

Urszula GOŁASZEWSKA-KACZAN<sup>1</sup>

## DZIAŁANIA PODNOSZĄCE POZIOM KAPITAŁU LUDZKIEGO W NOWEJ PERSPEKTYWIE FINANSOWANIA 2014-2020

### Streszczenie

Kapitał ludzki stanowi podstawę rozwoju całych gospodarek i poszczególnych przedsiębiorstw. Jego poziom może rzutować między innymi na innowacyjność i konkurencyjność podmiotów gospodarczych. Dlatego tak ważne jest wspieranie jego rozwoju na każdym szczeblu, tzn. na szczeblu: jednostki ludzkiej, organizacji, jak i całego społeczeństwa. W tym obszarze duże znaczenie mają fundusze unijne, dzięki którym od lat są finansowane działania z zakresu podnoszenia poziomu kapitału ludzkiego. Nowa perspektywa finansowania 2014-2020 również przewiduje koncentrację na tym zagadnieniu. W artykule przedstawiono podstawowe informacje o kapitale ludzkim oraz miejsce działań nakierowanych na kapitał ludzki w nowej, unijnej perspektywie.

**Słowa kluczowe:** kapitał ludzki, perspektywa finansowania 2014-2020

### ACTIONS TO IMPROVE QUALITY OF HUMAN CAPITAL IN NEW FINANCIAL PERSPECTIVE 2014-2020

#### Summary

Human capital is the foundation of development, both for national economies and specific businesses. It can affect innovativeness and competitiveness of all entities. That is why it is so vital to support its development on every level. The European Union funds play a considerable role in this regard – thanks to them, numerous human capital development activities have been possible. The new financial perspective 2014-2020 is also going to focus on the issue of human capital. The paper presents basic information about human capital and the significance of the activities concerning human capital in the new European budget.

**Key words:** human capital, new financial perspective 2014-2020

## 1. Wstęp

Obecnie przedsiębiorstwa nie mogą przetrwać i rozwijać się bez odpowiednich pracowników. To umiejętności, kwalifikacje, potencjał zatrudnionych gwarantują firmie sukces (rozumiany jako przetrwanie i rozwój firmy w długim okresie). Stąd tak dużą rolę

---

<sup>1</sup> Dr hab. Urszula Gołaszewska-Kaczan – Wydział Zarządzania, Uniwersytet w Białymstoku; e-mail: ulakaczan@o2.pl.

we współczesnej gospodarce przypisuje się kapitałowi ludzkiemu. Kapitał ludzki nie tylko warunkuje poziom innowacyjności gospodarki i całego społeczeństwa, zdolność przyswajania i wdrażania światowych osiągnięć, ale także umożliwia: unowocześnianie różnego rodzaju struktur, przemiany instytucjonalne, kształtowanie nowoczesnej infrastruktury różnego typu oraz propagowanie i upowszechnianie nowoczesnych wzorców konsumpcji i jakości życia [Makowski, 2000, s. 11]. Znaczenie kapitału ludzkiego wymusza na rządach państw, poszczególnych organizacjach oraz pojedynczych jednostkach konieczność inwestowania w ten kapitał.

W propagowaniu koncepcji praktycznego inwestowania w kapitał ludzki szczególną rolę odgrywa Unia Europejska ze swoimi programami finansowania określonych działań.

Celem niniejszego opracowania jest zarówno przybliżenie istoty kapitału ludzkiego, jak i odpowiedź na pytanie – czy w nowej perspektywie finansowania unijnego 2014-2020 jest możliwe wsparcie z funduszy unijnych działań z zakresu podnoszenia poziomu tego kapitału. W opracowaniu wykorzystano dostępną literaturę przedmiotu i materiały internetowe dotyczące nowej perspektywy finansowania.

## 2. Kapitał ludzki i inwestycje w ten kapitał

Termin kapitał ludzki jest pojęciem stosunkowo nowym. Wprowadzenie tego pojęcia miało na celu odróżnienie zasobowego podejścia do pracownika traktowanego w ramach zarządzania zasobami ludzkimi właśnie jako zasób, który jest kategorią statyczną i zależną od używanych wobec niego narzędzi, od podejścia nowego, kapitałowego – gdy pracownika w ujęciu kapitałowym uważa się za dźwignię zysku [Hydzik, Lewicka, 2012, s. 37].

Chcąc zdefiniować kapitał ludzki, należy uwzględnić fakt, iż pojęcie to może być rozpatrywane na różnych poziomach oraz w rozmaitych ujęciach. Przy definiowaniu kapitału ludzkiego trzeba przede wszystkim wziąć pod uwagę poziom rozważań. Kapitał ludzki na poziomie jednostki, jak stwierdza S. Domański, jest to: zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia, siły i energii vitalnej zawartej w człowieku. To uwarunkowany genetycznie potencjał, który można powiększać dzięki inwestycji w człowieka [Domański, 1993, s. 95]. Kapitał ludzki jest przypisany do danej osoby, jest dla niej specyficzny, zawsze jej towarzyszy.

Z kolei na poziomie firmy, według A. Sajkiewicz, kapitałem ludzkim są ludzie trwale związani z firmą, jej misją, którzy charakteryzują się: umiejętnością współpracy, kreatywnością postaw i kwalifikacjami. Ludzie, bez których niemożliwy jest dalszy rozwój firmy [Sajkiewicz, 1999, s. 79]. Kapitał ten jest źródłem przyszłych dochodów zarówno dla pracownika – właściciela kapitału ludzkiego, jak i dla organizacji korzystającej z tegoż kapitału na określonych warunkach [*Najlepsze praktyki zarządzania zasobami ludzkimi*, 2003, s. 44]. Warto zauważyć, że tracąc pracownika, przedsiębiorstwo traci także kapitał ludzki w nim zakumulowany, który, jak podkreślono wcześniej, jest charakterystyczny tylko dla danej osoby i nie ma możliwości jego skopiowania.

Jeżeli rozpatruje się kapitał ludzki na poziomie gospodarki, to można wykorzystać definicję H. Króla i A. Ludwiczynskiego, którzy stwierdzają, że kapitał ludzki danego społeczeństwa – to zasób: wiedzy, umiejętności, zdrowia, energii witalnej zawarty w społeczeństwie, który może być źródłem sukcesu kraju, jego przewagi nad innymi [Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, 2006, s. 111].

Tymczasem definicje kapitału ludzkiego w różnych ujęciach, czyli pod względem cech, które ten kapitał obejmuje, uwzględniają dużą „pojemność” kapitału ludzkiego. Różni autorzy zaliczają bowiem do kapitału ludzkiego na przykład: wiedzę, umiejętności, kwalifikacje, stan zdrowia, prezentowaną aktywność społeczną i ekonomiczną, światopogląd oraz poziom kulturalny, praktykę zawodową, czynniki psychofizyczne, umiejętności fizyczne, energię witalną, a nawet urodę. Na tej podstawie często mówi się o węższym ujęciu kapitału ludzkiego, w którym za podstawową cechę przyjmuje się wiedzę nabytą w procesach kształcenia, oraz o ujęciach szerszych, w których podkreśla się znaczenie także innych cech kapitału ludzkiego budowanych równocześnie na bazie innych działań niż kształcenie. Zwrócenie uwagi na elementy kapitału ludzkiego jest niezbędne, zwłaszcza w perspektywie ewentualnego podwyższania poziomu kapitału ludzkiego przez odpowiednie inwestycje w ten kapitał. Różnorodność elementów (cech) kapitału ludzkiego pociąga za sobą również konieczność zróżnicowania obszarów inwestycji w ten kapitał.

Rozważając kwestie związane z kapitałem ludzkim, należy wskazać dwa zjawiska specyficzne dla tego kapitału. Po pierwsze, ulega on zużyciu, co jest spowodowane kilkoma przyczynami. Z jednej strony deprecjacja kapitału ludzkiego jest skutkiem przeniesienia części jego wartości na efekt. Z drugiej strony: w *aspekcie biologicznym deprecjacja przejawia się w:*

- *przejęciowej utracie zdolności do pracy (zmęczenie spowodowane wysiłkiem fizycznym i psychicznym) lub*
- *częściowej lub całkowitej utracie zdolności do pracy (wskutek starzenia się organizmu, wypadków losowych, chorób itp.),* [Jamka, 2011, s. 145].

Natomiast zużycie „moralne” wiąże się z: postępem technicznym, nieustannymi zmianami, rozwojem wiedzy, ciągle nowymi wymaganiami, w wyniku czego posiadany przez człowieka kapitał jednocześnie dezaktualizuje się.

Drugim zjawiskiem związanym z kapitałem ludzkim – przeciwnym do poprzedniego – jest możliwość jego odnawiania, uaktualniania, a nawet podwyższania poziomu. Dokonuje się tego przez inwestycje w kapitał ludzki.

Inwestycje w kapitał ludzki to ogół działań, które wpływają na przyszły, pieniężny i fizyczny dochód dzięki powiększaniu zasobów w ludziach. Dotyczą one wszelkiej działalności oddziałującej na zmianę produktywności ludzi [Domański, 1993, s. 67]. Tak jak wiele cech (elementów) kapitału ludzkiego i wiele działań, które na te cechy mogą wpływać i je rozwijać lub podnosić na wyższy poziom. W ramach często przytaczanej klasyfikacji inwestycji w kapitał ludzki wyróżnia się takie inwestycje, jak:

- wydatki na, szeroko rozumiane, usługi i udogodnienia związane z ochroną zdrowia wpływające na żywotność i witalność człowieka;
- wydatki na szkolenie w czasie pracy (na przyuczenie do zawodu i nabywanie praktyki w firmach);

- wydatki na formalne kształcenie szkolne na wszystkich szczeblach (również dla osób dorosłych);
- wydatki na badania naukowe;
- wydatki związane z migracjami ludności w celu znalezienia lepszej pracy i możliwości zatrudnienia;
- wydatki na poszukiwanie informacji o sytuacji ekonomicznej firm i perspektywach zawodowych [Domański, 1993, s. 70].

Rozpatrując problem inwestycji w kapitał ludzki, należy podkreślić, że są to inwestycje „trudniejsze” od inwestycji w kapitał rzeczowy z kilku powodów. Po pierwsze, są trudno mierzalne. Przy inwestycjach w kapitał ludzki nietatwo jest na przykład odróżnić wydatki o charakterze inwestycyjnym od wydatków o charakterze konsumpcyjnym. Również efekt tych inwestycji nie jest oczywisty i poddający się prostym opisom. Po drugie, inwestycje w kapitał ludzki należą do inwestycji kosztownych, a spodziewany wzrost poziomu kapitału ludzkiego następuje powoli i jest rezultatem wieloaspektowych działań społecznych. Przewidywane dochody, rozumiane jako zwrot z tych inwestycji, trzeba rozpatrywać w perspektywie długookresowej [Korporowicz, 2005, s. 44].

Analizując inwestycje w kapitał ludzki warto zauważyć, iż będą one wymagały tym większych nakładów, im wyjściowy poziom kapitału danej osoby czy społeczeństwa jako całości jest niższy. Inne (poza poziomem wyjściowym) czynniki, które oddziałują na długość procesu inwestowania i ponoszone nakłady, to zdolność do przetworzenia dotychczasowego kapitału w nowy i stopa dyskontowa bądź stopa deprecjacji posiadanego kapitału [Czajka, 2011, s. 21].

Inwestycje w kapitał ludzki mogą podejmować same jednostki, które widzą w tym szansę na lepszą pracę, większe dochody lub po prostu lepsze życie. Są to koszty związane na przykład z: edukacją, szkoleniami, nakładami na ochronę zdrowia, uczestnictwem w kulturze. Z kolei przedsiębiorstwa, dążące do zdobycia przewagi konkurencyjnej, inwestują w szkolenia, przekwalifikowania pracowników, wspomagają również podnoszenie poziomu ich zdrowia. Państwo, które chce zyskać innowacyjne, wykształcone, zdrowe, bogate społeczeństwo, finansuje rozwój oświaty, opieki zdrowotnej, kultury itp.

Jednocześnie podnoszenie poziomu kapitału ludzkiego stanowi ważny obszar zainteresowania Unii Europejskiej. Jednak oczywiste jest to, że poszczególne kraje unijne mają różny poziom kapitału ludzkiego. Jak zauważa Z. Czajka, różnic w poziomie kapitału ludzkiego w skali gospodarki pomiędzy tymi krajami nie można tłumaczyć różnicami w zdolnościach, inteligencji czy wrodzonych predyspozycjach narodów, lecz wynikają one z różnic w nakładach na tworzenie kapitału ludzkiego w danych państwach i z historycznych uwarunkowań [Czajka, 2011, s. 21]. Stąd nacisk Unii Europejskiej na działania związane nie tylko z podnoszeniem, ale także z wyrównywaniem poziomu kapitału ludzkiego w krajach członkowskich i wspomaganie inicjatyw w tym zakresie funduszami unijnymi. Znajduje to swoje odbicie w założeniach nowej perspektywy finansowania na lata 2014 – 2020.

### 3. Cele związane z podnoszeniem poziomu kapitału ludzkiego w nowej perspektywie finansowania

Fundusze unijne stanowią bardzo ważny czynnik wspomagający rozwój gospodarczy Polski. Wspierają one między innymi, wspomniane wcześniej, inwestycje w kapitał ludzki. Stąd tak ważne są założenia dotyczące nowej perspektywy finansowania na lata 2014-2020, które Parlament Europejski przyjął w formie pakietu rozporządzeń ustanawiających zasady programowania i funkcjonowania funduszy unijnych w okresie 2014-2020.

Nowe, wieloletnie ramy finansowania wiążą się z koniecznością wsparcia realizacji strategii „Europa 2020”. Strategia „Europa 2020”, przyjęta przez Radę Europejską w czerwcu 2010 roku, ma być odpowiedzią na słabości gospodarki europejskiej, które wyraźnie pokazał ostatni kryzys gospodarczy – zbyt niska stopa wzrostu i zbyt wysokie bezrobocie powodują, że gospodarka europejska nie jest konkurencyjna w porównaniu z największymi partnerami gospodarczymi.

Strategia „Europa 2020” zakłada zdynamizowanie rozwoju całego ugrupowania, które ma być oparte na innowacjach. W związku z tym, celem sformułowanym w tej strategii jest rozwój: inteligentny, zrównoważony, sprzyjający włączeniu społecznemu. Rozwój inteligentny oznacza zwiększenie roli: wiedzy, innowacji, kształcenia i technologii cyfrowych. Z kolei rozwój zrównoważony łączy się z bardziej efektywnym wykorzystywaniem zasobów przy jednoczesnym zwiększeniu konkurencyjności. Natomiast rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu koncentruje się na zwiększeniu aktywności zawodowej społeczeństw Unii Europejskiej, podnoszeniu kwalifikacji obywateli oraz walce z ubóstwem [*Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020 – uwarunkowania strategiczne*, s. 5].

W strategii tej zakłada się więc realizację działań komplementarnych w trzech wymiarach: gospodarki opartej na wiedzy, wspierania gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów (przez to bardziej konkurencyjnej) i przyjaznej środowisku, integracji społecznej, rozumianej jako wysoki poziom zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną [Świstak, 2014, s. 18].

Podstawowymi instrumentami realizacji celów strategii „Europa 2020” są przyjęte przez Komisję Europejską inicjatywy przewodnie:

- *Unia innowacji* – poprawa warunków ramowych do innowacji i wykorzystanie innowacji do rozwiązania najważniejszych problemów społecznych i gospodarczych, wskazanych w strategii „Europa 2020”;
- *Mobilna młodzież* – poprawa jakości na wszystkich poziomach edukacji i szkoleń oraz zwiększanie atrakcyjności europejskiego szkolnictwa wyższego na arenie międzynarodowej;
- *Europejska agenda cyfrowa* – osiągnięcie trwałych korzyści gospodarczych i społecznych z jednolitego rynku cyfrowego, opartego na dostępie do szerokopasmowego Internetu;
- *Europa efektywnie korzystająca z zasobów* – wsparcie zmiany w kierunku gospodarki niskoemisyjnej i efektywniej korzystającej z zasobów środowiska, a także

dążenie do wyeliminowania zależności wzrostu gospodarczego od degradacji środowiska przyrodniczego;

- *Polityka przemysłowa w erze globalizacji* – poprawa warunków przedsiębiorczości, zwłaszcza MŚP, a także wsparcie rozwoju silnej bazy przemysłowej, zdolnej do konkurencyjności w skali globalnej;
- *Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia* – stworzenie warunków do unowocześnienia rynków pracy przez ułatwienie mobilności pracowników i rozwój ich umiejętności, w celu zwiększenia poziomu zatrudnienia i zapewnienie trwałości europejskich modeli społecznych;
- *Europejski program walki z ubóstwem* – zagwarantowanie spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej dzięki pomocy osobom biednym i wykluczonym, jak również umożliwienie im aktywnego uczestniczenia w życiu ekonomicznym i społecznym [Strategia Europa 2020].

Już w strategii „Europa 2020” zwraca się uwagę na problem rozwoju kapitału ludzkiego, przede wszystkim w „Programie na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”, ale także w pozostałych inicjatywach.

Jak stwierdzono wcześniej, proces nowego programowania unijnego został podporządkowany celom strategii „Europa 2020”, która stanowi punkt odniesienia do wszystkich działań rozwojowych Unii Europejskiej współfinansowanych z unijnego budżetu wieloletniego 2014-2020.

Unia określiła w ramach nowego finansowania jedenaście celów tematycznych. Na poziomie poszczególnych funduszy cele tematyczne wiążą się z priorytetami inwestycyjnymi.

TABELA 1.

### Cele tematyczne i finansujące je fundusze

Cel tematyczny	Fundusz finansujący
1. Badania i działalność innowacyjna	EFRR, EFRROW, EFMR
2. Techniki informacyjno-komunikacyjne	EFRR, EFRROW
3. Konkurencyjność MŚP sektora rolnego oraz sektora rybołówstwa i akwakultury	EFRR, EFRROW, EFMR
4. Przejście na gospodarkę niskoemisyjną	EFRR, FS, EFRROW, EFMR
5. Dostosowanie do zmian klimatycznych oraz zapobieganie ryzyku i zarządzanie nim	EFRR, FS, EFRROW, EFMR
6. Ochrona środowiska i efektywne wykorzystywanie zasobów	EFRR, FS, EFRROW, EFMR
7. Zrównoważony transport i usuwanie wąskich gardeł w kluczowych infrastrukturach sieciowych	EFRR, FS,
8. Promowanie zatrudnienia i wspieranie mobilności siły roboczej	EFRR, EFS, EFRROW, EFMR
9. Integracja społeczna i zwalczanie ubóstwa	EFRR, EFS, EFRROW, EFMR
10. Edukacja, poszerzanie umiejętności i ustawiczne kształcenie	EFRR, EFS, EFRROW, EFMR
11. Kreowanie możliwości instytucjonalnych oraz efektywna administracja publiczna	EFRR, EFS, FS

Źródło: [Świstak, 2014, s. 20].

Jak widać na podstawie powyższej tabeli, znaczna część celów to te, które są związane z ogólnie pojętym rozwojem kapitału ludzkiego. Cel 8. dotyczy: stworzenia nowych miejsc pracy, alternatywnych form zatrudnienia, podnoszenia kompetencji i kwalifikacji w wyniku realizacji szkoleń, zwłaszcza specjalistycznych, jak również działań łączących się z ochroną zdrowia. Cel 10. jest skierowany zarówno w stronę działań na poziomie wczesnoedukacyjnym, jak i późniejszym, a także działań na rzecz nabywania kompetencji i umiejętności stanowiących element zwiększający: szanse dopasowania się do zmiennych uwarunkowań i technologii, wsparcie kształcenia kompetencji i podnoszenia kwalifikacji oraz promowanie edukacji technicznej i zawodowej. Z kolei cel 9. obejmuje tworzenie i rozbudowę infrastruktury wsparcia dla rozwoju ekonomii społecznej i edukacji otoczenia przedsiębiorstw społecznych, co pozwoli na zaktywizowanie osób trwale bezrobotnych, rodzin wielodzietnych i osób niepełnosprawnych, zagrożonych wykluczeniem społecznym [Lepkowski, 2012, s. 8].

Realizacja powyższych celów powinna przyczynić się do podniesienia poziomu kapitału ludzkiego, rozpatrywanego zarazem w ujęciu szerszym, jak i szczególnie – w ujęciu węższym.

Należy także zwrócić uwagę, iż dla większości tych celów tych jest przewidywany wzrost finansowania, co świadczy o znaczeniu, jakie Unia Europejska przypisuje tym kierunkom rozwoju. Według zaproponowanej, wstępnej struktury udziału poszczególnych celów w całości alokacji dla Polski na lata 2014-2020 w porównaniu z taką samą strukturą, ale dla okresu 2007-2013, można bowiem zaobserwować, że większe wsparcie nastąpi w obszarze kapitału ludzkiego (zatrudnienie, edukacja, włączenie społeczne).

TABELA 2.

## Udział celów: 8., 9., 10. w alokacji, w latach 2014-2020

Cele tematyczne	Udział w alokacji, w latach 2007-2013 (w%)	Proponowany udział w alokacji, w latach 2014-2020 (w%)	Wzrost/spadek
Cel 8. Wspieranie zatrudnienia i mobilności pracowników	5,98	7-8	↑
Cel 9. Integracja społeczna i zwalczanie ubóstwa	4,35	4,4-5,6	↑
Cel 10. Edukacja, poszerzanie umiejętności, uczenie się przez całe życie	8,18	6,2-8,2	↑↓

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Lepkowski, 2012, s. 9].

Zostały wprowadzone istotne zmiany w zakresie *ring fencingu* na cele tematyczne: 8. – zatrudnienie, 9. – włączenie społeczne i 10. – edukacja.

Tak zwany *ring fencing* – wymóg przeznaczania określonych środków finansowych na poszczególne obszary tematyczne – jest powiązany z podstawowymi wskaźnikami strategii „Europa 2020”. Pułapy finansowe dotyczą poszczególnych funduszy (EFRR, EFS).

Ich wielkość najczęściej jest uzależniona od stopnia rozwoju poszczególnych regionów. Im lepiej rozwinięte regiony, tym pulapy wydatków ukierunkowanych na dany obszar tematyczny są wyższe. Oznacza to mniejszą elastyczność w podejmowaniu decyzji o wyborze obszarów wsparcia [Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020 – uwarunkowania strategiczne, s. 8].

TABELA 3.

## Zestawienie ring fencingów

Obszar	Rodzaj wskaźnika 2020	Wartość dla Unii Europejskiej	Wartość dla Polski	Cel tematyczny	Ring fencing
Rozwój inteligentny	Wydatki na działalność B+R	3% PKB	1,7% PKB	Cel 1.	50-58% środków EFRR, z czego 6-20% na gospodarkę niskoemisyjną
Cel 3.					
Rozwój zrównoważony	Wzrost efektywności energetycznej (zmniejszenie zużycia energii pierwotnej do określonego poziomu)	20%	96 Mtoe	Cel 4.	
	Udział energii ze źródeł odnawialnych	20%	15%		
	Redukcja emisji CO <sub>2</sub>	20%			
Rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu	Stopa zatrudnienia (osoby w wieku 20-64 lata)	75%	71%	Cel 8.	25-50% środków PS na EFS, z czego 20% środków na ubóstwo
	Udział osób z wyższym wykształceniem w społeczeństwie (osoby w wieku 30-34 lata)	40%	45%	Cel 10.	
	Odsetek osób wcześniej kończących naukę	10%	4,5%		
	Cel 11.				
	Zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem	O 20 mln	O 1,5 mln	Cel 9.	
Terytorialny wymiar interwencji (miasta)					5% środków EFRR

Źródło: [Nowa perspektywa..., s. 5].

Jak widać w przypadku celów: 9. czy 10., zamierzenia w stosunku do Polski są większe niż w stosunku do Unii Europejskiej jako całości. Stąd pojawia się przed Polską większe wyzwanie.



#### 4. Proponowane kierunki interwencji w ramach poszczególnych celów tematycznych, związanych z podnoszeniem poziomu kapitału ludzkiego

Z podnoszeniem poziomu kapitału ludzkiego są związane przede wszystkim cele: 8. i 10., ale można także doszukiwać się powiązania z celem 9.

Cel 8., czyli wspieranie zatrudnienia i mobilności pracowników, przekłada się na cel szczegółowy, jakim jest efektywniejsze wykorzystanie zasobów na rynku pracy, a ten obejmuje:

- poprawę adaptacyjności osób aktywnych zawodowo i pracodawców;
- poprawę zdrowia zasobów pracy;
- zwiększenie zatrudnienia osób bezrobotnych i poszukujących pracy [*Fundusze Europejskie 2014 -2020...*, s. 25].

Sytuacja na polskim rynku pracy jest niekorzystna. Obserwuje się wysoką stopę bezrobocia – 13,5% (marzec 2014 rok) i problemy młodych ludzi z wejściem na rynek pracy. W marcu 2014 roku osoby w wieku 18-24 lata stanowiły aż 17,5% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Nadal pozostaje wysoki poziom bezrobocia długotrwałego; ta grupa wynosiła 39,8% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w końcu marca 2014 roku [*Sytuacja na rynku pracy...*, s. 2-3].

Jednocześnie problem stwarza wczesny wiek dezaktywacji zawodowej, zwłaszcza kobiet, oraz brak wykształcenia (postrzegany głównie wśród osób starszych) bądź jego niedostosowanie do potrzeb współczesnego rynku pracy. Jak zauważa się: *Udział młodzieży w zatrudnieniu jest niższy niż przeciętna w Unii Europejskiej, zaś bezrobocie w tej grupie wiekowej należy do najwyższych i wykazuje negatywny trend. Również do najniższych w Europie należy wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 50. roku życia. Niekorzystne tendencje demograficzne – niewielki przyrost naturalny oraz proces starzenia się społeczeństwa spowodują kurczenie się zasobów pracy. Stopniowo eliminowane będą rozwiązania systemu emerytalno-rentowego, które pozwalają na wczesną dezaktywację, przy jednoczesnym podnoszeniu wieku emerytalnego* [*Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020 – uwarunkowania strategiczne*, s. 17].

Stąd interwencja na poziomie krajowym powinna obejmować wspieranie przygotowania i przeprowadzenia reform w obszarze zatrudnienia, np. poprawianie efektywności usług świadczonych na rzecz klientów instytucji rynku pracy czy modernizacja systemu zarządzania informacjami wykorzystywanymi w usługach rynku pracy. Z kolei na poziomie regionalnym wsparcie powinno być kierowane do poszczególnych osób w celu poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Działania takie mogą służyć: podnoszeniu kwalifikacji, wspieraniu przedsiębiorczości, samozatrudnieniu, rozwijaniu zdolności przystosowania się przedsiębiorstw i pracowników do zmian [*Projekt linii...*, s. 19].

Obszarem, na który należy zwrócić uwagę, jest rozwój i upowszechnianie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. Elastyczność zatrudnienia i organizacji pracy stanowi element elastycznego rynku pracy, który można zdefiniować jako zdolność tego rynku do przystosowywania się do dynamicznie zmieniających się warunków, jak również umiejętność adaptacji do pojawiających się, nowych rozwiązań technologicznych [Kalinowska i inni, 2001 s. 8]. Rozwiązania te wspomagają zarówno grupy będące w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, dając im szansę na podjęcie zatrudnienia, jak i przedsiębiorców, pozwalając im dostosowywać się do zmieniającej się koniunktury na rynku.

Dzieje się tak dzięki takim cechom elastycznego zatrudnienia, jak m.in: dowolna forma umowy, dopasowany do sytuacji wymiar czasu pracy oraz miejsce wykonywania pracy, dowolna regularność wykonywania pracy.

W cel 8. wpisują się także inne działania pozwalające na adaptację pracowników i przedsiębiorców do zmian w otoczeniu gospodarczym. Jak stwierdza się: *Dużą podaż szkoleń ogólnych i niski poziom kształcenia nie przekłada się na podnoszenie adaptacyjności pracowników i konkurencyjność gospodarki. Z drugiej strony szkolenia specjalistyczne, mające wartość edukacyjną, charakteryzują się inwestowaniem przez przedsiębiorców w rozwijanie tych kompetencji swoich pracowników, które mają specyficzny charakter – dają się wykorzystać przede wszystkim w danej firmie/przedsiębiorstwie [Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020 – uwarunkowania strategiczne, s. 17].*

Konieczne staje się stworzenie szerszych możliwości związanych z samodzielnym nabywaniem i podwyższaniem kwalifikacji przez pracowników z pominięciem pracodawcy. Ta indywidualizacja szkoleń powinna być poprzedzona prawidłowym rozpoznaniem potrzeb szkoleniowych, zarówno z punktu widzenia pojedynczego pracownika, jak i organizacji. Dopasowanie szkoleń (problematyki, wykorzystywanych technik i metod, czasu trwania itp.) do zapotrzebowania jest więc wyzwaniem w nowej perspektywie finansowania.

W ramach celu 8. kolejne działania powinny dotyczyć wzmocnienia instytucji rynku pracy przez zmianę modelu działania publicznych służb zatrudnienia (oddzielenie usług aktywizacyjnych od czysto administracyjnych, opracowanie i wdrożenie systemu kontraktacji usług aktywizacyjnych poza publiczne służby zatrudnienia). Konieczne będzie zsynchronizowanie działalności publicznych służb zatrudnienia i służb pomocy społecznej.

W celu 8. zwraca się również uwagę na ochronę zdrowia. Jak zauważa się: *Wsparcie koncentrować się będzie na wysokospecjalistycznej infrastrukturze obrony zdrowia – projekty przyczyniające się do zapewnienia udzielania specjalistycznych i wysokospecjalistycznych świadczeń zdrowotnych, inwestycje w zakresie zintegrowanego systemu ratownictwa medycznego, prowadzenie działalności dydaktycznej i badawczej w dziedzinie nauk medycznych oraz wprowadzanie nowoczesnych rozwiązań w praktykę [Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020 – uwarunkowania strategiczne, s. 17].*

Drugim celem, ściśle związanym z podwyższaniem poziomu kapitału ludzkiego, jest cel 10. Cel ten, czyli inwestowanie w edukację, umiejętności i uczenie się przez całe życie, przekłada się na cel szczegółowy, jakim są lepsze kompetencje kadr gospodarki, a obejmuje:

- poprawę jakości kształcenia na wszystkich etapach edukacji;
- lepszy dostęp do wysokiej jakości i stabilnych usług edukacyjnych;
- zwiększenie powiązania systemu edukacji i umiejętności osób z potrzebami rynku pracy [Fundusze Europejskie 2014 -2020..., s. 31].

Jak stwierdzono wcześniej, to właśnie inwestycje w edukację na każdym poziomie są podstawowymi inwestycjami w kapitał ludzki.

Z poziomu krajowego finansowanie będzie skierowane w stronę wspierania przygotowania i przeprowadzenia reform w obszarze, szeroko pojętej, edukacji. Na tym także poziomie będą realizowane z EFS działania na rzecz szkolnictwa wyższego. Z kolei na poziomie regionalnym inwestycje powinny dotyczyć indywidualnych osób uczestni-

czących w procesie kształcenia przez całe życie. Na tym poziomie będzie również wspierana infrastruktura edukacyjna i szkoleniowa – wsparcie szkół zawodowych wynikające z inteligentnych specjalizacji danego regionu; infrastruktura związana z prowadzeniem kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych; infrastruktura przedszkolna [*Projekt linii...*, s. 27].

Podjęmowane działania będą łączyć się z rozwojem zarówno opieki nad najmłodszymi, jak i edukacji od najmłodszych lat. Duże znaczenie przypisuje się działaniom na rzecz nabywania kompetencji i umiejętności jako elementów zwiększających szanse dopasowania się do zmiennych uwarunkowań i technologii. Zwrócona zostanie uwaga na podnoszenie kwalifikacji i umiejętności kadry – wprowadzenie modelu kształcenia kadry akcentującego: pracę zespołową, wykorzystanie nowoczesnych technologii, kształcenie kompetencji i kwalifikacji. Priorytetem będzie również rozwój szkolnictwa wyższego odpowiadającego na potrzeby innowacyjnej gospodarki i regionalnych rynków pracy. Znaczącą rolę będzie odgrywało wykorzystanie technologii informacyjnych w poszczególnych dziedzinach aktywności (m.in.: e-edukacja, e-zdrowie, e-kultura, e-integracja) oraz działania na rzecz rozwoju kompetencji cyfrowych [*Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020 – uwarunkowania strategiczne*, s. 17-18].

Jak widać, powyższe działania mają służyć zdobywaniu wiedzy. Jednak należy zwrócić uwagę na fakt, iż wiedza to nie to samo co informacja. Wiedza to przetransponowana informacja, to informacja, którą jesteśmy w stanie wykorzystać, przekazać. Stąd konieczność położenia nacisku nie tylko na zdobywanie informacji, ale właśnie na zdobywanie kompetencji, umiejętności, czyli zdobywanie wiedzy. W nowej gospodarce bowiem:

- wiedza zastępuje pracę i kapitał jako podstawowe źródło tworzenia wartości;
- udział zawartości wiedzy w produktach i usługach szybko rośnie;
- wiedza stale zmienia się;
- wiedza staje się szczególnie ważna w sektorze wysokowartościowych usług;
- ekonomia dla aktywów niematerialnych działa inaczej niż ma to miejsce w przypadku aktywów materialnych;
- w nowej ekonomii zmienia się pojęcie własności i kontroli nad zasobami;
- zmienia się podejście do zagadnienia konkurencyjności;
- przeobrażeniu ulegają same organizacje;
- w nowej ekonomii zmienia się charakter pracy [Urbanek, 2007, s. 19-22].

Cel 9. nie jest bezpośrednio związany z podwyższaniem poziomu kapitału ludzkiego, jednakże w sposób pośredni przekłada się na jego poziom przy szerokim podejściu do istoty kapitału ludzkiego.

Cel 9., czyli wspieranie włączenia społecznego i walka z ubóstwem, oddziałuje na cel szczegółowy, jakim jest zmniejszenie poziomu ubóstwa i obejmuje:

- poprawę szans na włączenie społeczne/integrację społeczną osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej;
- kompleksową rewitalizację;
- poprawę dostępu do wysokiej jakości usług społecznych [*Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020*].

Jak stwierdza się: *Na poziomie krajowym interwencja będzie się koncentrować na wspieraniu przygotowania i przeprowadzenia reform w obszarze włączenia społecznego. Na tym poziomie realizowane będą również działania na rzecz wysokospecjalistycznej opieki zdrowotnej (jednostki chorobowe mające największy wpływ na aktywność zawodową) oraz związane z ratownictwem medycznym. Na poziomie regionalnym wsparcie powinno obejmować zapewnienie usług indywidualnym osobom mających na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu. Z tego poziomu realizowane będą również interwencje związane z ochroną zdrowia i infrastrukturą społeczną, wyrównujące nierówności w dostępie do usług na poziomie regionalnym i lokalnym. Wspierana będzie rewitalizacja w oparciu o LPR, łącząca tzw. działania miękkie z inwestycjami infrastrukturalnymi [Projekt linii..., s. 23].*

Działania w tym zakresie będą dotyczyły przede wszystkim: osób trwale bezrobotnych, rodzin wielodzietnych, osób niepełnosprawnych, ale także tzw. biednych pracujących. Likwidowanie deficytów tych jednostek, wspieranie ich potencjałów i zwiększenie dostępu do rehabilitacji przyczynią się do podwyższenia poziomu kapitału ludzkiego właśnie w sposób pośredni.

Podobnie wsparcie podmiotów ekonomii społecznej, obejmujące zarówno przyznawanie dotacji, jak i ułatwienie dostępu do usług finansowych dla podmiotów ekonomii społecznej, w szczególności do zwrotnych instrumentów finansowych, pozwoli na rozwój tych podmiotów. Rozszerzenie działań na rzecz tworzenia i rozbudowy infrastruktury wsparcia dla rozwoju ekonomii społecznej (wsparcie dla szeroko rozumianych instytucji otoczenia ekonomii społecznej, np. stowarzyszeń przedsiębiorców społecznych i centrów transferu wiedzy itp.) oraz edukacji otoczenia przedsiębiorstw społecznych (zwłaszcza administracji lokalnej, m.in. jako istotnego zleceniodawcy dla przedsiębiorstw społecznych) ma równocześnie posłużyć realizacji celu 9. Jednocześnie zakłada się tutaj realizację programów sprzyjających aktywizacji lokalnych społeczności, w tym przede wszystkim społeczności marginalizowanych. Tego rodzaju działania przyczyniają się do budowy kapitału społecznego. W tym obszarze ważne są także działania na rzecz zwiększenia dostępności do usług ochrony zdrowia oraz usług społecznych [Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020 – uwarunkowania strategiczne, s. 17-18].

## 5. Podsumowanie

Znaczenie kapitału ludzkiego na różnych poziomach gospodarowania sprawia, że inwestycje w ten kapitał są konieczne. Jednak inwestycje te są bardzo kosztowne, więc zarówno jednostki, organizacje, jak i rządy poszczególnych państw szukają wsparcia w tym zakresie, między innymi wykorzystując fundusze unijne.

Analiza informacji przedstawionych w artykule pozwala pozytywnie odpowiedzieć na pytanie postawione na wstępie opracowania. W nowej, unijnej perspektywie finansowania cele związane z podnoszeniem poziomu kapitału ludzkiego znalazły swoje miejsce, lecz w dokumentach unijnych zwraca się większą uwagę na wybór obszarów wsparcia i odbiorców działań, tak aby zrealizować wskaźniki wyznaczone w planach.

## Literatura

- Czajka Z. 2011 *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok.
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [[http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/2014\\_2020/Strony/Przebieg\\_negocjacji\\_nad\\_ksztaltem\\_polityki\\_spojnosci\\_po\\_2013\\_czerwiec\\_2012.aspx?N=N](http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/2014_2020/Strony/Przebieg_negocjacji_nad_ksztaltem_polityki_spojnosci_po_2013_czerwiec_2012.aspx?N=N)], data wejścia: 17.07.2014].
- Domański S. 1993 *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa.
- Fundusze Europejskie 2014-2020 – Cele Umowy Partnerstwa i założenia Programów Operacyjnych*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [[http://www.fundusze.malopolska.pl/2014\\_2020/Lists/Szkolenia/Attachments/235/Cele-tematyczne-oraz-zakres-intervencji-na-poziomie-krajowym-okreslone-umowa-partnerstwa.pdf](http://www.fundusze.malopolska.pl/2014_2020/Lists/Szkolenia/Attachments/235/Cele-tematyczne-oraz-zakres-intervencji-na-poziomie-krajowym-okreslone-umowa-partnerstwa.pdf)], data wejścia: 17.07.2014].
- Hydzik W., Lewicka D. 2012 *Zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji z wykorzystaniem metody analizy sieci społecznych (social network analysis)*, [w:] *Sukces w zarządzaniu kadrami. Elastyczność w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, T. Listwan, M. Stor (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- Jamka B. 2011 *Czynnik ludzki we współczesnym przedsiębiorstwie: zasób czy kapitał?*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Warszawa.
- Kalinowska I., Kujaszczyk B., Mańturz M., Sojko J., Świercz B., Tymonuk A. 2001 *Informator – elastyczne formy zatrudnienia*, Wydawnictwo WU-PwW, Warszawa.
- Korporowicz V. 2005 *Zdrowie i jego promocja. Kształtowanie przyszłości*, OW SGH w Warszawie, Warszawa.
- Lepkowski M. 2012 *Nowe możliwości wykorzystania funduszy europejskich w świetle perspektywy finansowania 2014-2020*, „Biuletyn Informacyjny ITS”, nr 6.
- Makowski K. 2000 *Kapitał ludzki w skali mikroekonomicznej*, Monografie i Opracowania SGH, nr 470.
- Najlepsze praktyki zarządzania zasobami ludzkimi 2003*, A. Pocztoński (red.), Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Nowa perspektywa programowo-finansowa UE – 2014-2020 – najważniejsze zmiany*, CDR w Brwinowie, Kraków 2013, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://cdrkursy.edu.pl/cdr/wydawnictwa/perspektywa2020.pdf>], data wejścia: 16.07.2014].
- Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020 – uwarunkowania strategiczne*, Departament Koordynacji Polityki Strukturalnej, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [[https://www.mir.gov.pl/fundusze/Fundusze\\_Europejskie\\_2014\\_2020/Programowanie\\_2014\\_2020/Documents/uwarunkowania\\_strategiczne.pdf](https://www.mir.gov.pl/fundusze/Fundusze_Europejskie_2014_2020/Programowanie_2014_2020/Documents/uwarunkowania_strategiczne.pdf)], data wejścia: 15.07.2014].
- Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [[http://www.umwd.dolnyślask.pl/fileadmin/user\\_upload/pife/Programowanie\\_perspektywy\\_finansowej\\_2014-2020.pdf](http://www.umwd.dolnyślask.pl/fileadmin/user_upload/pife/Programowanie_perspektywy_finansowej_2014-2020.pdf)], data wejścia: 16.07.2014].
- Projekt linii demarkacyjnej 2014-2020 (czerwiec 2013 rok)*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [[www.rpo.podkarpackie.pl/](http://www.rpo.podkarpackie.pl/)], data wejścia: 16.07.2014].
- Sajkiewicz A. 1999 *Człowiek – kreator wartości przedsiębiorstwa*, [w:] *Zarządzanie wartością przedsiębiorstwa*, A. Herman, A. Szablewski (red.), POLTEXT, Warszawa.

- Strategia Europa 2020*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.mg.gov.pl/Bezpieczenstwo+gospodarcze/Strategia+Europa+2020>], data wejścia: 15.07.2014].
- Sytuacja na rynku pracy w Polsce*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867738&pT=details&sP=CONTENT,objectID,868123>], data wejścia: 20.07.2014].
- Świstak M. 2014 *Fundusze unijne na lata 2014-2020. Programowanie na poziomie unijnym i krajowym*, „Unia Europejska.pl”, nr 1.
- Urbanek G. 2007 *Pomiar kapitału intelektualnego i aktywów niematerialnych przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji* 2006, H. Król, A. Ludwiczynski (red.), PWN, Warszawa.