

Edukacja dorosłych jako czynnik rozwoju kapitału ludzkiego

Adult education as a factor
in the development of human capital

Dorota Koptiew

Akademia Nauk Stosowanych
w Tarnowie
<https://orcid.org/0000-0002-7824-4107>

Bogusława Puzio-Wacławik

Akademia Nauk Stosowanych
w Tarnowie
<https://orcid.org/0000-0001-8192-8174>

Abstrakt

W artykule podjęto tematykę znaczenia kapitału ludzkiego w funkcjonowaniu gospodarki, a w szczególności przedsiębiorstw. Zaprezentowano pojęcie kapitału ludzkiego, zwracając uwagę na różnorodność definicji. Najwięcej miejsca poświęcono jakości kapitału ludzkiego oraz sposobom jej poprawy, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia ustawicznego. Podkreślono znaczenie kompetencji, a także przedstawiono różne instrumenty służące ich podniesieniu. Rozważania teoretyczne zostały uzupełnione analizą danych statystycznych ilustrujących udział osób dorosłych w różnych formach kształcenia w Polsce i Unii Europejskiej.

Słowa kluczowe

kapitał ludzki, kształcenie ustawiczne, wzrost kompetencji, kształcenie zawodowe, konkurencyjność, motywacja, edukacja dorosłych

Korespondencja (Correspondence)

dr Dorota Koptiew
Akademia Nauk Stosowanych w Tarnowie
Wydział Administracyjno-Ekonomiczny
Katedra Ekonomii
ul. A. Mickiewicza 8
33-100 Tarnów, Polska
tel.: +48 14 631 65 61
e-mail: dorotakoptiew@autograf.pl

Informacja o artykule (Article info)

Otrzymano (Received): 19.09.2022
Przyjęto do druku (Accepted): 21.10.2022
Opublikowano (Published): 7.11.2022

Licencja (License)

© by Autorzy (Authors). Udostępnione
na podstawie Międzynarodowej Licencji
Publicznej Creative Commons CC-BY-SA 4.0

1. Wstęp

Zarządzanie kapitałem ludzkim obejmuje wiele aspektów dotyczących zarówno jednostek, jak i zbiorowości. Artykuł ma na celu przybliżenie samego pojęcia kapitału ludzkiego oraz zwrócenie uwagi na znaczenie motywacji w gospodarowaniu tym kapitałem.

Pojęcie kapitału ludzkiego jest niejednoznaczne i definiowane na wiele sposobów. Rozpatrywane może być zarówno na płaszczyźnie jednostkowej, jak i organizacyjnej. Wyzwania współczesnego rynku pracy, oczekiwania wobec kompetencji, zmiany w gospodarce i strukturach firm wymagają właściwego zarządzania tym kapitałem, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia ustawicznego. Celem artykułu jest przybliżenie istoty i znaczenia kształcenia ustawicznego jako czynnika rozwoju i poprawy jakości kapitału ludzkiego, a w konsekwencji wzrostu potencjału kompetencyjnego.

Rozważania teoretyczne uzupełnione zostały analizą danych statystycznych prezentujących udział osób dorosłych w różnych formach kształcenia w Polsce i Unii Europejskiej (UE).

Artykuł ma charakter przeglądowo-opisowy, wykorzystuje metody badań wtórnych. Przeprowadzona analiza porównawcza pozwala na zdiagnozowanie znacznie niższego udziału osób dorosłych w kształceniu w Polsce niż w większości krajów UE.

2. Kapitał ludzki i inwestycje o charakterze edukacyjnym w jego rozwój

Termin 'kapitał ludzki' używany jest zarówno w odniesieniu do jednostek, jak i zbiorowości. Samo pojęcie sformułowane jest w sposób mało precyzyjny i w analizach ujmowane w sposób opisowo-wyjaśniający. Najczęściej kapitał ludzki rozumiany jest następująco (Majowska, 2004, s. 45–46):

- 1) zasób zdrowia, energii witalnej i motywacji zawartych w społeczeństwie;
- 2) zespół cech demograficznych zbiorowości (struktura wieku i stanu zdrowia) i umiejętności (zwykle wykształcenie i umiejętności zawodowe);
- 3) zasób zdolności i możliwości oraz przedsiębiorczość i biegłość w zawodzie;
- 4) umiejętność współpracy, kreatywność, zasoby kompetencji oraz wewnętrznej motywacji do pracy.

Cechą kapitału ludzkiego jest jego unikalność i wielowymiarowość. Janusz Strużyna (2002) podkreśla, że wielowymiarowość kapitału ludzkiego ujawnia się na wielu płaszczyznach. Należą do nich: osobniczy kapitał intelektualny, osobniczy kapitał fizyczny i genetyczny (zdrowie, inteligencja, talenty jednostkowe). Osobniczy kapitał intelektualny to potencjał doświadczenia, edukacji oraz zasobów innego rodzaju. Kapitał ten może – zdaniem autora – płynąć z wartościowania pracy lub kompetencji, może też uzyskać rynkową wycenę w postaci nadwyżki płac, proponowanych danemu pracownikowi przez rynek, nad płacami uzyskiwanymi w firmie (Strużyna, 2002).

Na aspekty kapitału ludzkiego istotne tak z punktu widzenia jednostek, jak i zbiorowości, zwraca uwagę Anna Giza-Poleszczuk. Jej zdaniem trzy rodzaje zasobów decydują o konkurencyjności jednostki w zbiorowości (Giza-Poleszczuk, 2000, s. 27):

- 1) demograficzne: wiek, faza cyklu życiowego, stan zdrowia;
- 2) kulturowe: wykształcenie, zawód, znajomość języków obcych, ogólna kompetencja kulturowa;
- 3) psychologiczne: odporność na stresy, wiara we własne siły, poczucie własnej wartości.

Kapitał ludzki w przedsiębiorstwie powinien być traktowany jako aktywa, które należy rozwijać i rozpowszechniać. Rozpowszechnianie kapitału ludzkiego w organizacji może się odbywać trzema sposobami, jako:

- 1) zasób informacyjny, dzięki któremu ludzie dowiadują się o nowych szansach rynkowych;
- 2) aktywne wsparcie, pozwalające jednostkom osiągać cele życiowe;
- 3) znaczący kanał transmisji wartości, postaw i umiejętności.

Z kolei osiągnięcia jednostki w zakresie kreowania własnego kapitału intelektualnego zależą od stopnia jej dojrzałości – innowacyjnej i ekonomicznej – dzięki której jednostka dysponuje umiejętnościami (Bal-Woźniak, 2003, s. 17):

- 1) dostrzegania różnorodnych zjawisk, mogących mieć wpływ na jej sytuację;
- 2) kojarzenia tych zjawisk z poznanymi wzorcami w oparciu o posiadany już zasób wiedzy;
- 3) umiejętnościami dostrzegania możliwości i konieczności działania;
- 4) zdobywania dostępu do zasobów i uruchamiania ich.

Na kapitał ludzki składa się szereg elementów, które oddziałują na rozwój przedsiębiorstw. Do najważniejszych można zaliczyć (Bratnicki, Strużyna, 2001, s. 22):

- 1) kompetencje – umiejętności praktyczne, wiedza teoretyczna wynikająca z wykształcenia, talenty predysponujące pracownika do określonych działań;
- 2) zręczność intelektualną – skłonność do poszukiwania nowych rozwiązań, zdolność do naśladowania działań sprzyjających wdrażaniu w firmie nowości technicznych i organizacyjnych oraz równocześnie skłonność do zmian wynikająca z umiejętności dostrzeżenia szans rozwoju firmy poprzez nowe działania, przedsiębiorczość rozumiana jako pewna odwaga w biznesie, umiejętność znajdowania i wykorzystywania szans do poprawy sytuacji przedsiębiorstwa (nowe rynki zbytu, nowa branża, podejmowanie współpracy z nowymi partnerami itp.);
- 3) motywację – odpowiedni system motywacji w przedsiębiorstwie powinien zwiększać chęci do działania, podkreślać predyspozycje osobowościowe do określonych zachowań, wzmacniać zaangażowanie w procesy organizacyjne, wzmacniać skłonność do etycznych postaw.

Motywacja jest determinantą innowacyjnych postaw pracowników oraz pracodawców i w zależności od tego, w jaki sposób system motywacji będzie funkcjonował w przedsiębiorstwie, postawy te będą mniej lub bardziej realizowane.

Z punktu widzenia odpowiedniej motywacji do podejmowania działań innowacyjnych wydaje się, że właściwie skonstruowany system instrumentów zachęcających do kreatywności pracowniczej powinien opierać się na ciągłym motywowaniu, ocenianiu i nagradzaniu zachowań proinnowacyjnych¹.

Hierarchia motywów podejmowania działań mających na celu poprawę jakości kapitału ludzkiego jest następująca (Bielski, 2007):

- 1) chęć poprawy statusu materialnego;
- 2) awans zawodowy;
- 3) zdobycie uznania środowiska i szacunku;
- 4) chęć wyróżnienia się w sensie pozytywnym;
- 5) przymus – wiążący się z zajmowanym stanowiskiem lub wynikający z polecenia służbowego;
- 6) ułatwienie wykonywanej przez siebie pracy;
- 7) zwiększenie swojego prestiżu;
- 8) kontynuowanie nauki, a także uczenie się przez działanie;
- 9) chęć sprostania wyzwaniom intelektualnym i wykorzystania własnego potencjału.

Systemy motywacyjne opierają się na ocenie i odpowiednim wynagradzaniu pracowników. Pracownik, który wykazuje się wysokim potencjałem innowacyjnym powinien być właściwie wynagradzany. W warunkach polskich płaca wydaje się wciąż ważnym motywatorem, a jej wysokość dla twórców innowacji oraz osób współuczestniczących we wdrażaniu nowych rozwiązań powinna być powiązana z efektami ekonomicznymi i wynikać z (Bielski, 2007):

- 1) obniżenia kosztów produkcji, zakupów, inwestycji i remontów;
- 2) zmniejszenia czy nawet uniknięcia strat;
- 3) wdrożenia produkcji nowych lub unowocześnionych produktów;
- 4) poprawy jakości produktów i pracy;
- 5) posiadania prawa do patentu;
- 6) poprawy wizerunku firmy i innych wskaźników marketingowych.

Niezmiernie ważny jest zatem wpływ jakości kapitału ludzkiego na poprawę konkurencyjności przedsiębiorstw i całej gospodarki. Z tego punktu widzenia istotne jest, że kapitał ludzki może pomnażać swoją wartość, podczas gdy pozostałe elementy w trakcie użytkowania deprecjonują się.

¹ Pojęcia 'motywacja' i 'motywowanie' nie są definiowane identycznie, gdyż motywowanie oznacza konkretne działania. Według Lesława H. Habera (1996, s. 144) motywowanie polega na zindywidualizowanym podejściu menedżera do pracownika, wnikięciu w jego system potrzeb i oczekiwań, stworzeniu odpowiednich warunków pracy oraz wyborze najlepszego sposobu kierowania, dzięki czemu wykonywana przez niego praca może stać się podstawą realizacji celów firmy, a tym samym realizacji jego potrzeb i oczekiwań. Józef Penc (1998, s. 203) proponuje natomiast szerszą definicję motywowania; mianowicie uważa on, że motywowanie wymaga podejścia systemowego, tzn. tworzenia w firmie pewnego układu logicznie spójnych, wzajemnie wspomagających się środków motywacji, a także ich zespołów działających na zasadzie wzmocnienia i dających efekt synergetyczny. Ostatnią prezentowaną definicją motywowania jest ujęcie Ricky'ego W. Griffina (2007, s. 519), który twierdzi, że motywowanie to układ sił, które skłaniają ludzi do zachowania się w określony sposób.

Zgodnie z teorią kapitału ludzkiego, podnoszenie jego jakości traktuje się jako inwestycję. Podstawowymi rodzajami takich inwestycji są (Becker, 1964, s. 73):

- 1) wydatki na ochronę zdrowia zwiększające długość życia oraz wpływające na poziom zdrowia;
- 2) wydatki na kształcenie w ramach systemów edukacyjnych (również kształcenie osób dorosłych);
- 3) wydatki na przyuczanie do zawodu i nabywanie praktyki w przedsiębiorstwach;
- 4) wydatki związane z migracją ludzi w celu przystosowania się do nowych możliwości zatrudnienia;
- 5) wydatki na uzyskanie informacji zawodowych;
- 6) wydatki na badania naukowe.

W podnoszeniu kompetencji pracowników i zapobieganiu moralnemu zużyciu kapitału, polegającemu na utracie aktualności posiadanej wiedzy i umiejętności, szczególnie ważne są wydatki na kształcenie w ramach różnych systemów edukacyjnych. Kształcenie jest najbardziej istotne w kontekście koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim, zgodnie z którą łączy się ekonomiczny punkt widzenia, zorientowany na wynik finansowy i zwrot z inwestycji, z odpowiedzialnością społeczną kładącą nacisk na samorealizację i satysfakcję pracowników.

Dlatego tak ważna wydaje się idea uczenia się przez całe życie – *lifelong learning*. Stanowi ona jeden z kluczowych priorytetów Unii Europejskiej i czynnik napędowy rozwoju krajów członkowskich; dodatkowo jest ważnym czynnikiem konkurencyjności i innowacyjności gospodarek narodowych; wchodzi w skład Summary Innovation Index jako jeden ze wskaźników. Termin '*lifelong learning*' występuje w wielu dokumentach organizacji międzynarodowych oraz instytucji unijnych, w których opisany został na kilka sposobów. U ich podstaw leży z pewnością definicja zaproponowana przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) w Paryżu w roku 1996. Zgodnie z nią *lifelong learning* to „koncepcja uczenia się obejmująca rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach – w systemie formalnym, tj. w szkołach, placówkach kształcenia zawodowego, uczelniach i placówkach kształcenia dorosłych oraz w ramach kształcenia nieformalnego, a więc w domu, w pracy i w społeczności” (OECD, 2001).

W literaturze naukowej spotkać można szersze lub węższe ujęcie *lifelong learning*, różniące się założeniami dotyczącymi m.in. wieku kształcących się, form przekazywania wiedzy, zakresu nauczanych treści, rodzaju podmiotu kształcącego (Grotowska-Leder, 2014).

W polskim ustawodawstwie idea uczenia się przez całe życie określana jest często pojęciem kształcenia ustawicznego. W Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 690 z późn. zm.) 'kształcenie ustawiczne' definiuje się jako kształcenie w szkołach dla dorosłych, branżowych szkołach stopnia, szkołach policealnych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie lub doskonalenie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do bezrobotnych, poszukujących pracy, pracowników i pracodawców. Z kolei w Ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2021 r., poz. 1082 z późn. zm.), przez kształcenie ustawiczne rozumie się kształcenie w szkołach dla dorosłych, branżowych szkołach drugiego stopnia i szkołach policealnych,

a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny.

3. Aktywność edukacyjna osób dorosłych w praktyce

Kształcenie osób dorosłych obejmuje różne formy edukacji – formalną, pozaformalną i nieformalną²:

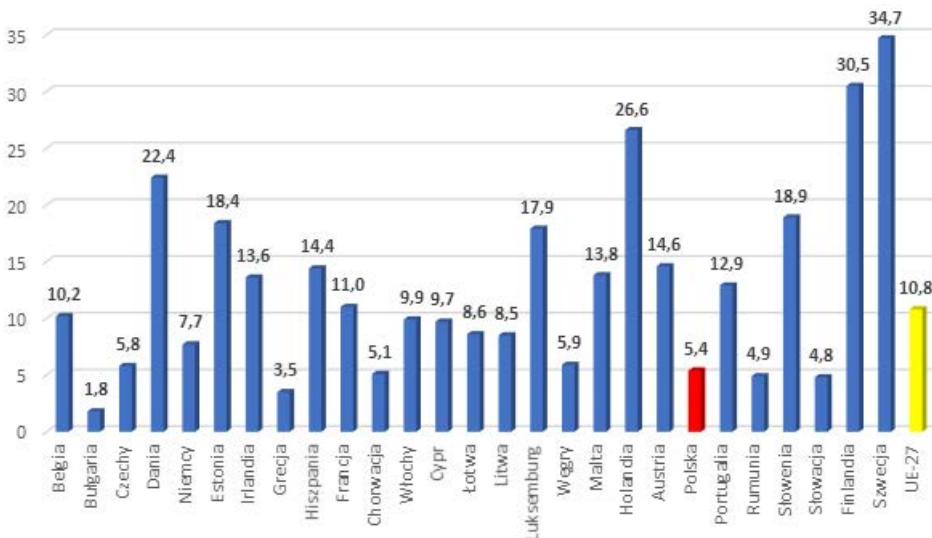
1. Edukacja formalna to edukacja, która ma charakter zinstytucjonalizowany, intencjonalny oraz jest prowadzona przez instytucje publiczne lub posiadające odpowiednie uprawnienia instytucje prywatne. Formalne programy kształcenia są uznawane za takie przez odpowiednie ministerstwa czy inne instytucje państwowe. Edukacja formalna obejmuje kształcenie podstawowe, zawodowe, średnie, wyższe czy kształcenie uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Kształcenie formalne prowadzi do uzyskania kwalifikacji, które są uznawane i rozpoznawane, mają charakter hierarchiczny i dają się przyporządkować do któregoś z poziomów klasyfikacji ISCED.
2. Edukacja pozaformalna jest zinstytucjonalizowana, ma charakter intencjonalny oraz przybiera formę zorganizowaną. Kluczową charakterystyką tego rodzaju edukacji jest to, że jest ona uzupełniająca, alternatywna lub komplementarna w stosunku do edukacji formalnej. Może mieć charakter zawodowy (szkolenia i kursy zawodowe, staże itp.) i pozazawodowy (kursy pozazawodowe, konferencje, seminaria, uniwersytety trzeciego wieku itp.). Może odbywać się w formie krótkich szkoleń, kursów, warsztatów, seminariów i innych form kształcenia. Może też cechować się różnym poziomem intensywności i wymagać od osób uczących się różnego poziomu zaangażowania. Uczestnictwo w edukacji pozaformalnej nie prowadzi zazwyczaj do zdobywania uznawanych kwalifikacji, zgodnie z ich rozumieniem przyjmowanym w ISCED.
3. Nieformalne uczenie się – intencjonalne, mające mniej zorganizowaną formę. Uczenie się może mieć miejsce „w rodzinie, w miejscu pracy, w codziennym życiu i odbywać się jako samokształcenie, przekazywanie i zdobywanie wiedzy wśród członków rodziny lub społeczności”. Może to być np. okresowa obserwacja pracy innego pracownika (tzw. *job-shadowing*), wykonywanie zadań w pracy przy wsparciu innej osoby, np. przełożonego lub współpracownika (mentoring, coaching), czasowe wykonywanie zadań na innym stanowisku pracy w celach szkoleniowych (rotacja), instruktaż dotyczący np. obsługi nowego sprzętu, maszyn, oprogramowania, wizyty studyjne, obserwacyjne w innych firmach, instytucjach czy spotkania międzypięsólowe, których celem była wymiana wiedzy o pracy innych zespołów (Górniak, Strzebońska, Worek, 2019, s. 32).

² UNESCO (2012). *International Standard Classification of Education ISCED 2011*. UNESCO Institute for Statistics, Montreal. Na tej klasyfikacji bazują wytyczne do prowadzenia badań uczenia się dorosłych opracowane przez Eurostat (por. Eurostat, 2016).

Złożoność zagadnienia edukacji dorosłych, a także różnice metodologiczne w badaniach prowadzonych przez Eurostat, Główny Urząd Statystyczny (GUS) lub Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) utrudniają analizy porównawcze i wymagają od badaczy różnorodnego podejścia.

Dla potrzeb niniejszego opracowania analizie poddano statystyki dotyczące uczenia się dorosłych w Unii Europejskiej, na podstawie danych zebranych w ramach badania siły roboczej (LFS). Uczenie się dorosłych jest identyfikowane jako uczestnictwo w kształceniu i szkoleniu osób dorosłych w wieku 25–64 lata, zwane również uczeniem się przez całe życie. Chociaż uczenie się dorosłych obejmuje trzy opisane wcześniej formy, w danych statystycznych poddanych analizie uwzględniono tylko kształcenie formalne i pozaformalne, gdyż rejestrowanie statystyczne uczenia się nieformalnego jest szczególnie trudne. Znaczenie uczenia się dorosłych odzwierciedla cel na poziomie UE, zgodnie z którym do 2030 roku co najmniej 60% wszystkich dorosłych powinno uczestniczyć w szkoleniach corocznie (Eurostat, 2022).

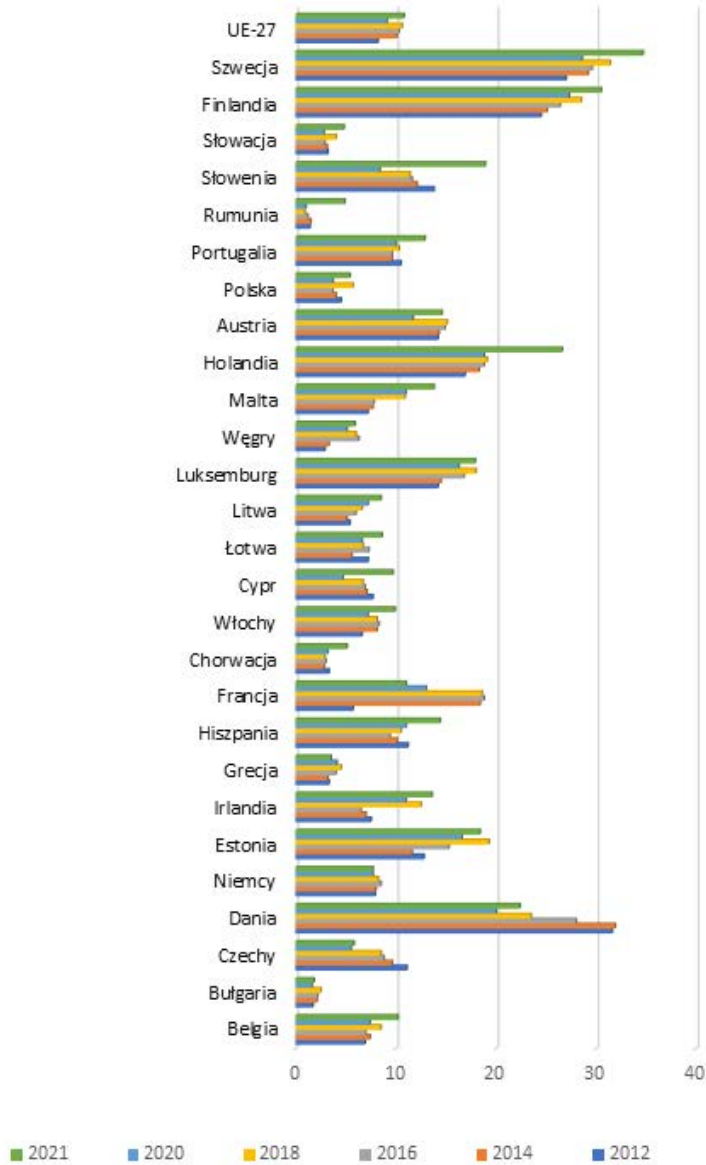
Jak wielkim wyzwaniem dla niektórych krajów jest osiągnięcie tego celu i gdzie na tej drodze znajduje się Polska, prezentują najbardziej aktualne dane dotyczące kształcenia dorosłych. W 2021 roku udział osób dorosłych uczestniczących w kształceniu był najwyższy w krajach skandynawskich (Szwecja, Finlandia, Dania) i w Holandii. Natomiast wyraźnie gorzej wypadają tu kraje postkomunistyczne, np. Bułgaria, Rumunia, Węgry oraz Grecja. Polska ze wskaźnikiem 5,4 jest zaliczana do krajów z niskim udziałem dorosłych w kształceniu. Średni wskaźnik dla Unii Europejskiej wynosi 10,8 i wynika z dużych rozpiętości w ramach Unii, przedstawionych na rysunku 1.



Rysunek 1. Udział w edukacji osób dorosłych (ostatnie 4 tygodnie) w krajach UE w 2021 r. (w %)

Źródło: Eurostat, 2022.

Aby przedstawić tendencje w kształtowaniu się tego zjawiska, analizie należy poddać dłuższy przedział czasowy. Prezentuje go rysunek 2.

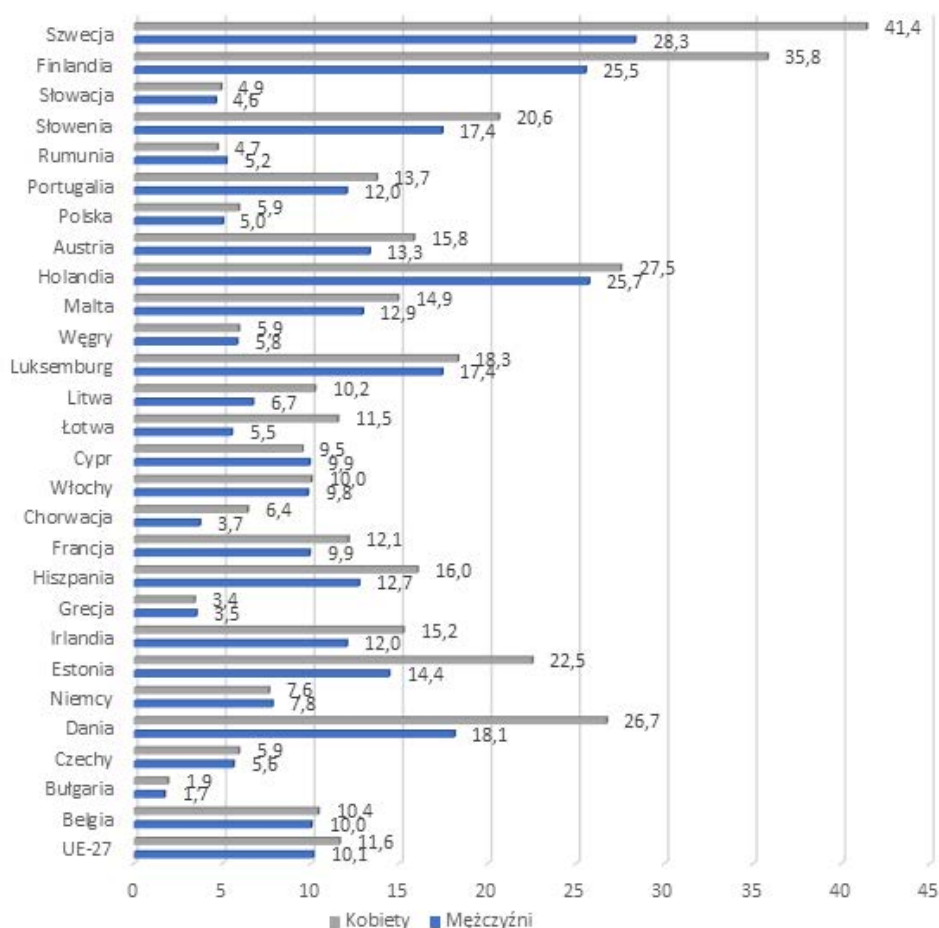


Rysunek 2. Udział w edukacji osób dorosłych (ostatnie 4 tygodnie) w krajach UE w latach 2012–2021 r. (w %)

Źródło: Eurostat, 2022.

Analizując zmiany wskaźnika uczestnictwa w edukacji dorosłych na przestrzeni dziesięciu lat, można zauważyć, że wyraźny postęp zanotowały Szwecja, Finlandia, Holandia i Słowenia. Z kolei przeciwny trend zaobserwować można w takich krajach, jak Czechy i Francja. Dodać należy, że wzrost wskaźnika uczestnictwa w edukacji dorosłych w ostatnim okresie wynika w dużej mierze z tego, że w wyniku pandemii COVID-19 bardzo rozpowszechniła się edukacja on-line, co dla wielu uczestników kursów i szkoleń było dużym ułatwieniem.

W celu pogłębienia analizy zagadnienia dokonano oceny udziału w kształceniu dorosłych kobiet i mężczyzn w 2021 roku.



Rysunek 3. Udział w kształceniu osób dorosłych kobiet i mężczyzn w krajach UE w 2021 r. (w %)

Źródło: Eurostat, 2022.

Rysunek 3 pokazuje wyraźną przewagę kobiet uczestniczących w edukacji osób dorosłych prawie we wszystkich krajach UE. Najbardziej jest to widoczne w Szwecji, Finlandii, Holandii,

Danii i Estonii, a najmniej w Bułgarii. Jedynie na Cyprze, w Grecji, Rumunii i w Niemczech można zaobserwować niewielką przewagę mężczyzn uczestniczących w edukacji. Wszystkie zaprezentowane dane pokazują, że w większości krajów Unii Europejskiej kształcenie osób dorosłych jest bardziej popularne niż w Polsce.

W ramach kształcenia osób dorosłych można wyróżnić szkolenia i kursy dla pracowników organizowane przez przedsiębiorstwa. Jest to przykład edukacji pozaformalnej. Szkolenia organizowane są głównie po to, aby uzupełnić kompetencje deficytowe w firmie, ale także aby wyjść naprzeciw potrzebom i oczekiwaniom pracowników. Mają one duże znaczenie głównie z powodu (Krzysztofek, Kumańska, 2011, s. 48–49):

- 1) uzyskania możliwości doskonalenia zawodowego;
- 2) stwarzania pracownikom odpowiednich warunków do samorealizacji;
- 3) poprawy „elastyczności kwalifikacyjnej”, zwiększającej szansę pracownika na rynku pracy;
- 4) zwiększenia wpływu na kształtowanie ścieżki kariery pracowników.

Kształcenie zawodowe dorosłych niewątpliwie umożliwia rozwój pracowników. Polega na zdobywaniu oraz rozwijaniu wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania danej pracy i powoduje, że wyszkolony pracownik staje się profesjonalistą wyposażonym w pożądane kompetencje, jest także zdolny do podjęcia pracy w innym zawodzie lub na innym stanowisku. Możliwość rozwoju zawodowego opartego na kształceniu zawodowym i szkoleniach, wspomagane przez właściwą organizację przedsiębiorstwa, są także istotnym czynnikiem oddziałującym motywacyjnie na pracowników (Sekuła, 2008, s. 81).

Szkolenie, oprócz rozwoju pracowników, przynosi pracodawcy wymierne korzyści w postaci wyższej efektywności i wydajności pracy, a także poprawy jakości. Inwestowanie w kapitał ludzki ma na celu osiągnięcie coraz lepszych wyników przez przedsiębiorstwo i dlatego pracodawca pokrywa koszty uczestnictwa pracownika w szkoleniach. Z kolei sam pracownik zobowiązuje się do nauki w celu jak najlepszego wykorzystania szkolenia, natomiast od strony organizacyjnej, na podstawie skierowania na szkolenie pracownikowi przysługuje urlop szkoleniowy na udział w obowiązkowych zajęciach oraz czas na zwolnienie z części dnia pracy. Pracodawca może również skierować pracownika na konferencje, studia czy naukę języka obcego.

Ustawiczne szkolenie zawodowe to zaplanowane z wyprzedzeniem działania i przedsięwzięcia związane z doskonaleniem zawodowym pracowników, które w całości lub w części finansuje przedsiębiorstwo. Ustawiczne szkolenie zawodowe może być prowadzone w następujących formach (US, 2012):

- 1) kursy, które prowadzone są poza stanowiskiem pracy, np. w ośrodku szkoleniowym, salach wykładowych. Odbywają się według programu ustalonego przez prowadzącego kurs i przeznaczone są dla większej liczby uczestników niezależnie od liczby godzin zajęć edukacyjnych. Zalicza się do nich również studia podyplomowe. Kursy mogą odbywać się w dwóch formach, jako:
 - a) wewnętrzne – przygotowane i prowadzone przez samo przedsiębiorstwo na jego terenie lub poza nim,

- b) zewnętrzne – przygotowane i prowadzone przez realizatora spoza przedsiębiorstwa na terenie przedsiębiorstwa lub poza nim;
- 2) pozostałe formy ustawicznego szkolenia zawodowego, które obejmują działania powiązane z pracą i miejscem pracy oraz uczestnictwo pracownika w celach szkoleniowych w konferencjach, targach itp.;
 - 3) zaplanowane szkolenia na stanowisku pracy – czyli planowane, okresowe szkolenia, instruktaże i praktyczne doświadczenia zdobywane w miejscu pracy przez pracowników na ich stanowiskach pracy lub w symulowanych sytuacjach zadaniowych przy wykorzystaniu codziennych narzędzi pracy;
 - 4) zaplanowane uczenie się poprzez rotację, zamianę, zastępstwa – rotację pracowników i zamianę oraz zastępstwa na stanowiskach pracy uznaje się za formę ustawicznego szkolenia zawodowego, jeżeli ich celem jest doskonalenie umiejętności pracownika;
 - 5) uczestnictwo w konferencjach, seminariach, spotkaniach warsztatowych, targach i wykładach – uczestnictwo w tych formach jest zaliczane do ustawicznego kształcenia zawodowego tylko wtedy, gdy jest zaplanowane z wyprzedzeniem, a głównym celem jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
 - 6) zaplanowane uczenie się uczestników w kołach naukowych i jakościowych – koła naukowe są to grupy pracujących, które spotykają się regularnie w celu dokształcania się w zakresie wymagań dotyczących organizacji pracy, procedur, miejsca pracy; koła jakościowe są to grupy pracujących, których głównym celem jest rozwiązywanie problemów produkcyjnych;
 - 7) planowane samokształcenie kierowane – pracujący samodzielnie podejmuje inicjatywę samokształcenia i określa treść, czas i miejsce realizacji swojego dokształcania.

Warto zauważyć, że szczególnie w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw jakość kapitału ludzkiego ma duże znaczenie, jeśli chodzi o konkurencyjność. Mniejsze firmy, którym trudno konkurować zasobami materialnymi z większymi przedsiębiorstwami, powinny opierać swą konkurencyjność na czynnikach niematerialnych, głównie związanych z kwalifikacjami i kompetencjami pracowników.

Kształcenie dorosłych oprócz obiektywnych, faktycznych zalet zarówno dla przedsiębiorstw, jak i pracowników, cieszy się także rosnącym uznaniem w społeczeństwach Unii Europejskiej. Potwierdzają to badania opinii publicznej przeprowadzone przez Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP) w okresie od maja do lipca 2019 roku, obejmujące osoby w wieku od 25 lat wżwyż mieszkające w UE, Islandii i Norwegii.

pozytywny odbiór kształcenia ustawicznego w tym zawodowego potwierdzają wyniki badań³:

- 1) we wszystkich 30 krajach objętych badaniem 96% respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, że kształcenie dorosłych oraz ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe mają istotne znaczenie;

³ Nota informacyjna – 9152 PL, CEDEFOP, listopad 2020 (CEDEFOP, 2020).

- 2) około 70% osób dorosłych uważa, że za 10 lat te formy kształcenia nabiorą jeszcze większego znaczenia;
- 3) 88% respondentów pracujących zawodowo w czasie, w którym przeprowadzono badanie stwierdziło, że ich praca wymaga stałego podnoszenia kwalifikacji; w krajach takich jak Czechy, Niemcy, Węgry, Polska i Szwecja odsetek ten wyniósł co najmniej 90%;
- 4) w każdym kraju ponad połowa dorosłych całkowicie zgadza się, że kształcenie dorosłych oraz ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe pomagają im w rozwoju osobistym; respondenci są również przekonani co do korzyści, jakie przynoszą one na rynku pracy;
- 5) w 23 z 30 krajów objętych badaniem co najmniej połowa respondentów całkowicie zgadza się, że kształcenie dorosłych oraz ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe pomagają zmniejszać bezrobocie;
- 6) 72% osób dorosłych zgadza się ze stwierdzeniem, że ich państwo oferuje wiele możliwości kształcenia dorosłych oraz ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego.

Nową tendencją, jaką ostatnio zaobserwować można w kształceniu zawodowym dorosłych jest wzrost popularności szkoleń on-line oraz szerokie wykorzystanie uczenia się w miejscu pracy. Jest ona zapewne spowodowana pandemią COVID-19, a jej trwałość jest trudna do przewidzenia. Interesujących informacji dotyczących aktywności edukacyjnej Polaków w pandemii dostarcza Raport podsumowujący wyniki badań z lat 2019–2020 „Bilans Kapitału Ludzkiego” (Czarnik, Górniak, Jelonek i in., 2021).

4. Zakończenie

Przemiany demograficzne i gospodarcze będące skutkiem postępu technologicznego, rosnąca konkurencja, starzenie się społeczeństw, pojawianie się nowych zagrożeń w sferze bezpieczeństwa powodują, że szeroko rozumiana idea uczenia się przez całe życie staje się koniecznością. Kształcenie dorosłych pozwala na budowanie i rozwój kapitału ludzkiego, który potrafi sprostać wyzwaniom zmieniającej się gospodarki. Gospodarka oparta na wiedzy, konieczność większej troski o środowisko, zapewnienia zrównoważonego rozwoju wymaga kadr o wysokich kompetencjach, elastycznych i otwartych na ciągły rozwój. Zmiany zachodzące nieustannie niemal we wszystkich obszarach życia wymuszają na jednostkach konieczność stałego podnoszenia poziomu wykształcenia, ciągłego poszerzania swoich kompetencji w celu przystosowania się do zmiennej i nieprzewidywalnej rzeczywistości, a także sprawnego wykorzystywania możliwości dostarczanych przez nowoczesne technologie. Kapitał ludzki stał się jednym z najważniejszych aktywów, a jego jakość ma fundamentalne znaczenie dla rozwoju gospodarczego.

Niepokojący wydaje się jednak fakt, że mimo ogromnej roli, jaką odgrywa kształcenie dorosłych w rozwoju kapitału ludzkiego zarówno w wymiarze jednostkowym, jak i organizacyjnym oraz pomimo ogromnej akceptacji społeczeństw UE dla tej formy edukacji, Polska pozostaje daleko w tyle za większością krajów Wspólnoty. Zjawisko braku zainteresowania ideą uczenia się przez całe życie jest charakterystyczne dla krajów postsocjalistycznych

w UE. Kiedy w 2021 roku udział dorosłych w kształceniu kształtuje się na poziomie połowy wskaźnika uśrednionego dla wszystkich krajów unijnych, nie może stanowić usprawiedliwienia fakt, że Bułgaria, Słowacja, Chorwacja, Rumunia, mają te wskaźniki na jeszcze niższym poziomie.

Wyzwaniem dla kadry zarządzającej na poziomie przedsiębiorstw jest znalezienie mechanizmów, które te wskaźniki poprawią. Należy wzmocnić pozytywne trendy związane z zainteresowaniem edukacją on-line i kształceniem w miejscu pracy. Należy znaleźć także sposoby przewycięzania oporu przed podejmowaniem kształcenia, który często wynika z braku motywacji zawodowej, braku dostrzegania sensu w podnoszeniu kwalifikacji przez grupy pracowników 45+, zbyt wysokich kosztów kształcenia, braku odpowiednio atrakcyjnej oferty kursów czy też braku wsparcia ze strony pracodawców.

Bibliografia

- Bal-Woźniak, T. (2003). Kreowanie kapitału intelektualnego. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 1, 141–150.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital. A Theoretical Analysis with special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bielski, I. (2007). Zasoby ludzkie w przedsiębiorstwie innowacyjnym. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 1, 9–20.
- Bratnicki, M., Strużyna, J. (2001). *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*. Katowice: Wydawnictwo Uczelniane Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego.
- Czarnik, S., Górniak, J., Jelonek, M. i in. (2021). *Bilans kapitału ludzkiego: raport podsumowujący wyniki badań 2019–2020*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Eurostat. (2016). *Classification of learning activities (CLA). Manual*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat. (2022). Participation rate of employees in education and training (last 4 weeks) by sex, age and occupation. W: *Eurostat: Data Browser*. Dostępny w Internecie: https://ec.europa.eu/eurostat/data-browser/view/trng_lfs_04/default/table?lang=en [dostęp: 2022-09-05].
- Giza-Poleszczuk, A., Marody, M., Rychard, A. (2000). *Strategie i system. Polacy w obliczu zmiany społecznej*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN
- Górniak, J., Strzebońska, A., Worek, B. (2019). *Rozwój kompetencji: uczenie się dorosłych i sektor rozwoju*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Griffin, R.W. (2007). *Podstawy zarządzania organizacjami*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Grotowska-Leder, J. (2014). Rzecz o kształceniu dorosłych. Lifelong learning w Polsce, w perspektywie Unii Europejskiej. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica*, 50, 117–135.
- Haber, L.H. (1996). *Management. Zarys zarządzania małą firmą*. Kraków: Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu.
- Krzysztofek, A., Kumańska, W. (2011). Wpływ motywowania pracowników na efektywność pracy w przedsiębiorstwie. *Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae*, 15(2), 41–52.

- Majowska, M. (2004). Problemy badania wpływu kapitału ludzkiego na zachowania przedsiębiorcze. W: M. Juchnowicz (red.). *Kapitał ludzki a kształtowanie przedsiębiorczości*. Warszawa: Poltext.
- Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe: Second opinion survey: Vol. 1 Member States*. Luxembourg: Publications Office. CEDEFOP reference series, No 117. Dostępny w Internecie: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/6647> [dostęp: 2022-08-08].
- OECD. (2001). *Lifelong learning for all. Policy directions*. Dostępny w Internecie: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DEELSA/ED/CERI/CD\(2000\)12/PART1/REV2&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DEELSA/ED/CERI/CD(2000)12/PART1/REV2&docLanguage=En) [dostęp: 2022-09-04].
- Penc, J. (1998). *Motywowanie w zarządzaniu*. Kraków: Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu.
- Sekula, Z. (2008). *Motywowanie do pracy. Teorie i instrumenty*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Strużyna, J. (2002). Obrazy kapitału całkowitego firmy. *Organizacja i Kierowanie*, 1, 99–106.
- UNESCO. (2012). *International Standard Classification of Education ISCED 2011*. Montreal: UNESCO Institute for Statistics.
- US. (2012). *Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2010 r.* Gdańsk: Urząd Statystyczny w Gdańsku.
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe. T.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 1082.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. T.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 690.

Abstract

The article deals with the importance of human capital in the functioning of the economy, in particular of enterprises. The concept of human capital was presented, and attention was also paid to the diversity of definitions. The most space is devoted to the quality of human capital and ways of improving it, with particular emphasis on lifelong learning. The importance of competences was emphasized and the various instruments to improve them were presented. The theoretical considerations were supplemented with the analysis of statistical data illustrating the participation of adults in various forms of education in Poland and the EU.

Keywords

human capital, lifelong learning, increasing competences, vocational education, competitiveness, motivation, adult education