetyczna; zabezpieczenie żywnościowe państwa; uwarunkowania i zależności kredytowo-płatnicze; pozycja i zależność w handlu zagranicznym; odporność na defraudacje środków publicznych czy oszustwa podatkowe; właściwa absorpcja funduszy unijnych; zdolność do zabezpieczania się przed tzw. przestępstwami giełdowymi (*white collar crimes*), znanymi w świecie jako sprzedaż „błękitu nieba”; możliwe przepływy kapitału zagranicznego w skali międzynarodowej – legalne i nielegalne. Ten ostatni warunek cechuje współczesną gospodarkę naszego kraju.

Kolejne rządy, licząc od momentu transformacji ustrojowej i gospodarczej, sprzyjają napływowi zagranicznych inwestycji, a nawet starają się o traktowanie Polski jako centrum finansowego i towarowego. Jednakże należy sobie zdawać sprawę, że spółki czy inne podmioty z udziałem kapitału zagranicznego mogą działać na terenie Polski bez specjalnych zezwoleń z niewielkimi wyjątkami (zarządzanie portami, obrót nieruchomościami, przemysł obronny). Wolnym stał się także transport zysku w dewizach, a nawet występowały i po części nadal występują zwolnienia od podatku w przypadku podjęcia działań w rejonach lub dziedzinach preferowanych. Mimo tego rządzący krajem mają obowiązek chronić polskie przedsiębiorstwa, krajowych konsumentów, narodowy system finansowy, rodzimy kapitał czy technologie. Winni to czynić przestrzegając kryteriów rozwoju gospodarczego ustalonych np. przez Unię Europejską, a jednocześnie otwierając na świat polską gospodarkę bronić narodowych interesów. Są to działania skomplikowane, ale konieczne w kontekście bezpieczeństwa ekonomicznego i nie tylko naszego kraju.

Literatura:

1. *Bezpieczeństwo ekonomiczne: teoria i praktyka*, red. Z. Kołodziejak, Uniwersytet Łódzki, Instytut Ekonomiki Politycznej, Łódź 1986.
2. *Bezpieczeństwo gospodarcze*, Wydawnictwo AON, Warszawa 1993.
3. „Bezpieczeństwo narodowe Polski – geopolityczne i geoekonomiczne uwarunkowania”, materiały z konferencji Polskiego Towarzystwa Nauk Politycznych, Rembertów k. Warszawy, 22-23 października 1994, red. E. Halizak, Polskie Towarzystwo Nauk Politycznych, Toruń 1995.
4. Michałowski S., *Bezpieczeństwo ekonomiczne w stosunkach Wschód-Zachód*, Polski Instytut Spraw Międzynarodowych, Warszawa 1990.
5. Borodo A., *Gospodarka budżetowa państwa*, Toruń 2004.
6. Głuchowski J., *Budżet i procedura budżetowa*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2001.
7. Gorszym-Wilkowski W., Miszczuk A., Miszczuk M., Żuk K., *Zarys ekonomiki gminy*, Lublin 1999.
8. Teska J., *Współpraca gospodarcza determinantem budowy zaufania i bezpieczeństwa w regionie Morza Bałtyckiego*, „Zeszyty Naukowe Akademii Marynarki Wojennej”, Rok LII, nr 1 (184), 2011.
9. *Szanse i bariery wdrażania Europejskich Ram Działania w zakresie równouprawnienia płci w 4 krajach oraz wymiana dobrych praktyk. Materiały z konferencji międzynarodowej*, Warszawa, 15 kwietnia 2010, red. G. Kulczykowski, Gdańsk 2010.
10. „Uchodźcy z Czeczenii w Polsce. Przystanek czy nowy raj utracony??”, <http://www.csm.org.pl>