

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 449

Ekonomia



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2016

Redakcja wydawnicza: Joanna Świrska-Korlub, Jadwiga Marcinek

Redakcja techniczna i korekta: Barbara Łopusiewicz

Łamanie: Beata Mazur

Projekt okładki: Beata Dębska

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania
znajdują się na stronach internetowych

www.pracnaukowe.ue.wroc.pl

www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Publikacja udostępniona na licencji Creative Commons

Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 3.0 Polska
(CC BY-NC-ND 3.0 PL)



© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2016

ISSN 1899-3192

e-ISSN 2392-0041

ISBN 978-83-7695-616-9

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Zamówienia na opublikowane prace należy składać na adres:

Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

ul. Komandorska 118/120, 53-345 Wrocław

tel./fax 71 36 80 602; e-mail: econbook@ue.wroc.pl

www.ksiegarnia.ue.wroc.pl

Druk i oprawa: TOTEM

Spis treści

Wstęp	11
Piotr Adamczewski: Organizacje inteligentne w rozwoju społeczeństwa wiedzy / Intelligent organizations in the development of knowledge society	13
Maciej Banasik: Siła demokracji a władza finansjery na przykładzie kryzysu w Grecji / The strength of democracy vs. the power of high finance on the example of the crisis in Greece	23
Paweł Białynicki-Birula, Łukasz Mamica: Uwarunkowania i efekty polityki przemysłowej w świetle neoweberowskiej koncepcji państwa / Determinants and effects of industrial policy in the context of the neoweberian state model	40
Jan Borowiec: Integracja handlowa jako determinanta synchronizacji cykli koniunkturalnych w strefie euro / Trade integration as a determinant of business cycles synchronization in the Euro Area	52
Malgorzata Bułkowska: Potencjalny wpływ bilateralnych umów handlowych na wzrost gospodarczy UE – przewidywane skutki dla polskiego sektora rolno-spożywczego / Potential impact of the bilateral trade agreements on the economic growth in the EU – expected consequences for the Polish agri-food sector	61
Sławomir Czetwertyński: Produkcja partnerska a nieformalny obrót cyfrowymi dobrami informacyjnymi / Peer production vs. informal distribution of digital information goods	72
Ireneusz Dąbrowski: Mechanizmy sprzężeń zwrotnych i ujęcie cybernetyczne w ekonomii / Feedbacks and cybernetic coverage in economics	86
Tomasz Dębowski: Polityka regionalna Unii Europejskiej w Polsce – teraźniejszość i przyszłość / Regional policy of the European Union in Poland – present and future	96
Wirginia Doryń: Innowacyjność sektora niskiej techniki w krajach Unii Europejskiej – analiza porównawcza / Innovation of the low technology sector in the European Union – a comparative analysis	109
Karolina Dreła: Prekariat – kierunki zmian i wpływ na rynek pracy / Precariat – directions of changes and impact on the labour market	118
Monika Fabińska: Droga kobiet do sukcesu biznesowego w dobie polityki równych szans / Women’s road to business success in the era of equal opportunities policy	130

Maria Fic, Daniel Fic, Edyta Ropuszyńska-Surma: Społeczno-ekonomiczne ograniczenia rozwoju gospodarczego Polski w kontekście pułapki średniego dochodu / Socio-economic constraints of the Polish economic growth in context of the middle-income trap	142
Paweł Głodek: Proces komercjalizacji wiedzy a struktury uczelni wyższej – ujęcie modelowe / Process of knowledge commercialization and university organisational units – model approach.....	155
Aleksandra Grabowska-Powaga: Uwarunkowania kształtowania kapitału społecznego – odniesienia do Polski / Factors that influence social capital – references to Poland.....	169
Alina Grynia: Poziom oraz struktura finansowania działalności badawczo-rozwojowej na Litwie na tle pozostałych krajów UE / Level and structure of investment in research and development in Lithuania in comparison with other countries	177
Mariusz Hamulczuk, Jakub Kraciuk: Procesy globalizacji a wzrost gospodarczy w krajach europejskich / Globalisation processes vs. economic growth in the European countries	191
Anna Horodecka, Liudmyła Vozna: The vulnerability of the labor market as the effect of the human motivation to work / Wrażliwość rynku pracy jako skutek motywacji człowieka do pracy	207
Agata Jakubowska: Instytucjonalne podłoże relacji podmiotów funkcjonujących na rynku / Institutional background of relations between entities on the market	216
Ewa Jaska: Uwarunkowania makroekonomiczne rozwoju rynku reklamy medialnej w Polsce / Macroeconomic conditions for the development of media advertising market in Poland	224
Michał Jurek: Społeczna odpowiedzialność biznesu – ewolucja koncepcji i jej znaczenia / Corporate social responsibility – evolution of the concept and its importance.....	234
Renata Karkowska, Igor Kravchuk: Struktura inwestorów na GPW w Warszawie w kontekście zmian makroekonomicznych i rynkowych / Structure of investors in the Warsaw Stock Exchange in the context of macroeconomic and market changes.....	246
Grażyna Karmowska: Analiza i ocena poziomu ekoinnowacji w nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej / Analysis and assessment of the level of eco-innovation in the new member countries of the European Union	257
Dariusz Kielczewski: Racjonalność człowieka gospodarującego w ujęciu koncepcji <i>homo sustinens</i> / Rationality of managing man in the concept of <i>homo sustinens</i>	269

Krystyna Kietlińska: Rola powiatowych urzędów pracy w przeciwdziałaniu bezrobociu w Polsce / The role of district labour offices of work in counter-acting unemployment in Poland	277
Aneta Kisiel: Kształtowanie kapitału ludzkiego – wybrane problemy / Human capital shaping – selected issues	289
Dariusz Klimek: Funkcja ekonomiczna imigracji na polskim rynku pracy / The economic function of immigration on the Polish labor market	300
Paweł Kocoń: Zarządzanie informacją – utajnianiem i ujawnianiem – jako funkcja zarządzania publicznego / Managing the information – encryption and disclosure – as public management functions	310
Anna Kozłowska, Agnieszka Szczepowska-Flis: Weryfikacja hipotezy schumpeterowskiej w kontekście rodzajowej struktury wdrażanych innowacji / Verification of Schumpeterian hypothesis in the context of generic structure of innovations	319
Anna Kozłowska, Agnieszka Szczepowska-Flis: Wpływ wybranych warunków działalności gospodarczej na aktywność innowacyjną przedsiębiorstw / Influence of chosen conditions of economic activity on innovation activity of enterprises	329
Joanna Kudelko: Nowy paradygmat rozwoju w realizacji polityki spójności / New paradigm of development in the implementation of cohesion policy	340
Wojciech Leoński: Rola państwa i instytucji rządowych w promowaniu koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu w Polsce / The role of the state and government agencies in promoting the concept of corporate social responsibility in Poland	350
Renata Lisowska: Kształtowanie przewagi konkurencyjnej małych i średnich przedsiębiorstw poprzez wykorzystanie wzornictwa przemysłowego – doświadczenia województwa wielkopolskiego / Shaping the competitive advantage of small and medium-sized enterprises through the use of industrial design – experience of the Wielkopolskie Voivodeship	358
Irena Łącka: Wkład uczelni i instytutów badawczych w ochronę własności przemysłowej w Polsce w latach 2009-2014 / Input of universities and research institutes on the protection of industrial property in Poland between 2009 and 2014	368
Agnieszka Malkowska: Eksport województwa zachodniopomorskiego – charakterystyka i znaczenie dla regionu / Exports in Zachodniopomorskie Voivodeship – profile and significance for the region	381
Natalia Mańkowska: Usługi e-administracji a konkurencyjność międzynarodowa w wymiarze instytucjonalnym / E-government services and institutional competitiveness	392
Grażyna Michalczuk, Julita Fiedorczyk: Kapitał intelektualny kraju (NIC) – konceptualizacja podejść / National intellectual capital (NIC) – the conceptualization of approach	402

Michał Michorowski, Artur Pollok, Bogumiła Szopa: Przeobrażenia w sferze dochodów gospodarstw domowych w Polsce według grup społeczno-ekonomicznych w latach 1993-2014 / Transformations in household incomes in Poland by socioeconomic groups in 1993-2014	412
Dorota Milek: Przestrzenne zróżnicowanie innowacyjności polskich regionów / Spatial diversity of Polish regions innovativeness	424
Bogumiła Mucha-Leszko: Przyczyny słabego ożywienia koniunktury gospodarczej w strefie euro w świetle hipotezy o nowej sekularnej stagnacji / Causes of the Eurozone's slow economic recovery in the light of new secular stagnation hypothesis	436
Rafał Nagaj: Działania zbiorowe i na rzecz innych – analiza porównawcza polskich, litewskich i hiszpańskich studentów / Collective actions and helping others – comparative analysis of Polish, Lithuanian and Spanish student)	450
Paulina Nowak: Regionalne zróżnicowania poziomu nasycenia w ośrodki innowacji i przedsiębiorczości / Regional variation in the level of saturation in the centers of innovation and entrepreneurship	462
Robert Pietrzykowski: Rozwój gospodarczy państw Europy Środkowej i Wschodniej jako członków Unii Europejskiej / Economic development of countries of Central and Eastern Europe as members of the European Union	476
Elżbieta Pohulak-Żołędowska, Arkadiusz Żabiński: Wykorzystanie idei otwartych innowacji we współczesnych gospodarkach / Open innovation concept in contemporary economies	487
Gabriela Przesławska: Otoczenie instytucjonalne jako czynnik międzynarodowej konkurencyjności kraju oraz inkluzywnego wzrostu / Institutional environment as a factor of country's international competitiveness and inclusive growth.....	498
Malgorzata Raczkowska: Jakość życia w krajach Unii Europejskiej / Quality of life in the European Union	511
Anna Rutkowska-Gurak: Refleksje nad metodologią nauk ekonomicznych / Reflections on the methodology of economic sciences	522
Stanisław Swadźba: Wzrost gospodarczy krajów Azji Południowo-Wschodniej i Unii Europejskiej. Analiza porównawcza / The economic growth of South-East Asia and the European Union. Comparative analysis	536
Anna Sworowska: Współpraca patentowa nauki i biznesu na przykładzie województwa podkarpackiego – analiza sieci / Network analysis of patent cooperation between science and business – the case of Subcarpathian region	547
Monika Szafrąńska, Renata Matysik-Pejas: Społeczna odpowiedzialność banków komercyjnych w Polsce wobec środowiska naturalnego / Corpo-	

rate social responsibility of commercial banks in Poland towards the natural environment.....	559
Piotr Szkudlarek: Płeć studentów a ich aktywność społeczna w świetle badań nad kapitałem społecznym / Sex of students and their social activity in the light of research into the social capital	573
Agnieszka Szulc: Instytucje formalne i nieformalne na rynku pracy w Polsce / Formal and informal institutions on the labour market in Poland	584
Andrzej Szuwarzyński: Porównanie efektywności działalności badawczo-rozwojowej w krajach OECD / Comparison of efficiency of research and development in OECD countries	595
Magdalena Szyszko: Oczekiwania bliskie racjonalnym? Współczesne koncepcje kształtowania oczekiwań uczestników rynku / Bounded rationality of expectations? Modern hypotheses of expectations formation of market participants.....	606
Ewa Ślęzak: Migracje Polaków po 2004 roku a gospodarstwa domowe – implikacje teoretyczne i praktyczne / Migrations of the Polish after 2004 vs. the households – theoretical and practical implications	616
Mirosława Tereszczuk: Instrumenty polityki handlowej Unii Europejskiej a polski handel zagraniczny produktami rolno-spożywczymi / Trade policy instruments of the European Union versus the Polish foreign trade in agricultural products	627
Agnieszka Tomczak: Polityka monetarna i fiskalna w warunkach wysokiego zadłużenia / Monetary and fiscal policy in the conditions of considerable indebtedness.....	639
Katarzyna Twarowska: Efekty międzynarodowej koordynacji polityki walutowej w latach 1978-2015 / Effects of international monetary policy coordination in the period 1978-2015.....	652
Zuzanna Urbanowicz: Simulation analysis of the degree of inadequacy in the single monetary policy for the EU economy outside the euro zone / Symulacyjna analiza stopnia nieadekwatności jednolitej polityki pieniężnej dla unijnej gospodarki spoza strefy euro	665
Grażyna Węgrzyn: Absolwenci na europejskim rynku pracy – analiza porównawcza / University graduates at European labour market – comparative analysis	675
Danuta Witczak-Roszkowska: Kapitał społeczny polskich regionów / Social capital of Polish regions.....	686
Katarzyna Włodarczyk: Serwicyzacja konsumpcji w polskich gospodarstwach domowych / Servicization of consumption in Polish households.....	699
Renata Wojciechowska: Between economic triumphalism and anti-economism / Między tryumfalizmem ekonomicznym a antyeconomizmem	709

Malgorzata Wosiek: Migracje międzynarodowe w procesach dostosowawczych na rynkach pracy krajów UE w czasie kryzysu / International migration in the labour market adjustment processes in the EU countries during the crisis	718
Urszula Zagóra-Jonszta: Dwugłos klasyków francuskich na temat podatków – Bastiat i Sismondi / Two voices of French classics about taxes – Bastiat and Sismondi	730
Malgorzata Zielenkiewicz: Konkurencyjność krajów UE w świetle globalnego kryzysu finansowego / Competitiveness of the EU countries in the context of the global financial crisis	740

Wstęp

Z wielką przyjemnością oddajemy do Państwa rąk publikację pt. „Ekonomia”, wydaną w ramach Prac Naukowych Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Opracowanie składa się z 65 artykułów, w których autorzy prezentują wyniki badań w czterech obszarach problemowych analizowanych na poziomie mikro- i makroekonomicznym.

Pierwszy obszar przedstawia rozważania dotyczące rynku pracy i instytucji rynku pracy, a także roli kapitału ludzkiego w gospodarce. Znalazły się tutaj wyniki badań na temat np.: roli urzędów pracy w przeciwdziałaniu bezrobociu, wpływu instytucji formalnych i nieformalnych na rynek pracy, zjawiska prekariatu, sytuacji kobiet na rynku pracy w dobie polityki równych szans czy pozycji absolwentów na europejskim rynku pracy. Drugi obszar dotyczy problemów makroekonomicznych współczesnych gospodarek, często ukazywanych w kontekście analizy sytuacji Polski na tle innych krajów unijnych. W tej grupie artykułów zaprezentowano wyniki analiz dotyczących m.in.: interwencjonizmu monetarnego i fiskalnego w warunkach wysokiego zadłużenia, polityki monetarnej i fiskalnej w krajach unijnych, ograniczeń wzrostu i rozwoju gospodarczego, innowacyjności i przedsiębiorczości, działalności badawczo-rozwojowej oraz roli kapitału intelektualnego kraju. Trzeci obszar tematyczny prezentowanej publikacji stanowią aspekty mikroekonomiczne, omawiając je np. dokonano analizy relacji podmiotów funkcjonujących na rynku, poddano ocenie przeobrażenia w sferze dochodów gospodarstw domowych czy opisano wpływ migracji na gospodarstwa domowe w Polsce. Czwarty obszar obejmuje zaś opracowania dotyczące fundamentów ekonomii, m.in. racjonalności człowieka w ujęciu *homo sustinens*, nowych paradygmatów rozwoju, refleksji nad metodologią nauk ekonomicznych, koncepcji kształtowania oczekiwań uczestników rynku czy analiz poglądów klasyków francuskich na temat podatków.

Książka przeznaczona jest dla pracowników naukowych szkół wyższych, specjalistów w praktyce zajmujących się problematyką ekonomiczną, studentów studiów ekonomicznych oraz słuchaczy studiów podyplomowych i doktoranckich.

Artykuły składające się na niniejszą książkę były recenzowane przez samodzielnych pracowników nauki, w większości kierowników katedr ekonomii. Chcielibyśmy serdecznie podziękować za wnikliwe i rzetelne recenzje, często inspirujące do dalszych badań. Oddając powyższą publikację do rąk naszych Czytelników, wyrażamy jednocześnie nadzieję, że ze względu na jej wszechstronny charakter spotka się ona z zainteresowaniem i przyczyni do rozpoczęcia inspirujących dyskusji.

Jerzy Sokołowski

Aneta Kisiel

Politechnika Koszalińska
e-mail: aneta.kisiel@tu.koszalin.pl

KSZTAŁTOWANIE KAPITAŁU LUDZKIEGO – WYBRANE PROBLEMY

HUMAN CAPITAL SHAPING – SELECTED ISSUES

DOI: 10.15611/pn.2016.449.25

JEL Classification: J24

Streszczenie: Celem artykułu jest przedstawienie wybranych problemów w zakresie kształtowania kapitału ludzkiego, obrazowanego poprzez działania podejmowane przez samego pracownika i jego najbliższe otoczenie, ale także przez społeczeństwo i państwo. Podkreślono znaczenie podejmowania własnych inicjatyw przez pracownika w tym celu, zwłaszcza w aspekcie dbałości o zdrowie, utrzymania równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym i własnego rozwoju. Kapitał ludzki odgrywa w rozwoju gospodarczym kluczowe znaczenie, a jego budowa jest długim, złożonym i trudnym procesem. Cechy i właściwości pracowników mające określoną wartość stanowią źródło dochodu dla pracownika, ale i dla organizacji, która na konkretnych warunkach korzysta z tego kapitału. Jakość kapitału ludzkiego zależy od wielu działań i okoliczności kształtowanych przez państwo, społeczeństwo, rodzinę, jednostkę oraz organizację.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, kształtowanie indywidualnego kapitału ludzkiego, równowaga między pracą zawodową a życiem osobistym, własny rozwój.

Summary: The purpose of the article is to present selected issues in the scope of human capital shaping, illustrated through actions taken by the employee himself / herself and his / her closest surroundings and also by the society and the state. The meaning of taking own initiatives by the employee was stressed, especially in the aspect of maintaining the balance between professional work – personal life and self-development. The human capital plays a key role and its creation is a long, complex and difficult process. Features and characteristics of employees having a particular value constitute the source of income for the employee and also for the organization which uses this capital under particular conditions. The quality of human capital depends on many actions and circumstances shaped by the state, society, family, unit and the organization.

Keywords: human capital, shaping of individual human capital, balance between professional work-personal life, self-development.

1. Wstęp

W artykule przedstawiono czynniki mające wpływ na kształtowanie indywidualnego kapitału ludzkiego. Kapitał ludzki jest częścią kapitału intelektualnego (obejmującego dodatkowo kapitał strukturalny i kapitał relacji zewnętrznych). Pierwszy z wymienionych elementów, kapitał ludzki, odnosi się do szczególnych cech oraz właściwości uosabiających potencjał pracowników (wiedzy, umiejętności, zdolności, zdrowia, motywacji). Wyżej wymienione cechy i właściwości pracowników, mające określoną wartość, stanowią źródło dochodu dla pracownika, ale i dla organizacji, która na określonych warunkach korzysta z tego kapitału. Warto nadmienić, że określone cechy i właściwości przyczyniają się także do wielkości tego dochodu. Z kolei kapitał strukturalny stanowi tę część kapitału intelektualnego, która, mając zmaterializowaną formę, odzwierciedla efekty oddziaływania kapitału ludzkiego. Kluczowe znaczenie dla efektywnego funkcjonowania organizacji mają także rezultaty interakcji z podmiotami zewnętrznymi. Stanowią one trzeci z wymienionych elementów kapitału intelektualnego, tzw. kapitał relacji [Król, Ludwiczynski (red.) 2008].

W artykule wykorzystano głównie analizę literatury oraz analizę wyników przeprowadzonego przez autorkę sondażu diagnostycznego, a także opis tabelaryczny. Uwaga została skupiona przede wszystkim na indywidualnych inicjatywach i działaniach podejmowanych w zakresie kształtowania kapitału ludzkiego: rozwoju osobistym oraz dbałości o zdrowie i zachowanie równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym.

2. Kształtowanie kapitału ludzkiego

Rola państwa/społeczeństwa w kształtowaniu indywidualnego kapitału ludzkiego obrazowana jest przez system szkolnictwa ogólnego i zawodowego, kulturę narodową oraz społeczną służbę zdrowia. Z kolei rola rodziny/jednostki w tym zakresie polega w znacznym stopniu na zabezpieczeniu środków, sprzyjaniu rozwojowi umiejętności, kultywowaniu zdolności oraz kształtowanie pozytywnej postawy wobec nauki i pracy [Król, Ludwiczynski (red.) 2008].

Jakość kapitału ludzkiego jest zależna łącznie od wielu czynników, okoliczności i działań, podejmowanych np. w zakresie:

- proponowanych przez różne poziomy systemu edukacji narodowej ofert, a także działań podejmowanych w celu nieustannego kształcenia ludzi dorosłych;
- kształcenia i doskonalenia zawodowego oraz doświadczenia osiąganego podczas pracy;
- realizowanych zadań w zakresie ochrony zdrowia, mających na celu wydłużanie ludzkiego życia i kształtowanie świadomości społeczeństwa, w jaki sposób należy o zdrowie dbać;
- migracji ludności;

- gromadzenia informacji i badań naukowych, głównie na temat tworzenia kapitału ludzkiego i jego jakości, jakości życia, zdrowia moralnego społeczeństwa itp.;
- regenerowania zdolności do pracy;
- istniejącego systemu wartości – społecznego i indywidualnego, mającego wpływ na postawy proefektywnościowe i prospołeczne poszczególnych jednostek, ucieleśniających określony kapitał ludzki;
- deprecjacji finansowej oraz strukturalnej kapitału ludzkiego [Król, Ludwiczynski (red.) 2008].

W pierwszej części artykułu zwrócono uwagę na rozpoznawanie talentów i kształtowanie kompetencji.

2.1. Rozpoznawanie talentów – znaczenie dla organizacji

M. Armstrong i A. Baron podkreślają: „Biorąc pod uwagę, że talent jest głównym zasobem przedsiębiorstwa, celem zarządzania talentami jest zapewnienie jego przepływu. Koncepcja ta może się po prostu odnosić do planowania następstw wśród członków kadry kierowniczej i działań z zakresu rozwoju kierownictwa. W takim wypadku nie wnosi nic innowacyjnego w znane już procesy, poza nową i, trzeba przyznać, atrakcyjną nazwą. Z drugiej strony zarządzanie talentami można również postrzegać jako mający szersze zastosowanie i bardziej zintegrowany system działań, którego wdrożenie umożliwi kierownictwu organizacji przyciąganie, zatrzymywanie, motywowanie i rozwijanie utalentowanych ludzi, potrzebnych mu teraz i w przyszłości” [Baron, Armstrong 2008]. Istnieje przekonanie, że koncepcja zarządzania talentami dotyczy osób zajmujących stanowiska kluczowe w organizacji. Nadmienić jednak należy, że każdy pracownik organizacji przejawia jakiś talent, nawet jeśli niektórzy mają go więcej niż inni, a zatem proces zarządzania talentami nie powinien być ograniczony do wybranych tylko pracowników [Baron, Armstrong 2008].

Często ani pracownicy nie są w pełni świadomi swojego potencjału, ani organizacja nie stara się tego odkryć w pracownikach. Autorka podkreśla znaczenie świadomości talentu, ponieważ proces rozwoju rozpoczyna się od określenia własnych talentów, a zatem pomocne w tym celu może okazać się odwołanie do określonego modelu [Filipowicz 2014]. W artykule zaprezentowano opracowanie w tym zakresie G. Filipowicza, tzw. mapę talentów, stanowiącą podstawową charakterystykę głównych wiązek predyspozycji w ujęciu talentów. W ramach przedstawionej mapy talentów wyróżniono 20 grup predyspozycji, podzielonych na cztery kategorie [Filipowicz 2014].

Mapa talentów może służyć np. jako inspiracja do rozpoznawania i wykorzystywania talentów oraz drogowskaz własnego rozwoju. Powiększanie zasobu talentów może odbywać się poprzez przyciąganie i zatrzymywanie utalentowanych pracowników oraz dzięki przyspieszeniu procesu podnoszenia kompetencji, a także poprzez

Tabela 1. Zestawienie predyspozycji (talentów)

STREFA FIZYCZNA	
Aktywność fizyczna	Ruch – działania angażujące ciało, związane z wysiłkiem fizycznym.
Operacja na rzeczach	Wykonywanie różnych działań i operacji na rzeczach, urządzeniach, maszynach.
Wytrzymałość	Odporność na zmęczenie – szczególnie w sytuacjach wykonywania zadań wymagających zaangażowania uwagi i/lub długotrwałego wysiłku fizycznego.
Wykorzystanie zmysłów	Zdolności w zakresie wykorzystania wzroku, słuchu, dotyku lub powonienia. Może to oznaczać dobry słuch muzyczny, wyobraźnię wzrokową (przestrzenną) lub wyczuwanie zapachów oraz smaków.
SFERA OSOBISTA	
Rzetelność	Dążenie do jak najlepszego wykonania wszelkich podejmowanych zadań. Tendencja do perfekcjonizmu i wywiązywania się z podjętych zobowiązań.
Opanowanie/ odporność	Zachowanie równowagi emocjonalnej i spokoju nawet w trudnych sytuacjach. Zachowanie asertywności i stabilności przy próbach nacisku.
Rozwój	Dążenie do ciągłego rozwoju, poznawania nowych rzeczy, wyciągania ciekawych wniosków. Wykorzystanie każdej okazji do tego, aby nauczyć się czegoś nowego.
Wyzwania	Dążenie do spektakularnych osiągnięć. Podejmowanie trudnych, wymagających wyzwań. Skłonność do ciągłego podnoszenia sobie poprzeczki i pokonywania trudności.
Optymizm	Koncentracja na dostrzeganych szansach, które trzeba tylko odpowiednio wykorzystać. Przekonanie, że wszystko można osiągnąć, jeśli się tylko postaramy.
Racjonalizm	Dominujące przekonanie, że na wszystko trzeba mieć skierowaną uwagę, gdyż jeśli coś zaniedbamy, to może to prowadzić do przykrych konsekwencji.
SFERA POZNAWCZA	
Język	Skłonność do opisywania rzeczywistości za pomocą słów. Dbałość o to, by wszystko dokładnie omówić, ustalić, opisać. Porozumiewanie się w mowie i piśmie w sposób swobodny i zrozumiały dla odbiorcy.
Dane	Łatwość operowania danymi liczbowymi, zestawieniami, wzorami, schematami konstrukcyjnymi itd. Szukanie okazji do wykorzystywania tego typu danych do codziennej pracy.
Tworzenie/ wymyślanie	Koncentracja na wymyślaniu, planowaniu nowych przedsięwzięć i koncepcji. Może sprawiać wrażenie bujania w obłokach, jest to jednak postrzeganie przyszłości jako potencjału, który trzeba wykorzystać.
Analizowanie	Skupianie uwagi na dokładnej analizie sytuacji i napotykanym problemom. Koncentrowanie się na zbieraniu odpowiednich informacji oraz wyciąganiu z nich właściwych wniosków.
SFERA SPOŁECZNA	
Relacje	Poszukiwanie kontaktu, budowanie i rozwój relacji z innymi ludźmi. Przyciąganie uwagi innych osób.
Współpraca	Skłonność do pracy zespołowej, szukania porozumienia i konsensusu. Przekonanie, że najciekawsze rzeczy dzieją się wówczas, gdy kilka osób dobrze współpracuje z sobą.
Pomoc	Przekonanie, że wartość człowieka mierzy się tym, w jakim stopniu może być pomocny innym. Skłonność do wspierania innych osób.
Dominacja/władza	Dążenie do podporządkowania sobie innych osób, tak by można było z ich pomocą realizować założone pomysły, koncepcje i plany.
Rywalizacja	Traktowanie życia – i niemal każdej sytuacji – jak gry, w której są wygrani i przegrani. Dążenie do uzyskania maksymalnych korzyści przy każdej nadarzającej się okazji.
Samodzielność/ niezależność	Przekonanie, że każdy odpowiada sam za siebie. Dążenie do samodzielności w określaniu zakresu i sposobu realizacji zadań. Indywidualizm.

Źródło: [Filipowicz 2014, s. 325-326].

ogólny rozwój najbardziej utalentowanych osób. Należy zaznaczyć, że kluczową kwestią może okazać się pomiar wpływu szkoleń na przyszłą efektywność pracowników. Choć przeprowadzenie tego rodzaju pomiaru nie jest łatwym zadaniem, to podkreśla ono bliskie powiązanie między rozwojem kadr a zarządzaniem przez efekty. Do czynników, które należy wziąć pod uwagę w tym zakresie, należą: stopień wykorzystania przez pracowników wiedzy i umiejętności zdobytych podczas szkolenia na obecnym stanowisku pracy, znaczenie szkolenia w aspekcie jego rezultatu (czy służy poprawie zdolności na obecnym stanowisku pracy czy przygotowania do odgrywania innych ról zawodowych w przyszłości), kryteria służące do oceny efektywności, a także stopień, w jakim może na nie wpływać określona kadra [Baron, Armstrong 2008].

Często szkolenia były oceniane, biorąc pod uwagę opinie uczestników (czy byli zadowoleni), dobór prezentowanych treści i metody ich przedstawienia. Takie podejście, charakteryzujące się ograniczaniem w ocenie szkoleń do badania satysfakcji i samooceny uczestników (ich wyniki odzwierciedlają raczej pozytywne opinie), jest nadal popularne w wielu organizacjach. Często powszechne jest przekonanie, że szkolenia, a także ich uczestnicy, np. nie wprowadzają nowych umiejętności do otoczenia pracy. Odpowiedzialni za szkolenia z reguły podkreślają, że wyników szkoleń nie da się wiarygodnie zmierzyć z uwagi na trudność w odróżnieniu innych czynników, wpływających na wzrost efektywności, skalę trudności dokonania takiego pomiaru oraz poziom zaangażowanych w tym celu zasobów. W związku z powyższym organizacje często nie mają danych określających, czy zyski ze szkoleń są większe od poniesionych na ten cel kosztów [Phillips, Stone 2011].

Błędne jest przekonanie, że najlepsi pracownicy zajmują najwyższe stanowiska, zwłaszcza biorąc pod uwagę dzisiejszą tendencję do spłaszczania struktur w organizacjach i zwiększania oraz rozszerzania zakresu obowiązków pracowników. Zarządzanie talentami może skutecznie pomóc zwłaszcza zatrzymać w organizacji tych pracowników, którzy stanowią dla niej wartość. Zarządzanie talentami może wpłynąć na prawdziwe zaangażowanie pracowników. Zaznaczyć należy w tym miejscu rolę samych kierowników w rozpoznawaniu talentów pracowników i ogólnie tworzeniu atmosfery sprzyjającej sprawnemu i skutecznemu działaniu.

E. Michalski [2013] proponuje ujęcie kompetencji kierowników w paradygmat, wymieniając cechy kierownika wyraźnie określające, jaki potencjał powinna posiadać taka osoba: począwszy od posiadania wiedzy, która jest nieustannie pogłębiana, poprzez umiejętność jej wykorzystania, motywację, stwarzanie klimatu do nowatorstwa oraz sprawnego i skutecznego działania, po odpowiedzialność, a także odwagę (w często niesprzyjających warunkach) realizacji trafnie podjętych decyzji. Należy zaznaczyć istotną rolę kierowników w tworzeniu kultury organizacyjnej sprzyjającej odkrywaniu talentów i kształtowaniu kompetencji, a także zachowywaniu równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym, której znaczenie będzie podkreślone w dalszej części artykułu.

2.2. Kształtowanie kompetencji

Autorka zgadza się z powszechnie panującym przekonaniem, że jednym z kluczowych elementów mających wpływ na kształt kapitału ludzkiego jest własne zaangażowanie i motywacja jednostki. Nawet przy tworzeniu wręcz wymarzonych warunków do rozwoju pracowników – jeśli zabraknie tego wewnętrznego zapału – organizacja nie osiągnie takich efektów, jakie zakładała.

W kwietniu 2016 r. przeprowadzono sondaż diagnostyczny wśród studentów uczelni X, znajdującej się w województwie zachodniopomorskim, którego celem było poznanie inicjatyw podejmowanych indywidualnie pod kątem kształtowania kapitału ludzkiego. Grupę respondentów (187 osób) stanowili studenci I i II roku studiów drugiego stopnia, będący pracownikami przedsiębiorstw różnych branż o zasięgu lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym. Kierując pytania do studentów z dłuższym stażem studiowania, dążono do uzyskania informacji zwrotnej od osób bardziej doświadczonych w aspekcie zawodowym i osobistym, ale także autorka chciała dotrzeć do respondentów, którzy mają znaczny zakres obowiązków (np. studia, rodzina, praca zawodowa) i muszą godzić z sobą wiele rzeczy, a taki stan trwa już co najmniej kilka lat, mogą więc z uwagi na tę sytuację odczuwać zmęczenie, a o atmosferę takiej sytuacji (w jak największym stopniu odzwierciedlającej rzeczywistość) chodziło. W niniejszym artykule zaprezentowano część analizy wyników sondażu. Jedno z pytań brzmiało: „Czy dbasz o rozwój swoich kompetencji. Jeśli tak, w jaki sposób to robisz?”. Respondenci wymieniali następujące sposoby:

- studiowanie (na studiach wyższych oraz podyplomowych);
- czytanie książek (także specjalistycznych), czasopism branżowych oraz przepisów prawa;
- uczestniczenie w kursach (w tym także internetowych), warsztatach, szkoleniach (zarówno związanych z wykonywanym zawodem, jak i własnymi zainteresowaniami);
- naukę nowych zadań;
- aktywność i zaangażowanie w pracy;
- naukę języków obcych;
- dzielenie się wiedzą (poprzez nawiązywanie relacji z innymi osobami, zadawanie pytań);
- czerpanie wiedzy z dostępnych źródeł związanych z najnowszą technologią.

Spośród wymienionych odpowiedzi budujące są m.in. te doceniające znaczenie wiedzy cichej. Wiele osób podczas sondażu podkreśliło znaczenie wiedzy spersonalizowanej, unikatowej, będącej wynikiem m.in. doświadczeń; 87,6% potwierdziło, że poza studiowaniem podejmuje określone inicjatywy, które w efekcie służą ich rozwojowi. Wśród badanych panowało przekonanie, że troska o własny rozwój jest potrzebna i powinna być ustawiczna. Można uznać, że respondenci należą do osób mobilnych. Analiza wyników przeprowadzonego sondażu wskazuje, że znaczna część pracowników stara się dbać o własny rozwój i wynika to z ich własnych potrzeb.

W. Toszewska-Czerniej [2015] podkreśla, że jednym z kluczowych zagadnień teorii zarządzania jest zdolność do osiągnięcia celów, a efekty podejmowanych działań w zakresie kapitału ludzkiego wskazują stopień adekwatności wykorzystania pracowników jako czynników zapewniających wykonanie założonych celów. Reasumując, bardzo ważna jest wewnętrzna motywacja do podejmowania wyzwań związanych z własnym rozwojem. Różne okoliczności, czynniki oraz systemy mogą tę motywację wzbudzać lub gasić.

3. Aspekt zdrowotny a kształtowanie kapitału ludzkiego

Sukces działań, niezależnie od dziedziny, w jakiej są podejmowane, wymaga nie tylko właściwego inwestowania w formie środków finansowych, ale także zgromadzenia oraz współdziałania różnych środowisk i wartości warunkujących ten sukces [Karski 2011a]. Ochronę zdrowia należy traktować jako dobro ekonomiczne, ale także samo zdrowie może być tak postrzegane, choć ma cechy szczególne. Z ekonomicznego punktu widzenia do ważnych cech zdrowia zalicza się następujące kwestie z nim związane: może być produkowane przez jednostki i gospodarstwa domowe, ma wpływ na dobrobyt, jest pożądane przez ludzi, którzy są gotowi zapłacić za poprawę jego stanu, a także jest w stosunku do ludzkich oczekiwań dobrem rzadkim [Morris i in. 2011].

3.1. Równowaga: praca zawodowa – życie osobiste

W zachowaniu, odzyskiwaniu i utrzymaniu zdrowia niewątpliwie rolę odgrywa psychika. Kluczowym czynnikiem korzystnym dla zdrowia jest poczucie koherencji, oznaczające globalną orientację jednostki, wyrażającą stopień jej ogólnego (trwałego i dynamicznego) poczucia pewności, że:

- bodźce, które otrzymuje ze środowiska wewnętrznego i zewnętrznego są przewidywalne i dają się wyjaśnić;
- dostępne są jej zasoby, które pozwalają sprostać wymaganiom określanym przez ww. bodźce;
- wymagania są wyzwaniem, wartym zaangażowania [Karski 2011b].

Wyszczególnione zostały następujące składowe poczucia koherencji: zrozumiałość (postrzeganie napływających informacji jako czytelnych i spójnych), sterowalność (aspekt emocjonalno-motywacyjny) i sensowność. Jednostka tylko część życia postrzega jako zrozumiałą, sterowalną oraz sensowną, a wszystko znajdujące się poza granicami tych obszarów może nie mieć dla niej większego znaczenia. Jednak człowiek o silnym poczuciu koherencji może przesuwać granice istotnego dla siebie obszaru i poprawiać tym samym swoje funkcjonowanie. Z tego powodu ważnymi obszarami dla każdej jednostki pozostaje: własne życie emocjonalne, relacje z rodziną i przyjaciółmi, główny przedmiot działalności życiowej, np. praca, i zagadnienia egzystencjonalne. Kształtowanie silnego poczucia koherencji powinno być podej-

rowadzone w programach promocji zdrowia, w szczególności kierowanych do młodzieży [Karski 2011b].

Należy zaznaczyć, że wyżej opisany aspekt jest też ważny w odniesieniu do jednostki w obliczu radzenia sobie przez nią w różnych zmaganiach zawodowych. Wyzwaniem dzisiaj, zarówno dla jednostek, jak i dla organizacji, staje się utrzymanie równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym. Niewłaściwe relacje w tej dziedzinie negatywnie wpływają na jakość życia zawodowego i osobistego pracownika, a jednocześnie może to mieć odzwierciedlenie w wynikach działalności organizacji. Jednak mimo to organizacje mają problem z utrzymaniem tego rodzaju równowagi. Wiele wskazuje na to, że przyczyna tkwi w braku podejmowania całościowych rozwiązań obejmujących politykę firmy, wsparcie dla indywidualnego pracownika oraz zmianę kultury organizacyjnej. Podejmowane w tym zakresie działania mają przeważnie charakter cząstkowy. Programy na rzecz równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym obejmują rozwiązania wspierające zachowanie tej równowagi, dotyczą czasu oraz miejsca pracy, a także świadczeń pomocnych w elastycznej organizacji czasu pracy. Kluczowe jest w tym zakresie także kształtowanie odpowiedniej, sprzyjającej takim działaniom kultury organizacyjnej [Król, Ludwicyński (red.) 2008].

Wyniki badania przeprowadzonego przez autorkę mogą wydawać się optymistyczne, ponieważ aż 85,7% respondentów na pytanie „Czy utrzymujesz równowagę między życiem osobistym a pracą zawodową?” odpowiedziało twierdząco. Jednak podkreślali oni, że wyraźnie oddzielają (lub dopiero uczą się to robić) życie zawodowe od życia osobistego i oznajmiali, że troszczą się o swoje życie osobiste poprzez:

- spędzanie czasu z rodziną (w tym wyjazdy rodzinne), z przyjaciółmi;
- realizację pasji i ogólnie dbanie o „chwilę dla siebie”;
- wycieczki;
- wyjścia do kina i teatru, korzystanie także z innych rodzajów rozrywek;
- czytanie książek;
- niewyrażanie zgody na pracę poza normowanym czasem (większość osób oświadczyła, że pracuje 8 godz. dziennie), poza wyjątkowymi sytuacjami;
- właściwą organizację pracy (wypełnianie wszystkich obowiązków w pracy, nieprzenoszenie do pracy spraw domowych);
- dbanie o własny potencjał fizyczny (poprzez regularne spacerowanie, pływanie, bieganie, korzystanie z siłowni, fitness, nordic walking, jazdę rowerem, zajęcia taneczne);
- wykorzystanie urlopów;
- dwie osoby stwierdziły, że w trosce o obawę, że ww. równowaga zostanie zachwiana, nie zgodziły przyjąć się intratnego stanowiska.

Respondenci jednak nie wskazali jakichś wyraźnych, prowadzonych przez organizację działań w tym zakresie. Biorąc pod uwagę wiek i staż pracy respondentów, można uznać, że ankietowani z dłuższym stażem zawodowym bardziej indywidual-

nie dbają o zachowanie tejże równowagi poprzez różne własne inicjatywy, a także bardziej ugruntowany „system wartości”.

Należy też nadmienić, że 14,3% respondentów przyznało, iż nie udaje im się zachować równowagi: praca – życie osobiste. W tej grupie badanych powody były bardzo podobne, a można je podzielić na dwie grupy. W pierwszej przyczyną była prowadzona przez danego respondenta działalność gospodarcza (a ten fakt był interpretowany jednoznacznie: „nie można oddzielić w tym przypadku pracy od życia osobistego”), a w drugiej obawa przed stratą pracy. W tej grupie 78,7% badanych skarżyło się na różne problemy zdrowotne, których podłożem może być prawdopodobnie przewlekły stres. Autorka pisze „prawdopodobnie”, ponieważ celem sondażu nie było poznanie etiologii chorób respondentów. Natomiast w swoich opiniach łączyli oni źródło wymienianych schorzeń ze stresem i z przeciążeniem organizmu przy jednoczesnym braku czasu na właściwą dbałość o siebie. Z tego powodu ostatnią część referatu odniesiono do poznania sposobów dbania o własne zdrowie, wykorzystywanych przez respondentów.

3.2. Dbałość o zdrowie

Pytanie do respondentów, którzy potwierdzili, że dbają o swoje zdrowie, brzmiało następująco: „W jaki sposób dbasz o swoje zdrowie?”. Oznajmili oni, że w tym celu:

- dbają o kondycję fizyczną poprzez uprawianie sportu (większość robi to regularnie) poprzez: spacerowanie, pływanie, bieganie, korzystanie z siłowni, fitness, nordic walking, jazdę rowerem, zajęcia taneczne;
- zdrowe odżywianie się (wielu respondentów zaznaczyło, że także regularne);
- okresowe badania;
- relaksację, umiejętność radzenia sobie ze stresem, odpoczynek;
- odpowiednią długość snu;
- rozmowy o swoich zmaganiach z bliskimi osobami;
- unikanie używek;
- stosowanie okularów z filtrami ochronnymi;
- szczepienia ochronne (respondenci zaznaczyli, że to wiąże się z częstym kontaktem z klientami, co wynika ze specyfiki stanowiska pracy).

Respondenci, którzy odpowiedzieli, że nie dbają o swoje zdrowie, stwierdzili, iż przyczyną tego zaniedbania jest brak czasu ze względów zawodowych, brak takiej potrzeby (według subiektywnego przekonania), zaniedbanie.

Wyniki sondażu wskazują, że znaczna część respondentów stara się jednak dbać o własne zdrowie. Autorka zauważyła, że badani w grupie wiekowej do 24 lat z reguły dość swobodnie podchodzą do kwestii związanych z utrzymaniem równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym oraz zdrowiem, aczkolwiek często zaznaczali, że starają się dbać ogólnie o dobrą kondycję fizyczną. Z kolei pracownicy po 30. roku życia wyraźnie zaznaczają, że zdecydowanie dążą do oddzielania życia zawodowego od osobistego.

Należy nadmienić, że twórcy polityki i decydenci, zainteresowani skutkami ekonomicznymi podejmowanych działań, mają wiele dowodów, aby traktować inwestowanie w zdrowie jako jedną z możliwych opcji osiągania celów ekonomicznych. Inwestowanie w zdrowie nie ogranicza się do prowizji dobrych jakościowo świadczeń medycznych, ale jego celem jest „produkcja” zdrowia poprzez tworzenie warunków, które będą korzystne dla zdrowia na poziomach krajowym, regionalnym i lokalnym. Proces ten wymaga działań wielodyscyplinarnych i międzysektorowych, a także znaczącego dotowania promocji zdrowia i profilaktyki [Cianciara 2010].

Zdrowie człowieka zależy od wielu czynników, ujętych w cztery grupy, wśród których dominującą rolę odgrywa styl życia (ok. 50% udziału). Pozostałe determinanty stanowią: środowisko życia (ok. 20%), czynniki genetyczne (ok. 20%) i działania opieki zdrowotnej (ok. 10%) [<http://www.mz.gov.pl/zdrowie-i-profilaktyka/narodowy-program-zdrowia/npz-2007-2015/determinanty-zdrowia/>]. Zatem uświadamianie jednostkom, jak znaczny jest udział ich własnych decyzji w stanie ich zdrowia, jest wciąż potrzebne.

4. Zakończenie

Kształtowanie kapitału ludzkiego nie jest łatwym zadaniem. Wymaga wielu zintegrowanych działań w różnych obszarach: począwszy od budowy świadomości jednostki w aspekcie jej troski o własny rozwój czy dbałość o zdrowie, poprzez oferowanie tej jednostce różnych warunków, które tę troskę będą wyrażały. Autorka, z uwagi na ograniczone rozmiary artykułu, mogła zwrócić tylko uwagę na wybrane problemy dotyczące kształtowania kapitału ludzkiego. Mimo to zarys tych problemów daje pewne wskazówki, w jakim kierunku należy podejmować wyzwania związane z kształtowaniem kapitału ludzkiego: należy zwrócić większą uwagę na rozpoznawanie talentów, tworzenie atmosfery sprzyjającej korzystaniu z potencjału pracowników, podejmowanie przez organizację konkretnych działań, których celem jest wspieranie pracowników w utrzymywaniu przez nich równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym.

Literatura

- Baron A., Armstrong M., 2008, *Zarządzanie kapitałem ludzkim. Uzyskiwanie wartości dodanej dzięki ludziom*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków, s. 65, 124.
- Cianciara D., 2010, *Zarys współczesnej promocji zdrowia*, Wydawnictwo Lekarskie PZWL, Warszawa, s. 220-221.
- Filipowicz G., 2014, *Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa, s. 325-327.
- <http://www.mz.gov.pl/zdrowie-i-profilaktyka/narodowy-program-zdrowia/npz-2007-2015/determinanty-zdrowia>.

- Karski J.B., 2011, *Postępy promocji zdrowia. Przegląd międzynarodowy*, CeDeWu.pl, Warszawa, s. 49.
- Karski J.B., 2011, *Praktyka i teoria promocji zdrowia*, CeDeWu.pl, Warszawa, s. 18-20.
- Król H., Ludwicyński A. (red.), 2008, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, WN PWN, Warszawa, s. 96-98, 111-113, 446.
- Michalski E., 2013, *Zarządzanie przedsiębiorstwem. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 34-35.
- Morris S., Devlin N., Parkin D., 2011, *Ekonomia w ochronie zdrowia*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa, s. 20.
- Phillips J.J., Stone R.D., 2011, *Mierzenie wyników szkoleń. Praktyczny przewodnik po sześciu najważniejszych wskaźnikach oceny*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa, s. 13-14.
- Toszevska-Czerniej W., 2015, *Analiza czynników warunkujących rolę kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa Poczta Polska SA*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 849, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, nr 39, t. 3, Szczecin, s. 386.