

Beata Nowak*

**INSTRUMENTY FINANSOWANIA INWESTYCJI
W KAPITAŁ LUDZKI
W PERSPEKTYWIE 2007-2013**

**INSTRUMENTS FOR FUNDING INVESTMENT
IN HUMAN CAPITAL IN THE 2007-2013**

Summary

Human capital has always been an extremely important determinant of individual and social progress, but is even more important in an increasingly competitive and knowledge-intensive global economy. To most people, capital means a bank account, a hundred shares of IBM stock. These are all forms of capital in the sense that they are assets that yield income and other useful outputs over long periods of time. But such tangible forms of capital are not the only type of capital. Schooling, a computer training course, expenditures on medical care, and lectures on the virtues of punctuality and honesty are also capital. That is because they raise earnings, improve health, or add to a person's good habits over much of his lifetime. Therefore, economists regard expenditures on education training, medical care, and so on as investments in human capital. They are called human capital because people cannot be separated from their knowledge, skills, health, or values in the way they can be separated from their financial and physical assets.

The paper presents term human capital and also The Operational Programme Human Capital 2007-2013, who is a response to challenges posed by the Lisbon Strategy on member states. Those challenges include: making Poland and Europe a more attractive place for investments and working, development of knowledge and innovations in support of development and creation of a bigger number of permanent work places.

* mgr, Studium Doktoranckie Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

1. Uwagi wstępne

W literaturze przedmiotu nie ma jednoznacznej definicji kapitału ludzkiego. Przegląd najbardziej reprezentatywnych definicji kapitału ludzkiego wskazuje, iż pojęcie to można rozpatrywać w wąskim i szerokim ujęciu.

Kapitał ludzki w wąskim ujęciu wiąże się z wiedzą, poziomem wykształcenia oraz indywidualnymi kompetencjami obywateli w osiągnięciu założonych zadań i celów społecznych. Szerokie ujęcie kapitału ludzkiego pozwala analizować zasoby wiedzy, umiejętności, poziom zdrowia i energii witalnej zawarte w poszczególnych osobach i społeczeństwie lub narodzie jako całości.

Kapitał ludzki staje się czynnikiem rozstrzygającym o konkurencyjności danej gospodarki, nabiera większego znaczenia niż tradycyjne formy kapitału. W gospodarce opartej na wiedzy (GOW) rośnie zapotrzebowanie na wiedzę i wykwalifikowanych pracowników.

Kraje członkowskie Unii Europejskiej, w tym także Polska, dostrzegając zmiany zachodzące we współczesnej gospodarce oraz nasilającą się globalną konkurencję zaczęły podejmować różnorodne przedsięwzięcia, mające służyć poszerzeniu zasobów wiedzy i ich upowszechnianiu, aby budować gospodarkę opartą na wiedzy.

W referacie przedstawiono istotę kapitału ludzkiego, a także rolę, jaką pełni we współczesnej rzeczywistości gospodarczej. Dokonano omówienia przesłanek realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013 oraz głównych kierunków przewidywanych w nim działań. Szczególny nacisk został położony na przedstawienie roli inwestowania w kapitał ludzki w obliczu wzrastającej konkurencyjności na polskim rynku pracy.

Źródłami wykorzystanymi w pracy są: literatura o tematyce kapitału ludzkiego, gospodarce opartej na wiedzy, artykuły prasowe, a także dokumenty udostępnione przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

2. Kapitał ludzki – istota i problemy rozwojowe

Przełom cywilizacji, którego jesteśmy świadkami, związany jest z rosnącą rolą nauki oraz edukacji i ich wykorzystania w tworzeniu nowoczesnej gospodarki. Kapitał ludzki jest podstawą rozwoju cywilizowanego świata. Potęga ludzka przekłada się obecnie na potęgę państw. Społeczeństwa państw wysoko rozwiniętych budują gospodarkę opartą na wiedzy (GOW). Ta wiedza i kwalifikacje stają się obecnie jedynym źródłem długofalowej i możliwej do utrzymania przewagi konkurencyjnej.

Jednym z pierwszych ekonomistów, który dostrzegł, że każdy człowiek może być traktowany jako forma kapitału, był Adam Smith, który uważał umiejętności mieszkańców danego kraju za część jego kapitału. Tłumaczył w ten sposób, dlaczego niektóre narody są bogatsze od innych [Cichy 2008, s. 26].

Kapitał ludzki jako kategoria ekonomiczna pojawił się w teorii ekonomii dopiero na początku lat 60. XX w., na tle coraz powszechniej postrzeganej nieadekwatności tradycyjnej koncepcji kapitału [Miś 2007, s. 14].

Określenie „kapitał ludzki” pochodzi od Theodore’a Shultza, ekonomisty zainteresowanego sytuacją krajów słabo rozwiniętych gospodarczo. Uważał, że osiągnięcie przez ludzi ubogich dobrobytu nie zależy od tego, czy dysponują gruntami, maszynami czy energią, lecz od ich wiedzy. Ten jakościowy aspekt wiedzy nazwał „kapitałem ludzkim”.

Pojęcie kapitału ludzkiego jest obecnie najczęściej kojarzone z Garym S. Beckerem, ekonomistą amerykańskiego Uniwersytetu w Chicago. Becker, laureat Nagrody Nobla z 1992 roku, opublikował w połowie lat 60. swe główne dzieło „Human Capital”, w którym rozważał rolę kapitału ludzkiego na szczeblu zarówno mikro, jak i makro. Jego książka stała się dopiero wiele lat później przyczynkiem do rozpoczęcia wnikliwych badań nad naturą kapitału ludzkiego oraz jego rolą w funkcjonowaniu przedsiębiorstw i systemów gospodarczych [Bochniarz, Gugala 2005, s. 12].

Kapitał ludzki, jako efekt synergii zasobów człowieka, wywiera wpływ na potencjał gospodarczy kraju, regionu, społeczności. Kapitał ten obejmuje ogół cech i właściwości ucieleśnionych w ludziach (wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja), które mają określoną wartość oraz stanowią źródło przyszłych dochodów zarówno dla pracownika – właściciela kapitału ludzkiego, jak i dla organizacji korzystającej z tego kapitału na określonych warunkach [Szymańska 2009, s. 20].

Kapitał ludzki cechuje unikalność, określana jako specyficzne umiejętności przypisane do konkretnych osób dysponujących wiedzą spersonalizowaną, opartą na własnych doświadczeniach, umiejętnościach, systemie wartości i intuicji. Kapitał ludzki obejmuje wszystkich pracowników wraz z ich indywidualną oraz kolektywną wiedzą, zdolnościami, postawami, kompetencjami, zachowaniami, doświadczeniem i emocjami. Kapitał ten jest jednym z czynników produkcji, występującym jako praca. Jednakże jego pomiar nie jest tak oczywisty, jak czynnika praca, bowiem jest on rozpatrywany jednocześnie z punktu widzenia czynnika praca, oraz czynnika kapitału, z którym wiąże się stopa zwrotu, czyli produktywność. Brak precyzyjnego pomiaru rodzi wątpliwości co do rachunku ekonomicznego, jednak występują pośrednie metody pomiaru kapitału ludzkiego. Kapitał ludzki można mierzyć w sposób pośredni poprzez:

- liczbę pracowników naukowych,
- tempo wzrostu liczby etatów naukowo-badawczych,
- sposób finansowania sfery naukowo-badawczej,
- nakłady na edukację [Kopycińska (red.) 2003, s. 111].

Kapitał ludzki jest kategorią niezwykle złożoną, wielowymiarową. Kształtuje się pod wpływem równoczesnego oddziaływania wielu wzajemnie ze sobą po-

wiązanych czynników. Nie ulega wątpliwości, że jednym z najważniejszych jest wykształcenie. Podkreślają to, między innymi, liczne dokumenty Komisji Europejskiej, według której bez istotnej poprawy wykształcenia, zwłaszcza na poziomie wyższym, Europa nie ma szans utrzymania pozycji konkurencyjnej w gospodarce światowej i w związku z tym musi wzmocnić tzw. trzy wierzchołki trójkąta wiedzy: edukację, badania i innowacje [Kopycińska (red.) 2008, s. 104].

Przyjmując za kryterium mierzenia kapitału ludzkiego wysokość finansowania sfery naukowo-badawczej Polska plasuje się na przedostatniej pozycji wśród 27 krajów należących do Unii Europejskiej (UE). Polska w latach 2000-2006 zanotowała 17% spadek nakładów na badania naukowe, inwestujemy w naukę znacznie mniej w stosunku do produktu krajowego brutto (około 0,65% PKB w 2008 r.) niż średnia UE, która wynosi 1,84% PKB.

Główną barierą cywilizacyjną rozwoju Polski jest niski poziom wykształcenia oraz jego niedostosowanie do potrzeb obecnej gospodarki. Pozytywnym zjawiskiem obserwowanym w ostatnich latach jest stały wzrost poziomu wykształcenia ludności. W okresie od 1988 roku odsetek osób z wykształceniem ponadpodstawowym wzrósł z prawie 55% do około 76% w 2008 roku. Najbardziej dynamiczny przyrost widoczny jest w grupie osób z wykształceniem wyższym, których udział zwiększył się z 10% w 2002 roku do ponad 15,3 % w 2008 roku ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej [GUS 2008, s. 4].

3. Priorytety wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w polityce UE

W społeczeństwie informacyjnym podstawowym czynnikiem produkcji jest wiedza, która zastępuje w tej roli kapitał (choć go oczywiście nie eliminuje). Źródłem wiedzy są prace badawczo-rozwojowe. Sama zaś wiedza jest źródłem procesów innowacyjnych, będących ciągłym dążeniem do doskonalenia produktów, struktur organizacyjnych, procesów produkcyjnych i biznesowych oraz zasobów ludzkich.

Teoria kapitału ludzkiego stała się istotnym elementem wszechstronnej analizy roli jakości czynnika ludzkiego w procesach ekonomicznych. Zgodnie z tą teorią, nakłady na podnoszenie jakości tego czynnika traktuje się w kategoriach czysto ekonomicznych, a dokładniej jako inwestycje [Kopycińska (red.) 2003, s. 31].

Przez inwestycje w kapitał ludzki rozumie się takie wydatki organizacji, państwa, które prowadzą do akumulacji kapitału ludzkiego lub wzrostu jego produktywności. Inwestycje w kapitał ludzki różnią się pod wieloma względami od innych inwestycji, np. finansowych. Ich specyfiką jest między innymi to, że są obciążone dużym ryzykiem, a stopa zwrotu z nich jest niezwykle trudna do skalkulowania [Bochniarz, Gugała 2005, s. 19].

Podstawowym rodzajami inwestycji w kapitał ludzki są:

- wydatki na ochronę zdrowia, zwiększające długość życia oraz podnoszące poziom zdrowotności,
- wydatki na kształcenie w ramach systemów edukacyjnych (również dla osób dorosłych),
- wydatki na przyuczenie do zawodu i nabywanie praktyki w przedsiębiorstwach,
- wydatki związane z migracją ludzi w celu przystosowania się do nowych możliwości zatrudnienia,
- wydatki na uzyskanie informacji zawodowych,
- wydatki na badania naukowe.

Priorytetem polityki Unii Europejskiej jest uczynienie Europy bardziej atrakcyjnym miejscem do lokowania inwestycji i podejmowania pracy, rozwijanie wiedzy i innowacji oraz tworzenie większej liczby trwałych miejsc pracy. Zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej oraz celami polityki spójności krajów unijnych, priorytetem jest rozwój kapitału ludzkiego i społecznego, przyczyniający się do pełniejszego wykorzystania zasobów pracy oraz wsparcia wzrostu konkurencyjności gospodarki.

Odpowiedzią Polski na realizację celów polityki UE są Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013 (NSRO). NSRO to dokument strategiczny określający priorytety i obszary wykorzystania oraz system wdrażania funduszy unijnych: Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR), Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) oraz Funduszu Spójności w ramach budżetu Wspólnoty na lata 2007–13. Do głównych celów Narodowej Strategii Spójności należy: tworzenie warunków dla wzrostu konkurencyjności gospodarki polskiej opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz wzrost poziomu spójności społecznej, gospodarczej i przestrzennej. Do realizacji celu głównego NSRO przyczyniać się ma 6 celów szczegółowych:

1. Poprawa jakości funkcjonowania instytucji publicznych oraz rozbudowa mechanizmów partnerstwa,
2. Poprawa jakości kapitału ludzkiego i zwiększenie spójności społecznej,
3. Budowa i modernizacja infrastruktury technicznej i społecznej mającej podstawowe znaczenie dla wzrostu konkurencyjności Polski,
4. Podniesienie konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw, w tym szczególnie sektora wytwórczego o wysokiej wartości dodanej oraz rozwój sektora usług,
5. Wzrost konkurencyjności polskich regionów i przeciwdziałanie ich marginalizacji społecznej, gospodarczej i przestrzennej,
6. Wyrównywanie szans rozwojowych i wspomaganie zmian strukturalnych na obszarach wiejskich.

4. Szacunek oferty i przeznaczenia środków z UE na kapitał ludzki w latach 2007-2013

Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL) stanowi odpowiedź na wyzwania, jakie przed państwami członkowskimi UE, w tym również Polską, stawia odnowiona Strategia Lizbońska. Dążąc do efektywnego rozwoju zasobów ludzkich program koncentruje się na następujących obszarach: zatrudnienie, edukacja, integracja społeczna, rozwój potencjału adaptacyjnego pracowników i przedsiębiorstw, a także zagadnienia związane z budową sprawnej i skutecznej administracji publicznej wszystkich szczebli i wdrażaniem zasady dobrego rządzenia.

Celem głównym programu jest: wzrost zatrudnienia i spójności społecznej, a do osiągnięcia tego celu przyczynia się realizacja sześciu celów strategicznych, do których należą:

- podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo,
- zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego,
- poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce,
- upowszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym zwiększeniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy,
- zwiększenie potencjału administracji publicznej w zakresie opracowywania polityk i świadczenia usług wysokiej jakości oraz wzmocnienie mechanizmów partnerstwa,
- wzrost spójności terytorialnej.

Program składa się z 10 Priorytetów, realizowanych zarówno na poziomie centralnym, jak i regionalnym. Priorytety realizowane centralnie to:

Priorytet I - Zatrudnienie i integracja społeczna

- 1) Modernizacja Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ).
- 2) Zwiększenie zasięgu oddziaływania Aktywnej Polityki Rynku Pracy.
- 3) Wzmocnienie instytucji pomocy społecznej i budowa partnerstwa na rzecz integracji społecznej.

Priorytet II - Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących

- 1) Rozwój i poprawa funkcjonowania systemowego wsparcia adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw.
- 2) Rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej.
- 3) Poprawa funkcjonowania systemu przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą.

- 4) Poprawa stanu zdrowia osób pracujących poprzez opracowywanie programów profilaktycznych oraz programów wspierających powrót do pracy.
- 5) Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności personelu medycznego.
- 6) Podniesienie jakości w jednostkach służby zdrowia.

Priorytet III - Wysoka jakość systemu oświaty

- 1) Wzmocnienie zdolności systemu edukacji w zakresie monitoringu, ewaluacji i badań edukacyjnych oraz ich wykorzystanie w polityce edukacyjnej i zarządzaniu oświatą.
- 2) Podniesienie jakości systemu kształcenia i doskonalenia nauczycieli.
- 3) Poprawa stopnia powiązania oferty w zakresie kształcenia i szkolenia z potrzebami rynku pracy, w szczególności poprzez dostosowywanie programów nauczania i materiałów dydaktycznych (w tym podręczników) oraz wprowadzenie nowych form doskonalenia nauczycieli w przedsiębiorstwach.
- 4) Opracowanie i wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji i Krajowego Systemu Kwalifikacji oraz upowszechnienie uczenia się przez całe życie.

Priorytet IV - Szkolnictwo wyższe i nauka

- 1) Dostosowanie kształcenia na poziomie wyższym do potrzeb gospodarki i rynku pracy.
- 2) Poprawa jakości oferty edukacyjnej szkół wyższych.
- 3) Podniesienie atrakcyjności kształcenia w obszarze nauk matematyczno-przyrodniczych i technicznych na poziomie wyższym.
- 4) Podniesienie kwalifikacji kadr systemu B+R w zakresie zarządzania badaniami naukowymi i komercjalizacji wyników prac badawczo – rozwojowych.

Priorytet V - Dobre rządzenie

- 1) Poprawa zdolności regulacyjnych administracji publicznej.
- 2) Poprawa jakości usług oraz polityk związanych z rejestracją działalności gospodarczej i funkcjonowaniem przedsiębiorstw.
- 3) Modernizacja procesów zarządzania w administracji publicznej i wymiarze sprawiedliwości.
- 4) Budowa potencjału partnerów społecznych i organizacji pozarządowych ukierunkowana na wzmocnienie ich aktywnego uczestnictwa w procesie realizacji Strategii Lizbońskiej.

Priorytety realizowane na szczeblu regionalnym to:

Priorytet VI - Rynek pracy otwarty dla wszystkich

- 1) Zwiększenie zasięgu oddziaływania Aktywnej Polityki Rynku Pracy.
- 2) Zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób młodych.

- 3) Zmniejszanie bezrobocia wśród osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (kobiet, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, osób bezrobotnych zamieszkujących na obszarach wiejskich).
- 4) Zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób starszych.

Priorytet VII - Promocja integracji społecznej

- 1) Poprawa dostępu do rynku pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.
- 2) Wzmocnienie i poszerzenie zakresu działań sektora ekonomii społecznej.

Priorytet VIII - Regionalne kadry gospodarki

- 1) Rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej.
- 2) Poprawa funkcjonowania systemu przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą.

Priorytet IX - Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach

- 1) Zmniejszenie nierówności w upowszechnieniu edukacji, szczególnie pomiędzy obszarami wiejskimi i miejskimi.
- 2) Zmniejszenie nierówności w jakości usług edukacyjnych, szczególnie pomiędzy obszarach wiejskimi i miejskimi (w zakresie kształcenia ogólnego).
- 3) Podniesienie atrakcyjności i jakości kształcenia zawodowego.
- 4) Wzmocnienie rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji nauczycieli, szczególnie na obszarach wiejskich.

Ponadto realizowany będzie Priorytet X - Pomoc techniczna, którego celem jest zapewnienie właściwego zarządzania, wdrażania oraz promocji Europejskiego Funduszu Społecznego.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007 – 2013 jest największym w historii Unii Europejskiej programem współfinansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Całość kwoty, jaką przewidziano na jego realizację to ponad 11,4 mld EUR, z czego ponad 9,7 mld EUR stanowią środki EFS, a ok. 1,7 mld EUR – środki krajowe. Program Operacyjny Kapitał Ludzki finansowany jest w 85% ze środków Unii Europejskiej (Europejskiego Funduszu Społecznego) oraz w 15% ze środków krajowych. Tabela 1 przedstawia podział środków w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na poszczególne priorytety.

Tabela 1. Podział środków w ramach PO KL.

Priorytet	Wkład wspólnotowy (EUR)	Wkład krajowy (EUR)	Ogółem (EUR)	Udział procentowy
I. Zatrudnienie i integracja społeczna	430 260 954	75 928 404	506 189 358	4,43%
II. Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących	661 310 120	116 701 786	778 011 906	6,81%
III. Wysoka jakość systemu oświaty	855 300 828	150 935 440	1 006 236 268	8,81%
IV. Szkolnictwo wyższe i nauka	816 311 813	144 055 026	960 366 839	8,41%
V. Dobre rządzenie	519 225 980	91 628 114	610 854 094	5,35%
VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich	1 918 389 821	338 539 380	2 256 929 201	19,76%
VII. Promocja integracji społecznej	1 319 970 145	232 935 908	1 552 906 053	13,60%
VIII. Regionalne kadry gospodarki	1 350 207 670	238 271 942	1 588 479 612	13,91%
IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach	1 447 911 629	255 513 817	1 703 425 446	14,92%
X. Pomoc techniczna	388 287 040	68 521 242	456 808 282	4,00%
Ogółem PO KL	9 707 176 000	1 713 031 059	11 420 207 059	100,00%

Źródło: Opracowanie na podstawie danych zawartych w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013.

5. Ocena szans i ograniczeń finansowania rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce

Zaprezentowana charakterystyka celów, priorytetów i obszarów wsparcia zawartych w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki umożliwi:

- rozwój jakościowy i pełniejsze wykorzystanie potencjału rodzimych zasobów ludzkich poprzez podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa, wzrost zatrudnienia i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i ich pracowników oraz zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego;

- wsparcie regionalnych zasobów ludzkich i przyspieszenie rozwoju najbiedniejszych regionów kraju;
- wdrożenie nowych rozwiązań systemowych, zwiększających efektywność kształcenia oraz dostosowujących jego profile do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy;
- rozwijanie umiejętności zarządzania badaniami naukowymi i komercjalizacją wyników, które przyczynią się do podniesienia kwalifikacji kadr systemu B+R, poprawy jakości i efektywności badań i w rezultacie do wzrostu innowacyjności gospodarki.

Celem programu jest także zwalczanie przejawów wszelkiej dyskryminacji, w tym między innymi ze względu na płeć, wiek, sprawność psychofizyczną czy rasę. Obok wskazanych korzyści i szans, istnieją także potencjalne zagrożenia efektywności i skuteczności wdrażania Programu. Spodziewany jest odwrót inwestycji zagranicznych w kierunku krajów o niższych kosztach pracy (np. Ukraina), odpływ pracowników z Polski na rynki pracy innych krajów UE. Inną grupą organicznej realizacji projektu są: enigmatyczne kryteria „Polski Wschodniej”, utrudniające rozwiązywanie problemów rozwoju regionalnego, dostosowanie liczby racjonalnych projektów do alokowanych środków, uzyskanie płynności wieloletniego finansowania przy włączeniu środków funduszy strukturalnych do budżetu państwa oraz kwestie spójności w priorytetach wdrażanych centralnie i regionalnie. Niepewności wywołują także ograniczenia (jak dotąd) zdolności instytucjonalnego administrowania Programem oraz możliwości sprawnej i efektywnej współpracy instytucji wdrażających z beneficjentami, w tym na płaszczyźnie przepływów finansowych.

Powyższe możliwe trudności nie osłabiają jednak rangi Projektu, jego znaczenia i wartości. Jest to pierwszy długofalowy program rozwoju rodzinnego kapitału ludzkiego w szerokim ujęciu, a jego założenia oparte na wykorzystaniu w Polsce Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2007-2013 stanowią ogromną szansę wzrostu gospodarczego i modernizacji wielu ważnych dziedzin życia społecznego, pozwalają na określenie strategicznej wizji rozwoju społeczno-ekonomicznego kraju, opartej na społeczeństwie informacyjnym.

6. Uwagi końcowe

Polska, dążąc do jak najszybszego zrównania poziomu gospodarczego z krajami Unii Europejskiej, cały czas stoi przed wielkim wyzwaniem. Wyzwaniem tym jest osiągnięcie jak najlepszych wyników gospodarczych oraz stworzenie mocnej podstawy dla dalszego rozwoju, na którą niewątpliwie składają się umiejętności i wiedza ludności oraz stosunki społeczne panujące w kraju. Kapitał ludzki ma kluczowe znaczenie ze względu na zdolności do rozwijania innowacji.

Gospodarki, które więcej inwestują w kapitał ludzki, szybciej będą nadrabiać lukę technologiczną dzielącą je od krajów najbardziej zaawansowanych technologicznie. Obecność wykształconych ludzi decyduje nie tylko o powstawaniu innowacji, ale także o tym, czy dany kraj potrafi wykorzystać istniejące już technologie i nadrobić lukę rozwojową [Siwińska 2007, s. 676].

Uczenie się to nie tylko zdobywanie nowych informacji, lecz także proces obserwowania, eksperymentowania i zbierania doświadczeń, które są potrzebne, aby móc wykorzystać nowe możliwości lub radzić sobie z nowymi wyzwaniami.

Misją współczesnego pokolenia Polaków jest wprowadzić kraj w erę cywilizacji informacyjnej, determinującej przyszłość świata poprzez budowę w kraju gospodarki opartej na wiedzy, której kluczowym zasobem będzie kapitał ludzki.

Literatura

1. Bochniarz P., Gugała K., *Budowanie i pomiar kapitału ludzkiego w firmie*, Wydawnictwo Poltex, Warszawa 2005.
2. Cichy K., *Kapitał ludzki i postęp techniczny jako determinant wzrostu gospodarczego*, Wydawnictwo Instytut Wiedzy i Innowacji, Warszawa 2008.
3. Cichy K., *Kapitał w modelach i teorii wzrostu gospodarczego*, „Zeszyt Studiów Doktoranckich” 23, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2008.
4. Heffner K. (red.), Malik K. (red.), *Kapitał ludzki w rozwoju regionu. Uwarunkowania makro- i mikroekonomiczne*, Wydawnictwo Politechniki Opolskiej, Opole 2005.
5. Kardas J. S., *Kapitał intelektualny podstawą konkurencyjności przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Akademii Podlaskiej, Siedlce 2008.
6. Kowalski J., Zasobowa teoria firmy, „Problemy Rynku Pracy” 2005, nr 2, s. 15-25.
7. Kukliński A. (red.), *Gospodarka oparta na wiedzy jako wyzwanie dla Polski XXI wieku*, Wydawnictwo Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2001.
8. Kopycińska D. (red.), *Zarządzanie kapitałem ludzkim w gospodarce*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2007.
9. Kopycińska D. (red.), *Kapitał ludzki w gospodarce*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Szczecin 2003.
10. Kopycińska D. (red.), *Polityka Unii Europejskiej*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2008.

11. Małecki C., *Konkurencyjność rynku pracy*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2002.
12. Mały rocznik statystyczny Polski 2008.
13. Miś W., *Kapitał ludzki w gospodarce rynkowej. Podstawy koncepcji kapitału ludzkiego w historii myśli ekonomicznej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Prawa w Warszawie, Warszawa 2007.
14. Miś W., *Kapitał ludzki w gospodarce rynkowej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodkowskiej w Warszawie, Warszawa 2007.
15. Nowak W., *Rynek pracy*, Wydawnictwo PWE, Warszawa 2001.
16. Poczrowski A. (red.), *W kierunku jakości kapitału ludzkiego*, Wydawnictwo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych PAN, Warszawa 2007.
17. Przybyszewski R., *Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2007.
18. Siwińska J., *Badanie roli edukacji w rozwoju gospodarczym*, „Ekonomista”, nr 5/2007.
19. Szałkowski A. (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji opartej na wiedzy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008.
20. Szymańska K., *Kapitał ludzki jako element gospodarki opartej na wiedzy*, „Gospodarka Materiałowa i Logistyka”, nr 1/2009.