

Marek Leszczyński

Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy w Kielcach

KAPITAŁ LUDZKI JAKO ZASÓB REGIONALNY

Streszczenie: W artykule podjęto kwestię znaczenia kapitału ludzkiego jako operatora rozwoju w wymiarze lokalnym i regionalnym, wskazując na rolę instytucji edukacyjnych (zwłaszcza szkół wyższych). Ważnym postulatem jest elastyczne kształtowanie oferty usług edukacyjnych i traktowanie kapitału ludzkiego jako wspólnego zasobu regionu.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, usługi edukacyjne, szkolnictwo wyższe, rozwój regionu.

1. Wstęp

Artykuł prezentuje rolę kapitału ludzkiego i wiedzy jako czynnika rozwoju ekonomicznego regionu. Podnosi także kwestię kształtowania kapitału ludzkiego w ujęciu regionalnym i potrzebę silniejszego powiązania oferty usług edukacyjnych z potrzebami lokalnej i regionalnej gospodarki.

2. Region jako generator wiedzy

Globalizacja i związana z nią metropolizacja przestrzeni wymuszają odmienne spojrzenie na terytorium. Przewagą konkurencyjną uzyskują terytoria zdolne do twórczego, kreatywnego łączenia posiadanych zasobów materialnych i niematerialnych. Współcześnie to region staje się zalążkiem tworzenia wiedzy i uczenia się¹. Współczesne regiony ewoluują w kierunku regionów uczących się. Zjawisko permanentnego uczenia się, a w efekcie przejścia w region uczący się, wymaga zaangażowania zasobów (a także ich kreowania) o charakterze niematerialnym, takich jak: kwalifikacje, wiedza, umiejętności, kompetencje, postawy. Zasoby te umiejętnie wykorzystane generują wartości ekonomiczne, produkty, usługi dające się sprowadzić do kategorii pieniężnych. Dlatego tak istotne jest, aby podaż wymienionych zasobów miała zdolność do tworzenia produktów wysokiej techniki i usług wyższego rzędu. Aby region postrzegany był jako region uczący się, zaistnieć musi wiele zjawisk i zdarzeń. Nie wystarczy samo nagromadzenie zasobów. Podstawą wszelkich dzia-

¹R. Florida, *Toward the learnig region*, „Futures” 1995 nr 5, s. 528.

łań jest idea, która nakazuje koncentrować się na rozwoju endogenicznym, która szuka powiązań, aktywności, podmiotów w obrębie regionu. Istotna jest integracja różnych strategii i ich operacjonalizacja w kierunku tworzenia podstaw trwałego rozwoju społeczno-ekonomicznego. Działania opierać się powinny na wzmacnianiu konkurencji regionalnej na bazie rozwoju zdolności uczenia się. Integracja sieci powiązań personalnych i przedsiębiorstw ułatwia tworzenie ram rozwoju regionalnego. Tworzenie sieci współpracy między takimi instytucjami, jak: lokalne firmy, władza publiczna, instytucje otoczenia biznesu, szkoły, uczelnie wyższe, instytucje naukowo-badawcze, warunkuje sukces w budowaniu regionalnego „lobby” prorozwojowego i proinnowacyjnego. Jednocześnie sprzyja to wzajemnemu uczeniu się i poprawia wzajemne zaufanie. W zmieniającej się gospodarce, w której dominuje konkurencja oparta na jakości i czasie, szybkie pozyskiwanie wiedzy jest często warunkiem przeżycia organizacji. Za decydującą należy uznać zdolność do szybkiego reagowania, dysponowania odpowiednimi zasobami w odpowiednim czasie oraz umiejętność jak najszybszego znalezienia właściwych partnerów. Miejsce klasycznego związku „alokacja–inwestycja” zajmuje dzisiaj związek „nauka–zmiana”². R. Florida³, uznany za prekursora idei regionu uczącego się, wymienił kilka warunków powstania i funkcjonowania regionu uczącego się. Jego zdaniem na poziomie lokalnym należy rozwijać nowe sposoby zarządzania, charakteryzujące się większą elastycznością, a mniejszą rutynowością, skostniałością, większą otwartością na procesy pozyskiwania wiedzy i szerszym uczestnictwem w partnerstwie publicznym i prywatnym. Zwraca on ponadto uwagę na różnice między dwoma rodzajami rozwoju lokalnego (regionalnego):

1) rozwój lokalny charakterystyczny dla typu fordowskiego, z epoki masowej standaryzacji produkcji, charakteryzuje się głębokim podziałem zadań oraz rozdziałem fizycznym i przestrzennym między miejscem podejmowania decyzji a miejscem produkcji (rozcłonkowanie przestrzenno-funkcjonalne),

2) terytorium uczące się, które – w przeciwieństwie do poprzedniego – opiera się na połączeniu różnych składowych przedsiębiorstwa oraz jego partnerów (łącznie kompetencji).

Coraz większego znaczenia w rozwoju ekonomicznym regionu nabierają czynniki związane z wiedzą, umiejętnościami, postawami. Składowe te wyznaczają wielkość i zasób kapitału ludzkiego regionu. Regionalne zasoby pracy coraz częściej traktuje się jako podaż kapitału ludzkiego (czyli sumę wiedzy, kwalifikacji, postaw mieszkańców), a nie jako siłę roboczą. Zmienia się filozofia i podejście wśród inwestorów. Ci, którzy chcą uzyskać przewagę rynkową, oferując nowoczesne usługi i wyroby, dokonują decyzji lokalizacyjnej na podstawie występującego tam kapitału ludzkiego.

² D. Maillat, L. Kebir, *Learning region*, 1999, cyt. za: O. Tarre's, *Lokalna globalizacja czy globalna lokalizacja*, 2004, s. 37.

³ R. Florida, wyd. cyt.

Tabela 1. Czynniki rozwoju lokalnego/regionalnego

| Czynniki rozwoju | Tradycyjny punkt widzenia | Nowoczesny punkt widzenia |
|------------------|---|---|
| Zatrudnienie | Więcej firm to więcej miejsc pracy | Firmy tworzące nowe miejsca pracy dopasowują je do kwalifikacji mieszkańców |
| Baza rozwojowa | Rozwój istniejących sektorów gospodarki | Tworzenie nowych instytucji gospodarczych |
| Korzyści miejsca | Korzyści komparatywne bazujące na aktywach fizycznych | Korzyści komparatywne bazujące na jakości środowiska |
| Zasoby wiedzy | Wiedza istniejących kadr | Wiedza jako operator rozwoju społeczno-ekonomicznego |

Źródło: E.J. Blakley, *Planning Local Economic Development. Theory and Practice*, London 1989, za: J. Kot, *Czynniki rozwoju lokalnego*, [w:] *Ekonomiczne i środowiskowe aspekty zarządzania rozwojem miast i regionów*, Łódź 2001, s. 157

3. Edukacyjne i współczesne organizacje

Ewolucja modeli organizacyjnych ma swoje konsekwencje w sferze wymagań wobec pracowników, od których oczekuje się, by byli: elastyczni, otwarci, kreatywni, potrafili brać na siebie większą odpowiedzialność i pracować w zespołach. Wiedza pojmowana jest jako systematyczne rozwiązywanie problemów. Rozbieżność między kwalifikacjami i umiejętnościami nabywanymi w procesie edukacji a wymaganiami ze strony pracodawców jest coraz większa. Systemy edukacyjne stają się paradoksalnie hamulcem zmiany społecznej i modernizacji po stronie przedsiębiorstw.

Cechy tych mało elastycznych systemów edukacyjnych to⁴:

1) mała podatność tych systemów na zmiany zachodzące w otoczeniu społeczno-ekonomicznym, co ma swoje źródło w biurokratycznej strukturze instytucji kształcących, ale również w tradycji kształtowania edukacji jako dziedziny względnie autonomicznej i wyodrębnionej od działalności praktycznej,

2) nacisk położony na kształcenie specjalistyczne (na podstawie wąskiej dziedziny nauki). Niski stopień internacjonalizacji takich norm, jak: odpowiedzialność, kreatywność, dążenie do osiągnięć, które powinny stać się podstawowymi elementami naszej kultury organizacyjnej (w miejsce statusów związanych z posiadaniem formalnych kwalifikacji i pozycją w formalnej strukturze organizacji).

Zmiany technologiczne przynoszą rewolucję we wszystkich rodzajach prac. Od pracowników oczekuje się rozwiązywania coraz bardziej złożonych problemów, większego zaangażowania i większej odpowiedzialności. Spłaszczanie struktur organizacyjnych oraz powstawanie struktur sieciowych „przesuwa w dół” kompetencje i odpowiedzialność. Presja technologiczna wywierana jest także na systemy edukacyjne.

⁴ G. Krupińska, K. Stobińska, *Inwestowanie w pracownika*, Poltext, Warszawa 1996.

Reguły organizacyjne tradycyjnego systemu edukacyjnego zamykają proces kształcenia z dala od realnych zjawisk. Programy kształcenia koncentrują się na przekazywaniu wiedzy w zakresie wybranej dyscypliny, względnie dyscyplin blisko z nią związanych. W tak przyjętym systemie edukacji nazywanym przez B. Bernstein zamkniętym⁵ występują „zastępy specjalistów w swojej dziedzinie, którzy w miarę postępów w nauce wiedzą coraz więcej o coraz bardziej ograniczonym zakresie zjawisk. Specjalistów, którzy uzyskując wymagane świadectwa i certyfikaty, monopolizują dostęp do określonych pozycji społecznych i zawodowych. W tym sensie zamknięte systemy edukacyjne reprodukcją ‘strukturalną racjonalność’ opartą na wąskiej specjalizacji i kontroli”. Inaczej scharakteryzować można otwarte systemy edukacyjne. Kładą one nacisk na silną integrację i interakcję procesu kształcenia z realnymi procesami zachodzącymi w różnych sferach życia społecznego, gospodarczego i politycznego. Realizują one koncepcję kształcenia, którego celem jest rozwijanie umiejętności uczenia się, łączą w programach nauczania treści należące do odmiennych dyscyplin (wiedza techniczna przeplata się z wiedzą społeczną i humanistyczną), umożliwiają wpływ uczącego się na przebieg własnej edukacji przez indywidualizację programów nauczania. W systemach tych prym wiedzie holistyczna wizja człowieka, a także silne zakotwiczenie edukacji w życiu społeczno-ekonomicznym. Efektem kształcenia w systemie edukacji otwartej jest otwieranie dostępu do wiedzy, które umożliwia większą mobilność jednostki na rynku pracy, jak również pobudza ruchliwość społeczną, otwartość na nowe idee i pomysły. Systemy edukacyjne, znajdujące się pod stałą presją rynku, ewoluują od systemów zamkniętych (zorientowanych na jednostronny przekaz wiedzy) w kierunku systemów otwartych (opartych na przekonaniu o konieczności rozwijania zdolności uczenia się). Jednocześnie trzeba pamiętać o występowaniu różnorodnych ograniczeń tej zmiany. Edukacja, zwłaszcza wyższa, ma wpisaną w swoją naturę, ukształtowaną przez wieloletnią tradycję i praktykę, niechęć do zmian i swoisty opór przed wpływem świata zewnętrznego.

Kształcenie w ramach systemów otwartych wymaga, aby wszystkie elementy i fazy procesu edukacji były wzajemnie powiązane. Jeśli idea budowy otwartego systemu edukacyjnego ma spełnić określone oczekiwania i stać się głównym czynnikiem zmiany społecznej, to należy wypracować katalog podstawowych wartości charakteryzujących ten system, analogicznie jak miało to miejsce w przypadku zamkniętych systemów edukacyjnych, gdzie wzór stanowił „fachowiec w swojej dziedzinie”. Popularyzacja nowego sposobu myślenia i działania zwraca uwagę na kulturowe uwarunkowania społeczeństwa innowacyjnego, otwartego na zmiany i twórcze działanie. Podstawą nowego stylu myślenia i działania nie może być odgórnie zaprojektowana zmiana reglamentowana przez biurokratyczne mechanizmy władzy politycznej. Przeciwnie, współczesna organizacja życia społecznego wokół procesów i idei, zdecentralizowane struktury oparte na w miarę autonomicznych

⁵ B. Bernstein, *Odtwarzanie kultury*, PWN, Warszawa 1990.

zespołach powodują, że każdy w zakresie określonym przez własne kompetencje i umiejętności, także ambicje, jest odpowiedzialny za określone działania. „Pojęcie odpowiedzialności nabiera nowego znaczenia. Odpowiedzialność przestaje być niepodzielna, przypisana do określonych funkcji – staje się współodpowiedzialnością. Tak rozumiana odpowiedzialność realizuje się przez zaakceptowanie potrzeby rozwijania własnych kompetencji i umiejętności, potrzeby koordynacji opartej na współdziałaniu. Trzy elementy:

- koncepcja uczenia się jako otwartego procesu,
- zasada odpowiedzialności oraz
- zasada współdziałania

mogą stanowić podstawę budowania społeczeństwa uczącego się”⁶.

4. Tendencje edukacyjne i czynniki je kształtujące

Właściwa proporcja między poszczególnymi kierunkami studiów powinna stać się nie tylko przedmiotem troski instytucji edukacyjnych czy instytucji rynku pracy, ale także samych pracodawców. Wobec systemu edukacyjnego, w tym szkół wyższych, formułowane są liczne postulaty. Przy czym, jak pokazuje doświadczenie, i to nie tylko polskie, sam system nie jest w stanie przeorientować się, usprawnić, potrzeba do tego istotnych impulsów zewnętrznych. Administracja samorządowa, zwłaszcza ta na poziomie regionalnym, może i powinna odegrać rolę koordynatora systemu edukacyjnego w regionie. Może się to stać przez zbudowanie sieci współpracy między szkołami, pracodawcami i administracją, która aktywnie będzie monitorować potrzeby edukacyjne mieszkańców i popyt na określone kwalifikacje wśród inwestorów. Wspólne kształtowanie programów edukacyjnych w systemie szkolnym, a także pozaszkolnym (edukacja ustawiczna) byłoby wyrazem wspomnianej współpracy, a także decentralizacji systemu edukacyjnego. Obowiązkiem państwa staje się w obecnej dobie wyposażenie wszystkich obywateli „w umiejętność posługiwania się informacjami, ich gromadzenie, selekcjonowanie, porządkowanie, zarządzanie nimi”⁷.

Zmiany w otoczeniu warunkują określoną sytuację jednostki. Sytuacja społeczna każdego będzie w coraz większym stopniu zależna od zdobytej wiedzy. Społeczeństwo jutra będzie inwestować w wiedzę i stanie się społeczeństwem uczenia się i nauczania, w którym każdy będzie tworzył swoje kwalifikacje⁸. Permanentne uczenie się staje się wyzwaniem, koniecznością, ale także szansą na dostęp do rynku pracy, w dobie konkurencji i globalizacji. Jednostki znajdujące się poza systemem

⁶ G. Krupińska, K. Stobińska, wyd. cyt., s. 114.

⁷ *Edukacja – jest w niej ukryty skarb*, Raport UNESCO, 1998, s. 17-19.

⁸ J. Maciejewski, *Egalitaryzm – szansa czy wymóg społeczeństwa postindustrialnego. Wybrane aspekty socjologiczne*, [w:] *Egalitaryzm, kształcenie masowe czy przymus kształcenia w społeczeństwie demokratycznym*, G. Gawel-Luty (red.), Pomorska Akademia Pedagogiczna, Słupsk 2001, s. 66.

ciągłego uczenia się skazane są na wykluczenie i trwałą „niebyt” zawodowy. Dostęp do edukacji staje się dzisiaj głównym wyrazicielem hasła równych szans uczestnictwa w życiu społeczno-ekonomicznym. Szczególne oczekiwania rzeczywistość formułuje wobec absolwentów uczelni. Nieustanne uzupełnianie wiedzy, dbałość o własny rozwój zawodowy, podnoszenie kwalifikacji to warunek nie tylko odniesienia sukcesu zawodowego, ale więcej – to warunek trwania na rynku pracy. Absolwent szkoły wyższej nie tylko musi reagować na rzeczywistość, powinien także umieć antycypować ją i być jej współkreatorem. Zatem szkoła wyższa ma przed sobą poważne wyzwania. Chodzi nie tylko o „pasywne” dostarczanie kadr z wyższym wykształceniem, ale także, a może przede wszystkim, o kształtowanie postaw przedsiębiorczości, innowacyjności i adaptacyjności.

Oferta usług edukacyjnych w regionach ulegać będzie dalszej dywersyfikacji. Związane jest to z odmienną strukturą gospodarki regionalnej w regionach o różnym poziomie rozwoju i różnym potencjale rozwojowym. Kreowanie kapitału ludzkiego w regionach peryferyjnych powinno być większe i bardziej intensywne niż w regionach lepiej rozwiniętych, ponieważ znaczna część absolwentów szkół przemieszcza się w stronę rozwijających się dynamicznie metropolii. Jednocześnie dyskutowana obecnie reforma edukacji, w tym zwłaszcza wyższej, powinna zaowocować większą decentralizacją w kształtowaniu programów i kierunków kształcenia. Oferta powinna być powiązana z regionalnymi rynkami pracy, niezbędne jest także wzmocnienie roli pracodawców i biznesu w kształtowaniu tej oferty. Dyskutowane zmiany powinny zaowocować zwiększeniem roli praktyk zawodowych, kształcenia w miejscu pracy (*on the job training*), a także takim profilowaniem przyszłego absolwenta, aby był on pełnowartościowym uczestnikiem rynku pracy. Miarą wysokiej jakości wykształcenia i jego przydatności jest wskaźnik zatrudnienia absolwentów. W całej filozofii edukacji należy odejść od postrzegania szkoły, w tym szkoły wyższej, jako samoistnego bytu w kierunku postrzegania jej jako aktywnego uczestnika życia gospodarczego i społecznego. Jednocześnie sami pracodawcy także powinni w większym zakresie włączyć się w kształtowanie oferty edukacyjnej przez szkoły. Należy zatem podjąć wiele działań służących poprawie relacji edukacja–rynek pracy, w tym m.in. takie jak:

1. „Uzawodowienie” kształcenia na pierwszym stopniu studiów. Kształcenie na tym poziomie ma mieć charakter powszechny i przygotowujący do zawodu. Należy zatem włączyć praktyków w proces kształcenia, upowszechnić system kształcenia przemiennego z obowiązkowymi kilkumiesięcznymi stażami w praktyce gospodarczej dla studentów.

2. Kształcenie na drugim stopniu powinno zachować charakter akademicki i być traktowane jako oferta dla wybranych (wprowadzenie ostrzejszych mechanizmów selekcji).

3. Studia doktoranckie powinny mieć charakter kształcenia elity kierującej procesami modernizacji ekonomicznej i społecznej, a nie jako kształcenie powszechne, masowe dostępne dla wszystkich absolwentów niższych poziomów kształcenia. Nie-

zbędne jest bardzo silne powiązanie studiów doktoranckich z badaniami na uczelniach. Rozprawa doktorska nie może być jedynie pochodną zainteresowań doktora, ale powinna służyć rozwiązaniu konkretnego problemu zgłaszanego przez praktykę gospodarczą (zwłaszcza w naukach technicznych i społecznych).

4. Należy odejść od finansowania uczelni powiązanego z liczbą studentów, ponieważ taki algorytm przyczynia się do bezkrytycznego przyjmowania „wszystkich chętnych” na studia pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia. Algorytm ten powinien być związany raczej z finansowaniem działalności badawczej użytecznej rynkowo i społecznie.

5. Minima kadrowe w uczelniach należy ustalać w sposób elastyczny w zależności od kierunku studiów, powinno się przy tym uwzględniać zaangażowanie praktyków w tych minimach niekoniecznie posiadających stopnie i tytuły naukowe (dotyczy to zwłaszcza studiów pierwszego stopnia).

Literatura

- Bernstein B., *Odtwarzanie kultury*, PWN, Warszawa 1990.
- Blakley E.J., *Planning Local Economic Development. Theory and Practice*, London 1989, za: J. Kot *Czynniki rozwoju lokalnego*, [w:] *Ekonomiczne i środowiskowe aspekty zarządzania rozwojem miast i regionów*, D. Stawasz, T. Markowski (red.), Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001.
- Crozier M., Friedberg E., *Człowiek i system. Ograniczenia działania zespołowego*, PWE, Warszawa 1988.
- Crozier M., *Przedsiębiorstwo na podsluchu. Jak uczyć się zarządzania postindustrialnego*, PWE, Warszawa 1993.
- Edukacja – jest w niej ukryty skarb*, Raport UNECSO, 1998.
- Ekonomiczne i środowiskowe aspekty zarządzania rozwojem miast i regionów*, T. Markowski, D. Stawasz (red.), Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001.
- Florida R., *Toward the learnig region*, „Futures” 1995 nr 5.
- Krupińska G., Stobińska K., *Inwestowanie w pracownika*, Poltext, Warszawa 1996.
- Leszczyński M., *Rola edukacji w kształtowaniu innowacji i gospodarki opartej na wiedzy*, [w:] *Region w gospodarce opartej na wiedzy*, A. Jewtuchowicz (red.), UŁ, Łódź 2007.
- Leszczyński M., *Otwarte systemy edukacyjne w budowaniu regionu uczącego się*, [w:] *Kapitały ludzkie i społeczne a konkurencyjność regionów*, M. Szczepański, K. Bierwiaczonek, T. Nawrocki (red.), UŚ, Katowice 2008.
- Maciejewski J., *Egalitaryzm – szansa czy wymóg społeczeństwa postindustrialnego. Wybrane aspekty socjologiczne*, [w:] *Egalitaryzm, kształcenie masowe czy przymus kształcenia w społeczeństwie demokratycznym*, G. Gaweł-Luty (red.), Pomorska Akademia Pedagogiczna, Słupsk 2001.
- Marciniak S., *Innowacje i rozwój gospodarczy*, Ośrodek Nauk Społecznych, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 1998.

Marek Leszczyński

HUMAN CAPITAL AS THE REGIONAL RESOURCE

Summary: The article addresses an issue of the meaning of human capital as a development operator on a local and regional scale, indicating the role of educational institutions (in particular higher schools). The important demand is a flexible shaping of offers of educational services and treating human capital as a common regional resource.