

Małgorzata PRONOBIS

Politechnika Śląska, Wydział Organizacji i Zarządzania

Katedra Zarządzania Przedsiębiorstwem i Organizacji Produkcji

## POZYSKIWANIE WIEDZY JAKO CZYNNIK DYNAMIZUJĄCY ROZWÓJ GOSPODARKI

**Streszczenie.** W artykule przedstawiono problematykę związaną z pozyskiwaniem wiedzy przez współczesne przedsiębiorstwa. W miarę rozwoju techniki, informatyki i ciągłych innowacji zdobywanie wiedzy i jej ciągłe poszerzanie drogą kształcenia ustawicznego nabiera coraz to większego znaczenia. Przedsiębiorstwa inwestujące w wiedzę swoich pracowników stają się bardziej konkurencyjne i odnoszą sukcesy gospodarcze. Inwestowanie w kapitał ludzki drogą ustawicznego kształcenia jest jedną z najbardziej efektywnych metod działania mających na celu zwiększenie konkurencyjności wytwarzanych produktów oraz optymalizację zachowań rynku.

## KNOWLEDGE GAINING AS ECONOMIC GROWTH FACTOR

**Summary.** This article describes present-day enterprises problems, regarding gaining knowledge process. In times of technology, data processing and innovation development, knowledge gaining and constant widening become more and more important. Enterprises are more competitive and successful if investment in employees knowledge growth is their policy. Investing in human resource by incessant education, is one of the effective methods of activity which has for its object, the increase of the competition of produced items, and also the optimisation of the behaviour in the market.

### 1. Wprowadzenie

W dobie wielkich przemian, procesów integracji i globalizacji, automatyzacji, rozwoju techniki, technologii oraz informatyki niezbędne w przystosowaniu się do nowych warunków i innowacji staje się ciągłe poszerzanie wiedzy, kwalifikacji i zdobywanie nowych umiejętności, ogólnie mówiąc – pozyskiwanie wiedzy. Procesy globalizacji, zmienność

warunków otoczenia wymuszają na przedsiębiorstwie elastyczne, twórcze działanie, które pozwoli na jego ciągły rozwój. Dlatego też wyzwalają potrzebę pozbycia się przez przedsiębiorstwo starych, skostniałych nawyków i zastąpienie ich nowymi procesami w odniesieniu do zdobywania wciąż nowej wiedzy [2].

## 2. Edukacja głównym elementem rozwoju cywilizacyjnego i gospodarczego

Prace badawcze przeprowadzane w wielu krajach potwierdzają, iż istnieje ścisły związek pomiędzy wydatkami przeznaczanymi na oświatę a wzrostem produktywności.

Na związek pomiędzy wykształceniem a wzrostem gospodarczym i wyższą produktywnością zwracali już uwagę ekonomiści zajmujący się teorią kapitału ludzkiego. „Zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii ucieleśniony w każdej osobie oddzielnie i w społeczeństwie jako całość, to kapitał ludzki. Kapitał ludzki jest zasobem, który jest źródłem zdolności do pracy, usług, zarobków, także satysfakcji. Wyróżniającą cechą kapitału ludzkiego jest to, że jest jak gdyby częścią człowieka – „jest ludzki, ponieważ jest ucieleśniany w ludziach”<sup>1</sup>. Twórcą owej teorii był Theodore Willim Shultz<sup>2</sup>. Teoria, jaką opracował, wynikała z poszukiwania nowych źródeł wzrostu gospodarczego.

Fenomenem w ówczesnych czasach było wyjaśnienie wpływu kształcenia na poziom produkcji poprzez wzrost wydajności pracy. W swej teorii Shultz starał się udowodnić opłacalność w nakładach na oświatę z ekonomicznego punktu widzenia. Przeprowadził on badania dotyczące wielkości ponoszonych nakładów na kształcenie w latach 1900-1956 w Stanach Zjednoczonych i doszedł do wniosku, iż pomimo stałego wzrostu kosztów wydatkowanych na oświatę, inwestycje w kształcenie kapitału ludzkiego są znacznie bardziej opłacalne niż inwestycje w kapitał rzeczowy. Na podstawie swych badań wysnuł również wniosek, że czynnikiem wpływającym na wzrost kosztów w procesie nauczania jest wydłużony okres kształcenia. Podkreślał jednak, iż fakt ciągłego wzrostu zapotrzebowania na coraz lepiej wykształcone kadry jednocześnie powoduje wzrost popytu na wykształcenie, co tym samym zwiększa jego opłacalność. Inni ekonomiści poruszający kwestię konieczności inwestowania w kształcenie społeczeństwa to między innymi Thomas Mun, czy William Petty. Mun twierdził, że o rozwoju ekonomicznym danego kraju decydują w dużym stopniu umiejętności ludzkie. Jego zdaniem zatem należy dokładać wszelkich starań, by zapewnić

<sup>1</sup> Hasińska Z.: „Kształcenie ustawiczne w procesie przemian rynku pracy”, Wyższa Szkoła Zarządzania, Wrocław 2001, s.77.

<sup>2</sup> Theodore Willim Shultz - żył w latach 1902-1998, ekonomista amerykański, prof. ekonomii i socjologii, wykładał na Iowa State College; niektóre jego prace: „Education and Economic Growth”, „Investment in Human Capital”, „The Economic Value of Education”.

rozwój tychże umiejętności za pomocą nauczania i upowszechniania wiedzy. Uważał on także, iż rozwój umiejętności ludzkich ma pozytywne oddziaływanie na produktywność pracy ludzkiej. Petty natomiast w swych rozważaniach podkreślał, iż praca ludzka jest czynnikiem, który w znacznym stopniu decyduje o bogactwie kraju, oraz że jakość pracy wpływa zasadniczo na wyniki procesu pracy. Stąd też pośrednio można wnioskować, iż teoria jego podkreśla konieczność kształcenia społeczeństwa, które dysponując lepszymi kwalifikacjami będzie produktywniej i wydajniej pracowało.

Jednym ze słynnych ekonomistów zajmujących się także teorią kapitału ludzkiego był Frank Coervers, autor opracowania „The impact of human capital on labour productivity in manufacturing sectors of European Union”. Jego rozważania na temat tej teorii posunęły się do wyróżnienia czterech elementów, za pomocą których kapitał ludzki wpływa i oddziałuje na wydajność pracy.

Były to:

- **Efekt pracowniczy**  
Efekt ten polega na tym, że pracownik o wyższym poziomie edukacji wpływa w sposób bardziej efektywny na proces pracy, przede wszystkim zaś w sytuacji złożonej techniki.
- **Efekt alokacyjny**  
Polega na tym, iż wyższy poziom wykształcenia pracownika ma poważny wpływ na podejmowanie lepszych decyzji podczas wykonywania pracy, a tym samym ma wpływ na jego zwiększoną produktywność.
- **Efekt dyfuzji**  
Udowadnia, że im pracownik posiada lepsze wykształcenie, tym łatwiej dostosowuje się do nowych warunków technologicznych oraz organizacyjnych.
- **Efekt naukowo – badawczy**  
Efekt ten wyjaśnia związek między wysokimi kwalifikacjami a wynikami badań podstawowych i rozwojowych potwierdzając, iż wysokie kwalifikacje są absolutnie niezbędne dla dalszego postępu technicznego i wzrostu efektywności procesu gospodarowania.

J. Kluczyński i M. Gmytrasiewicz w swym dziele "Oświata i gospodarka" [4] podkreślają także, że kwalifikacje ludzkie mają poważny wpływ na wzrost gospodarczy zarówno w skali mikro-, jak i makroekonomii. Ponadto w rozważaniach nad czynnikami wzrostu dochodu narodowego podkreślają oni konieczność rozpatrzenia następujących zagadnień:

- wpływu wykształcenia pracowników na wzrost wydajności pracy,
- funkcji postępu technicznego i organizacyjnego we wzroście gospodarczym,

- roli czynnika ludzkiego przy różnym poziomie kwalifikacji w efektach produkcyjnych,
- wpływu wykształcenia na kształtowanie się modelu konsumpcji społeczeństwa,
- znaczenia kwalifikacji załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem.

Na podstawie wypowiedzi i opracowań wielu ekonomistów, można zatem stwierdzić, że elementem świadczącym o rozwoju danego kraju, oprócz cech naturalnych, tzn. klimatu, zasobów naturalnych, położenia geograficznego, które to cechy tracą już na znaczeniu, głównym czynnikiem jest inwestowanie w wiedzę.

Wymogiem chwili staje się inwestowanie w kapitał ludzki. Tylko to pozwala korzystać z osiągnięć współczesnej techniki wykorzystując jej zdobycze dla potrzeb ludzkości. Inwestowanie w kapitał ludzki poprzez kształcenie pracowników, poszerzanie przez nich posiadanej wiedzy, zdobywanie nowych kwalifikacji przyczynia się do poprawy efektywności produkcji i zarządzania. Wszelkie innowacje tak w aspekcie technologii, jak i zarządzania są możliwe do wprowadzenia tylko przy posiadaniu wysoko wykwalifikowanej, systematycznie podnoszącej swoje umiejętności kadrze pracowników. Inwestowanie w kapitał ludzki jest najszybciej rentowną inwestycją decydującą w głównej mierze o możliwościach dalszego wzrostu gospodarczego i stanowi w tym zakresie prostą zależność pomiędzy poziomem inwestycji w naukę a poziomem tego wzrostu.

XXI wiek stawia jednak wiele trudnych wyzwań, którym system edukacji nie potrafi sprostać. Przede wszystkim dynamiczny postęp technologiczny prowadzi do wypierania pracowników z procesu produkcji. Jest to zjawisko nieuniknione generujące zjawisko bezrobocia w wielu krajach. Barierą dla edukacji jest także skostniały i przestarzały system nauczania, który jest częstokroć nieadekwatny do nowoczesnych technologii. Tradycyjny system szkoleń nie nadąża za wymogami, jakie stawia gospodarka oczekując zdobywania przez pracowników elastycznych kwalifikacji i umiejętności. Przeszkodą w powszechnym zdobywaniu kwalifikacji jest także stale narastająca polaryzacja społeczeństwa, uniemożliwiająca korzystanie z nowoczesnych form kształcenia dużej części społeczeństwa. Edukacja ma stanowić czynnik dynamizujący rozwój gospodarki, dlatego należy dążyć do tego, by liczba osób kształcących się stale rosła. Celem nowoczesnej edukacji ma być „wyprodukowanie” absolwenta, który wyposażony będzie w umiejętności samouczenia się, który otwarty będzie na świat, zachodzące na nim zmiany i na innych ludzi, który będzie przygotowany do funkcjonowania w społeczeństwie oraz będzie innowacyjny w swoim podejściu do dziedziny zawodowej. Ponadto absolwent taki musi się charakteryzować takimi cechami, jak: aktywność, przedsiębiorczość i komunikatywność. Cel kształcenia, według K. Denka [3], to sensowne, planowane oraz świadome efekty systemu edukacji narodowej, które są niejako projekcją przyszłości. Współczesny system kształcenia powinien być

krytycznie ustosunkowany do obecnego stanu oświaty w wymiarze zarówno globalnym, jak i krajowym. Musi przeciwdziałać konserwatyzmowi stosowanemu obecnie w programach nauczania i doprowadzić do tego, by szkoła przekształciła się we wzorcową organizację, będącą w stanie przygotować młodego człowieka do wejścia w samodzielne życie. Szkoła powinna stworzyć możliwości zamknięcia luki, jaka obecnie istnieje pomiędzy rzeczywistością, w której żyją ludzie, a możliwościami jej opanowania. Naczelną zasadą natomiast nowoczesnego systemu kształcenia jest ciągle i elastyczne dostosowywanie się do szybko zmieniających się warunków życia i wybieganie w przyszłość. Aby skonstruować idealny model edukacji, należy brać pod uwagę przede wszystkim rolę i potrzeby cywilizacji informatycznej.

Według J. Auleytnera [1], inwestycje w kapitał ludzki powinny być oparte na czterech humanistycznych zasadach, do których zaliczają się:

- uczyć się, aby działać,
- uczyć się, aby wiedzieć,
- uczyć się, aby wspólnie żyć,
- uczyć się, aby być.

Aby gospodarka mogła dobrze i prawidłowo funkcjonować, należy przede wszystkim racjonalnie planować zapotrzebowanie na kadry o określonych kwalifikacjach i dysponować:

1. trafną diagnozą nasycenia gospodarki kadrami kwalifikowanymi,
2. trafną diagnozą istniejących kierunków kształcenia,
3. założeniami dotyczącymi strategii rozwoju regionalnego,
4. znajomością metod prognozowania,
5. prognozą demograficzną.

Powyższych 5 grup czynników pozwala na opracowanie wstępnej i prawidłowej prognozy zapotrzebowania na kadry.

### **3. Kapitał ludzki w systemie ustawicznego kształcenia**

Współczesna gospodarka wymaga, by wiedza zdobyta w szkole była stale uzupełniana i wzbogacana. Wiedza przestaje być zatem raz zdobytym zasobem, kształcenie staje się procesem trwającym przez całe życie. W miarę rozwoju techniki, informatyki i ciągłych innowacji, edukacja permanentna nabiera coraz większego znaczenia. Zmieniające się technologie produkcji, techniki przepływów informacji, coraz krótszy czas między wynalezieniem jakiegoś przedmiotu a jego zastosowaniem powodują presję na weryfikację dotąd nabytej wiedzy i zmuszają do ciągłego jej poszerzania. W związku z koniecznością rozwijania wiedzy, która ma być przede wszystkim wykorzystywana w procesie produkcji,

ustawiczne kształcenie staje się elementem niezbędnym w życiu codziennym każdego człowieka. Chcąc funkcjonować swobodnie w otaczającym nas świecie musimy podnosić nasze kwalifikacje i umiejętności, tak by nadażyć i sprostać wyzwaniom współczesnej gospodarki. Bez ustawicznego kształcenia, bez ciągłego podnoszenia kwalifikacji jednostka skazana jest na marginalizację.

Według definicji UNESCO kształcenie ustawiczne oznacza wszystkie rodzaje aktywności dotyczącej kształcenia człowieka, które realizowane jest w formach szkolnych i pozaszkolnych w różnych okresach życia, a które zmierzają do zdobycia wiedzy oraz pełnego rozwoju osobowości i uzdolnień. Kształcenie ustawiczne służy przygotowaniu do pełnienia różnorodnych obowiązków zawodowych i społecznych oraz nadążaniu w rozwoju cywilizacyjnym.

W systemie kształcenia permanentnego uczestniczą różne instytucje i podmioty rynkowe, organizacje społeczne i polityczne oraz jednostki administracji rządowej i pozarządowej.

Obecnie pracodawcy, chcąc zwiększyć produktywność firmy, zwiększyć jakość pracy oraz doprowadzić do osiągnięcia większej satysfakcji z pracy, obowiązkowo wymagają od swoich pracowników, by ci uczestniczyli w różnego rodzaju kursach i szkoleniach. Podnoszenie kwalifikacji pracowników uważane jest za inwestycję, która musi doprowadzić do zwiększenia zysków przedsiębiorstwa. Najbardziej powszechne metody wykorzystywane w systemie kształcenia ustawicznego to:

- "uczenie się na odległość,
- uczenie się w działaniu,
- nauczanie zespołowe,
- kształcenie w miejscu pracy"<sup>3</sup>.

Najczęściej spotykaną metodą jest ostatnia, czyli uczestnictwo pracownika w kształceniu na stanowisku pracy. Najnowocześniejszą metodą natomiast jest uczenie na odległość. Zadaniem szkolenia i doskonalenia pracowników jest rozwój potencjału pracy. Stąd też musi to być proces trwający przez dostatecznie długi okres czasu i w prawidłowy sposób zorganizowany. Niezwykle ważną kwestią w organizowaniu tego typu szkoleń jest zaplanowanie potrzeb szkoleniowych, które muszą uwzględniać potrzeby kształcenia pracowników, sytuację finansową firmy, jej kulturę i model prowadzonej przez nią polityki personalnej. Cały proces kształcenia powinien wykształcić w pracowniku nowe zdolności, umiejętności, które pozwolą mu przyjąć na siebie większą odpowiedzialność lub w ogóle przejąć inne bardziej złożone obowiązki w firmie. Szkolenia i doskonalenia zapewniają także pracownikowi ochronę przed dezaktualizacją wiedzy. Pracodawcy natomiast zapewniają

---

<sup>3</sup> Z. Hasińska: "Kształcenie ustawiczne w procesie przemian rynku pracy". Wyższa Szkoła Zarządzania, Wrocław 2001, s. 81.

większą konkurencyjność i bardziej efektywne działanie firmy oraz utrzymanie, bądź osiągnięcie zadowolającej go pozycji na rynku.

Szkolenia i doskonalenia zawodowe są także organizowane dla osób poszukujących pierwszej pracy bądź też dla osób bezrobotnych. Problemy ze znalezieniem pracy dotyczą osób z różnym stopniem wykształcenia. Jednakże najliczniejszą grupę mającą trudności z jej znalezieniem stanowią osoby z wykształceniem zawodowym i średnim. Dlatego system przekwalifikowań i szkoleń odgrywa obecnie znaczącą rolę i zwiększa szansę na znalezienie pracy, a ponadto osobom, które utraciły pracę zapewnia podtrzymanie pewnej aktywności zawodowej. Najczęściej organizowane kursy dla bezrobotnych to: kursy komputerowe, kursy księgowości wspomaganą komputerem, kursy obsługi sprzętu komputerowego i biurowego, kursy marketingowe i kursy zarządzania, kursy prowadzenia drobnej działalności gospodarczej itp.

Organizowanie szkoleń wydaje się w obecnych warunkach gospodarczych najbardziej efektywną formą aktywizowania lokalnych rynków pracy i choć wymaga jeszcze wielu ulepszeń w kwestiach stosowanych metod, form i treści oraz dopracowania pod względem organizacyjnym, przynosi pozytywne efekty. By efekty te jednak były owocniejsze, niezbędna jest współpraca partnerów samorządowych i rządowych oraz różnego rodzaju organizacji społecznych i gospodarczych w zakresie identyfikowania przyszłych potrzeb kadrowych i edukacyjnych oraz w zakresie finansowania podejmowanych działań edukacyjnych.

Kształcenie na odległość to najbardziej nowoczesna metoda nauczania. Ta popularna metoda nauczania w państwach o wysokim poziomie wzrostu gospodarczego pozwala na kształcenie bez konieczności odrywania się z miejsca zamieszkania i miejsca pracy wykorzystując do tego komputer czy wideokonferencję. Z uwagi na pozytywny charakter takiego systemu kształcenia, jest on wykorzystywany przez organizacje działające w skali międzynarodowej.

W nauczaniu na odległość wyróżnia się kilka form kształcenia. Są to:

- kształcenie korespondencyjne  
polega na spotkaniach z nauczycielem co jakiś czas, tak by ten mógł sprawdzić nabytą wiedzę; obecnie jednak do spotkań takich dochodzi za pośrednictwem kasyety wideo, czy też taśmy audio;
- kształcenie telekonferencyjne  
podczas takiego szkolenia studenci, którzy usytuowani są w różnych salach, wysłuchują wykładu za pośrednictwem telewizji satelitarnej;
- kształcenie za pomocą internetu  
kurs kształcący w takim przypadku zazwyczaj przygotowany jest w formie witryny internetowej, studenci zaś kontaktują się z wykładowcą za pomocą e-maili, czy też chat line-u;

- kształcenie mieszane  
polega na tym, że wszystkie powyżej przedstawione formy przeplatają się wzajemnie.

Przy omawianiu kwestii związanych z kształceniem na odległość należy zauważyć, że metoda ta dotarła również do Polski, choć z uwagi na ograniczony dostęp do Internetu nie rozpowszechniła się ona tak jak w krajach wysoko rozwiniętych. Metoda ta wymaga od osoby kształcącej się wysokiej determinacji i zaangażowania, skrupulatności i samodyscypliny, z uwagi na fakt, że polega ona głównie na samodzielnym studiowaniu, na interakcji z rówieśnikami, na formułowaniu samodzielných projektów. System kształcenia na odległość jest metodą nowoczesną i zupełnie odmienną od tradycyjnego modelu nauczania.

Rozwój metody kształcenia na odległość będzie się coraz to bardziej dynamizował, ponieważ zapewnia on dostęp do wiedzy i edukacji jak najszerszej rzeszy społeczeństwa. Ponadto metoda ta pozwala szybko reagować na zmieniające się potrzeby i kierunki kwalifikacji wysoko specjalistycznej kadry pracowniczej. Jest to szansa dla Polski w nadrobieniu luki edukacyjnej. Kształcenie na odległość zapewni także przepustowość systemu edukacji w naszym kraju, a zatem ma wyuczyć w młodym pokoleniu:

- abstrakcyjnego myślenia, które wymaga zwiększonych możliwości odkrywania wzorców postępowania w różnych sytuacjach,
- szerokiego rozumowania, które pozwoli nie tylko rozwiązać problem, ale stwierdzić również, dlaczego nowe problemy powstają,
- eksperymentowania, które pozwoli na większą swobodę, między innymi w przyswajaniu wiedzy,
- umiejętności współpracy, które zapewnią umiejętność pracy w zespole [5].

#### 4. Podsumowanie

Należy stwierdzić, iż generalnie liczba przedsiębiorstw, w których kapitał i zasoby materialne wpływają na ich wartość, wciąż maleje. Wzrasta natomiast liczba przedsiębiorstw inwestujących w zasoby niematerialne, takie jak gromadzenie wiedzy, patenty, wzory użytkowe. Przedsiębiorstwa te między innymi dzięki temu odnoszą sukces gospodarczy. Dlatego też współczesne organizacje, chcąc uzyskać przewagę konkurencyjną i zapewnić sobie ugruntowaną pozycję na rynku, dążą do ciągłego gromadzenia wiedzy i efektywnego jej wykorzystania [6].



## Literatura

1. Auleytner J.: Edukacja bez granic, Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie, WSP TWP, 2001.
2. Brzeziński M.: Zarządzanie innowacjami technicznymi i organizacyjnymi, DIFIN, Warszawa 2001.
3. Denek K.: Wartości i cele edukacji szkolnej, Edytor, Toruń 1994.
4. Gmytrasiewicz M., Kluczyński J.: Oświata i gospodarka, Książka i Wiedza, Warszawa 1971.
5. Grodzki J.: Edukacja czynnikiem rozwoju gospodarczego, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2000.
6. Grudzewski M., Hejduk I. K.: Zarządzanie wiedzą wyzwaniem dla współczesnych przedsiębiorstw, Teoria Organizacji i Zarządzania Przedsiębiorstwem, EiOP, Wydanie 1/2003.
7. Hasińska Z.: Kształcenie ustawiczne w procesie przemian rynku pracy, Wyższa Szkoła Zarządzania, Wrocław 2001.
8. Okoń-Horodyńska E.: Instytucjonalne dostosowania Polski do udziału w piątym programie ramowym badań rozwoju technologicznego i prezentacji Unii Europejskiej. Praca zbiorowa, część druga, Wyd. AE, Katowice 2001.