

Dr Krystyna Leśniak-Moczuk

Katedra Teorii Ekonomii

Uniwersytetu Rzeszowskiego

Jakość kapitału ludzkiego w społeczeństwie informacyjnym w perspektywie globalnej i lokalnej

PRZYSZŁOŚĆ PRACY W SPOŁECZEŃSTWIE INFORMACYJNYM

Wymiarem analizy cywilizacji kształtującej się na gruzach społeczeństwa przemysłowego jest rozpatrywanie gospodarki, społeczeństwa i kultury przez Manuela Castellsa, socjologa z USA, w kategoriach epoki informacji. W tym nowym rodzaju społeczeństwa katalizatorem zmian są zaawansowane technologie przetwarzania i przekazywania informacji. W miejsce tradycyjnych hierarchii wprowadza się płaską sieć dynamicznych powiązań o globalnym zasięgu. Owocuje to pojawianiem się korporacji wirtualnych, będących siecią powiązań i funkcjonujących bez przywiązania do konkretnego miejsca. Sieć i globalna, natychmiastowa komunikacja prowadzą do globalizacji przepływów wszystkich wartości, które można wyrazić w formie elektronicznych impulsów. Logika sieci przeciwstawia się tradycyjnej logice przestrzeni, nie uznaje granic, a więc i panowania nad terytorium jako atrybutu nowożytnego państwa. System ten rodzi napięcia, co przyczynia się do powstawania wspólnot lokalnych oznaczających wspólnotę zawiązanych sieci, a niekoniecznie tradycyjnie rozumianych społeczności lokalnych związanych z terytorium¹.

Jeremy Rifkin, uczony amerykański, stwierdza, że „od początku historii cywilizacja tworzyła swoje struktury w dużej mierze wokół koncepcji pracy. Obecnie po raz pierwszy jesteśmy świadkami systematycznego eliminowania ludzkiej siły roboczej z procesu produkcji. W ciągu niecałego stulecia można się spodziewać topnienia masowego zatrudnienia w sektorze rynkowym praktycznie we wszystkich uprzemysłowionych państwach świata”. Jest to rezultat wprowadzenia nowych, wymyślnych technologii, technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Inteligentne maszyny, aparaty, urządzenia zastępują człowieka w bardzo wielu obszarach produkcji i usług. Na poziom zatrudnienia z ogromną

¹ E. Bendyk, *Manuel Castells – rzuca rękawice Alwinowi Tofflerowi. Przestrzeń przepływów*, „Polityka” 2001, nr 27.

siłą oddziałuje usprawnianie działalności firm metodami tzw. re-engineeringu. Jednym z jego przejawów jest dostosowywanie struktur organizacyjnych do wymogów informatyki. Jeremy Rifkin uważał, że dzięki rozwojowi i zastosowaniu coraz bardziej zaawansowanych form oprogramowania, 90 milionów spośród 124 milionów czynnych zawodowo mogą zastąpić maszyny. 75% siły roboczej w większości krajów uprzemysłowionych wykonuje pracę złożoną z kilku prostych czynności². W takim wywodzie pojawia się problem wykorzystania kwalifikacji uzyskanych dzięki wyższemu wykształceniu i frustracji związanych z wykonywaniem nieskomplikowanej pracy, nie wymagającej przygotowania na studiach. Z drugiej strony upraszczanie obowiązków związanych ze stanowiskiem pracy należy do niskoumysłowej przeszłości, a nie do wysokoumysłowej przyszłości, a ponadto jest materiałem do robotyzacji³.

Na przełomie lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych grupa futurologów w USA i Europie przewidywała odejście od pracy fizycznej do pracy umysłowej lub pracy wymagającej umiejętności psychologicznych i umysłowych. Od tego czasu przemieszczanie się siły roboczej ze stanowisk związanych z pracą manualną do stanowisk w sferze usług, pracy umysłowej działań nadsymbolicznych, stało się zjawiskiem powszechnym, niezwykle nasilonym i nieodwracalnym. A w gospodarce niskoumysłowej miarą bogactwa były posiadane dobra i produkcję dóbr uważano za najważniejsze zadanie gospodarki. Produkcję wiedzy i wymianę informacji dyskredytowano jako „przekładanie papierów” i traktowano jako gorszą, ponieważ liczyła się tylko substancja. Dziś więcej pracowników posługuje się w pracy symbolami niż rzeczami. Działania takie stanowią zajęcie trzech czwartych siły roboczej w Stanach Zjednoczonych. W gospodarce pojawi się wewnętrzna pustka w wyniku kurczenia się sektora przemysłowego z powodu zmniejszenia w nim liczby miejsc pracy. Obawy przed „upadkiem” produkcji opierają się na anachronicznych wyobrażeniach o bogactwie, produkcji i bezrobociu. Współczesnym bogactwem jest bogactwo symboli. Miarą tego jest zrównanie światowego eksportu usług i własności intelektualnej z łącznym eksportem elektroniki i samochodów lub z łącznym eksportem produktów spożywczych i paliw. Zmieniają się więc relacje pomiędzy wiedzą i produkcją, które wstrząsają fundamentami życia gospodarczego. We współczesnej gospodarce nadsymbolicznej jest jakościowo inny problem bezrobocia, ponieważ strategia ograniczania bezrobocia w mniejszym stopniu zależy od alokacji bogactwa, a w większym od alokacji wiedzy. Nie można zmniejszyć bezrobocia zwięk-

² J. Rifkin, *Koniec pracy – schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Seria „Poza horyzont”, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001, s. 17, 275–276, 293–295, 298–301, 311–312, 318–321, 331, 337–339, 353, 359.

³ A. Tofler, *Zmiana władzy. Wiedza, bogactwo i przemoc u progu XXI wieku*, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań 2003, s. 119.

szając liczbę miejsc pracy, ponieważ problem ten nie ogranicza się tylko do cyfr. Bezrobocie utraciło charakter ilościowy na rzecz jakościowego. Wiedza determinuje zatrudnienie i dlatego problemu bezrobocia nie złagodzi proste powiększanie liczby miejsc pracy, jeśli bezrobotni nie będą posiadać odpowiednich kwalifikacji, aby te miejsca pracy zająć. Dodatkowymi utrudnieniami przy posługiwaniu się tradycyjnymi metodami zwalczania bezrobocia z epoki przemysłowej, polegającymi na zwiększaniu siły nabywczej konsumentów, czy dopływie kapitału w celu stymulacji gospodarki w kierunku tworzenia nowych miejsc pracy, są efekty globalizacyjne w postaci otwarcia rynków zbytu. Zwiększanie siły nabywczej konsumentów może nie ożywić krajowej gospodarki, jeśli nabywcy wybiorą towary pochodzące z zagranicy lub inwestorzy krajowi wybiorą miejsce inwestowania za granicami kraju⁴.

Szefowie korporacji i większość ekonomistów głównego nurtu określają rosnące bezrobocie jako stan przejściowy w kierunku trzeciej rewolucji przemysłowej, która przyniesie erę rozkwitu. Miliony pracujących reagują sceptycznie, coraz częściej dowiadując się o zwolnieniu z pracy. Wśród ludzi panuje strach wywołany możliwością zwolnienia z pracy. „Dziwna i trudna do wytłumaczenia nowa choroba nęka gospodarke, szerząc się jak śmiertelna, niemożliwa do powstrzymania epidemia”. Koniec pracy w dotychczasowym rozumieniu może oznaczać początek społecznej transformacji wyrażającej się w odrodzeniu ludzkiego ducha. Człowiek nie byłby oceniany według wydatkowanego czasu pracy, ale według posiadanych zdolności, których wcale nie musiałby wydatkować w procesie zatrudniania w klasycznym rozumieniu, czyli sprzedawaniu swojej siły roboczej na rynku pracy, ale w działalności na rzecz rodziny, środowiska lokalnego. Jego działanie byłoby ukierunkowane na zaspokajanie potrzeb społecznych bez uczestniczenia w mechanizmach instytucji rynku pracy. Taka organizacja ludzkich działań wymagałaby innej umowy społecznej⁵.

W gospodarce nadsymbolicznej dezaktualizują się nie tylko przekonania o bezrobociu, ale także poglądy na pracę. Przede wszystkim zaciera się podział gospodarki na sektory: I – rolnictwo, II – przemysł, III – usługi ze względu na zmianę charakteru pracy dzięki wkroczeniu postępu technicznego do stanowisk pracy. Przy zastosowaniu komputerów praca we wszystkich trzech sektorach upodobniła się i składa się z obróbki symboli czy pracy umysłu. Załamują się także dotychczasowe kategorie zawodowe, gdyż o wiele praktyczniej jest grupować pracowników według ilości opracowywanych symboli czy stopnia zaawansowania umysłu w pracę, którą wykonują w ramach obowiązków zawodowych, bez względu na to, jaki zawód reprezentują i w jakiej instytucji pracują.

⁴ A. Tofler, *Zmiana władzy...*, wyd. cyt., s. 109–112, 120–121, 251.

⁵ J. Rifkin, *Koniec pracy...*, wyd. cyt., s. 17, 275–276, 293–295, 298–301, 311–312, 318–321, 331, 337–339, 353, 359.

Na wierzchołku piramidy „sfery pracy umysłu” znajdują się pracownicy, których praca jest całkowicie symboliczna, czyli polega na opracowywaniu lub wytwarzaniu nowych informacji. W środku tej hierarchii znajdują się prace mieszane wymagające siły fizycznej i umiejętności posługiwania się informacją. Na dole piramidy znajdują się prace czysto fizyczne. W tej konwencji charakteryzując rodzaj pracy danej osoby należy zbadać, jak wielka część wykonywanych czynności wymaga opracowywania informacji, do jakiego stopnia czynności te są rutynowe, czy możliwe do programowania, jaki to jest poziom abstrakcji, jaki jest dostęp do centralnego banku danych oraz systemu informacji zarządczej, jaki jest poziom autonomii i zakres odpowiedzialności⁶.

WIEDZA JAKO CZYNNIK ROZWOJU W NOWOCZESNYM SPOŁECZEŃSTWIE

Wiedza w przeciwieństwie do bogactwa i przemocy jest najbardziej demokratycznym źródłem władzy i w coraz większym stopniu uzależnia te dwa najważniejsze dotychczas źródła władzy. Ale jest to jakościowo zupełnie inny czynnik, który można nazwać niematerialnym, gdyż w przeciwieństwie do dwóch pozostałych czynników, wiele osób jednocześnie może posługiwać się tą samą wiedzą dla wspólnego dobra lub przeciwko sobie, a w ramach tego procesu może wytworzyć się więcej wiedzy. Wiedza jest długoterminowym zagrożeniem dla władzy finansowej, ponieważ rewolucja informacyjna zmniejsza potrzebę kapitału finansowego przypadającego na jednostkę produkcji, dzięki temu, że komputer zastępuje kapitał finansowy. Wiedza stała się więc ostatecznym, najważniejszym zasobem zaawansowanej gospodarki, ponieważ jest ona ostatecznym substytutem – środkiem zastępczym, zmniejszając zapotrzebowanie na surowce naturalne, pracę, czas, przestrzeń i kapitał. Walka o władzę we współczesnym świecie przeradza się w walkę o kontrolę nad wiedzą, dystrybucję wiedzy i dostęp do wiedzy. Wraz z rozwojem gospodarki ku produkcji nadsymbolicznej przedsiębiorstwa sektora wysokoumysłowego doceniają rolę wiedzy i reorganizują pracę w kierunku stosowania zaawansowanej technologii w celu podwyższenia wydajności i zyskowności przy ograniczaniu do minimum bezmyślną pracę i wykorzystywaniu potencjału pracowników w pełnym zakresie. W efekcie zatrudniają coraz mniej, bardziej opłacalnej i inteligentnej siły roboczej. W epoce postępu technologicznego nawet działalność średnioumysłowa, wymagająca spełniania czynności fizycznych w odniesieniu do rzeczy, coraz bardziej przepełniona jest wiedzą, zawyżając średni poziom pracy umysłu. Pra-

⁶ A. Tofler, *Zmiana władzy...*, wyd. cyt., s. 114–116.

owników zachęca się, aby korzystali nie tylko z rozumu, ale w pracę wkładali też własne emocje, intuicje i wyobraźnię⁷. Najważniejszą rewolucją naszych czasów jest odejście od gospodarki opartej na mięśniach do gospodarki opartej na umyśle. Wiedza jest siłą napędową gospodarki, a nie gospodarka – wiedzy⁸.

W gospodarce opartej na wiedzy rośnie więc rola kapitału ludzkiego. Rozwój gospodarczy kraju zależy od zdolności do akumulowania kapitału ludzkiego. Edukacja jest podstawowym sposobem nabywania kapitału ludzkiego, a jej poziom wpływa na wzrost gospodarczy, zwiększając zdolność absorpcji innowacji. Dlatego podnoszenie poziomu wykształcenia społeczeństwa powinno być czołową strategią. Warunkiem efektywnego wykorzystania kapitału ludzkiego jest rozwijanie „wiedzołłonnych” dziedzin gospodarki. W przeciwnym wypadku osoby o wysokich kwalifikacjach pozostają na bezrobociu lub emigrują z kraju. Według teorii Acemoglu, wzrost poziomu kwalifikacji na rynku pracy prowadzi do reorganizacji stanowisk pracy przez pracodawców, którzy likwidują stanowiska o przeciętnych wymogach kwalifikacyjnych i co za tym idzie o umiarkowanych wynagrodzeniach, dostępnych zarówno dla osób o wyższych, jak i o niższych kwalifikacjach, na rzecz stanowisk wysoko opłacanych, wymagających wysokich kwalifikacji oraz stanowisk nisko opłacanych, wymagających niskich kwalifikacji. Efektem tego jest wzrost bezrobocia w grupie osób wysoko wykwalifikowanych i nisko wykwalifikowanych, ponieważ osoby wysoko wykwalifikowane nie godzą się na podejmowanie niskopłatnej pracy, a osoby z niskim przygotowaniem kwalifikacyjnym nie mogą podjąć pracy wymagającej wysokich kwalifikacji. Sytuacja taka generuje wzrost nierówności ekonomicznych. Wykształcenie nie powinno być jednak rozpatrywane wyłącznie w kategoriach ekonomicznych, gdyż ma ono wartość samą w sobie, gwarantującą pełniejszy udział w życiu publicznym i cywilizacyjnym dorobku ludzkości, a także sprzyja prowadzeniu zdrowszego stylu życia, co w dalszej perspektywie prowadzi do wzrostu wydajności pracy⁹. Kapitał edukacyjny rośnie średnio w świecie w tempie około 2,7% wyższym aniżeli tempo wzrostu dochodu narodowego na jednego mieszkańca. Prawdopodobnie ta w Polsce nie była nigdy spełniana ze względu na zbyt niskie nakłady ponoszone przez państwo na naukę¹⁰. Mały one w latach dziewięćdziesiątych z 0,76% PKB w 1991 roku, do 0,51% w 1997 roku¹¹.

⁷ A. Tofler, *Zmiana władzy...*, wyd. cyt., s. 36, 45, 46, 119, 120, 133, 135, 136, 533.

⁸ Tamże, s. 489, 571.

⁹ *Na prostej? Polska w przededniu członkostwa w UE. EU – monitoring VII*, red. M. Marody i J. Wilkin, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej AE w Krakowie, Fundacja im. Friedricha Eberta, Kraków 2003, s. 71–76, 205.

¹⁰ S. R. Domański, *Kapitał ludzki. Stan i perspektywy*, Warszawa 2000, maszynopis, s. 3.

¹¹ T. Kowalik, *Systemowe bariery dla kapitału ludzkiego*, Warszawa 1997, maszynopis, s. 5.

Głównym nośnikiem i motorem rozwoju gospodarki opartej na wiedzy jest przedsiębiorstwo, które powinno zatrudniać wysoko wykwalifikowaną kadrę, mogącą sprostać wyzwaniom innowacyjności w gospodarce. Kolejnymi elementami polskiej trajektorii rozwoju gospodarki opartej na wiedzy są: organiczna polityka innowacyjna, system edukacji narodowej, dynamika rozwoju regionów i układów lokalnych oraz podwójna rola nauki jako podmiotu współtworzącego GOW i podmiotu analizującego doświadczenia globalne GOW. Innymi słowy, twórcą GOW musi być społeczeństwo o cechach konkurencyjności, innowacyjności i permanentnej edukacji¹². W tym kontekście w artykule zarysowano, na przykładzie powiatu mieleckiego, przebieg działań zmierzających do podwyższania kwalifikacji rodzimej siły roboczej, aby poprawić jej pozycję na rynku pracy i zasilić nią funkcjonujące w rejonie przedsiębiorstwa.

PRZEDSIĘWZIĘCIA POPRAWY JAKOŚCI SIŁY ROBOCZEJ W ŚRODOWISKU LOKALNYM

Powiat mielecki zamieszkuje 135 tysięcy osób, gęstość zaludnienia wynosi 153 osoby na 1 km kwadratowy. Zatrudnionych jest 55 tysięcy osób, z czego 48% w sektorze rolniczym, 31,2% w przemyśle i budownictwie, 9,7% w usługach rynkowych i 11,2% w usługach nierynkowych. Stopa bezrobocia wynosi 16,5%, a liczba bezrobotnych osiągnęła 9557 osób w sierpniu 2004 roku. Placówki oświatowe są umiejscowione w 61-tysięcznym mieście Mielcu. Na poziomie ponadpodstawowym kształci się młodzież w 32 szkołach, w tym w: 5 liceach ogólnokształcących, 10 technikach, 6 zasadniczych zawodowych, 4 policealnych, 2 artystycznych, 1 medycznej, 3 niepublicznych i 7 dla dorosłych. Spośród uczniów kończących naukę na poziomie podstawowym, 40% kontynuuje naukę w szkołach średnich zawodowych, 31% w liceach ogólnokształcących, a 28% w zasadniczych zawodowych. Zagadnieniem uwzględnianym w programach aktywizacji miast jednofabrycznych jest przeprofilowanie i rozwój lokalnego systemu edukacyjnego szkolnictwa ponadgimnazjalnego, poziomu średniego i policealnego, z nastawieniem na kształcenie kwalifikacji i umiejętności przedsiębiorczych, ułatwiających podjęcie działalności gospodarczej i samozatrudnienie oraz przygotowanie do studiów wyższych. W tym przeprofilowaniu dominującym kierunkiem jest zastępowanie szkół zawodowych

¹² A. Kukliński, *Gospodarka oparta na wiedzy (GOW) jako wyzwanie dla Polski XXI wieku*, s. 4; *Konkurencyjne społeczeństwo permanentnej edukacji jako twórca gospodarki opartej na wiedzy*, s. 1–2; *Ku polskiej trajektorii rozwoju gospodarki opartej na wiedzy*, s. 1–2, [w:] *Gospodarka oparta na wiedzy (GOW) jako wyzwanie dla Polski XXI wieku Kancelaria Prezesa Rady Ministrów. Polska 2010 – dekada rozwoju*, Warszawa 2001.

liceami technicznymi i ogólnokształcącymi. Żaden typ wykształcenia nie jest w stanie zapewnić miejsca zatrudnienia, dlatego uzyskanie konkretnych kwalifikacji zawodowych powinno wiązać się z danym miejscem pracy uzgodnionym z konkretnym pracodawcą w środowisku lokalnym¹³.

Specjalizacja lokalnej siły roboczej wynika ze specjalizacji branży produkcyjnej i usługowej. Przemysł zbrojeniowy wymaga wysokich kwalifikacji siły roboczej o sporym poziomie specjalizacji, dających w zamian stabilność zatrudnienia i wysokie płace, co utrwala przekonania o zniechęceniu do przekwalifikowania. W raporcie o stanie społeczno-gospodarczym województwa podkarpackiego i perspektywach jego rozwoju z 1998 roku zwrócono uwagę na ważny atut Mielca w postaci kadry fachowców wykształconych dla przemysłu lotniczego. Atut ten jednak stracił na aktualności, gdyż po pierwsze współczesny przemysł lotniczy wykorzystuje nowocześniejsze technologie aniżeli przed dwudziestoma i więcej laty, kiedy to kształcono kadry; po drugie w ciągu 15 lat trwania transformacji systemowej polikwidowano w mieleckich zasadniczych i średnich szkołach zawodowych kierunki przygotowujące kadry dla przemysłu lotniczego, a po trzecie nowi inwestorzy rozwijają branże o zróżnicowanym profilu zawodowym. Przedsiębiorcy z innych branż inwestujący w takim monokulturowym środowisku mogą napotykać bariery struktury kwalifikacji miejscowej siły roboczej. Szczególnych trudności dostarczają okoliczne wiejskie społeczności lokalne, gdzie poziom wykształcenia jest niższy niż wśród ludności miejskiej, stąd znacznie niższe są szanse znalezienia pracy i możliwości przekwalifikowania. Na rynkach lokalnych problemem jest nie tyle brak kwalifikacji siły roboczej, ile niedostosowanie tych kwalifikacji do zmienionej sytuacji społeczno-ekonomicznej, stąd duże znaczenie mają działania wynikające z kompleksowych programów rozwoju rynków pracy zorientowane na szkolenia i przekwalifikowania bezrobotnych¹⁴.

Programy restrukturyzacji rejonu mieleckiego przygotowywane w latach 1992 i 1995 w „Diagnozie sytuacji społeczno-ekonomicznej” zawierały analizę lokalnego rynku pracy. Strategia rozwoju gminy miejskiej Mielec na lata 2000–2006 zawiera cele strategiczne w odniesieniu do zasobów ludzkich opracowane na podstawie diagnozy sytuacji demograficznej, sytuacji na rynku pracy i możliwości edukacyjnych. Strategia rozwoju powiatu mieleckiego na lata 2000–2010 w części diagnostycznej zaprezentowanej w układzie problemowym na pierwszym miejscu charakteryzuje czynnik ludzki pod hasłem „człowiek i jakość życia”, a w części przedstawiającej obszary problemowe, od których

¹³ W. Dziemianowicz, J. Hausner, J. Szlachta, *Restrukturyzacja ośrodków monokulturowych na przykładzie Mielca*, Polska Regionów nr 23, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2000, s. 76–77, 85, 96–97.

¹⁴ Tamże, s. 10, 14, 26, 42.

zależy rozwój rejonu wymienia na drugim miejscu kapitał intelektualny. W tym obszarze sformułowano priorytet obniżenia poziomu bezrobocia i poprawy jakości życia mieszkańców. Dla realizacji powyższych programów i strategii władze samorządowe wykorzystują w znacznej mierze zagraniczne środki pomocowe wynikające z bilateralnych programów rozwiniętych państw gospodarki rynkowej i programów Unii Europejskiej. Jednym z zadań finansowanych z Funduszu Restrukturyzacji Regionu Mieleckiego powstałego na bazie środków pomocowych rządu Japonii, przyznanych w 1992 roku, były szkolenia dla zagrożonych bezrobociem. W ramach pierwszego programu realizowanego ze środków Unii Europejskiej w rejonie mieleckim w 1994 roku, odbywały się stałe szkolenia personelu lotniczego w Casale Monferrato i Turynie. W programie PHARE STRUDER realizowanym w województwie rzeszowskim w latach 1994–1997 jednym z czterech komponentów były szkolenia i doradztwo. Efektem tego programu dla rejonu mieleckiego były szkolenia dla 900 osób organizowane przez Agencję Rozwoju Regionalnego „Mielecka Agencja Rozwoju Regionalnego” SA w zakresie pełnej księgowości, zakładania własnej firmy, zarządzania i marketingu, ISO, agentury celnej, nauki języków obcych, obsługi komputerów. Dla 400 osób dofinansowano indywidualnie szkolenia. Przedstawiciele Specjalnej Strefy Ekonomicznej EURO-PARK MIELEC przechodzili w Zagłębiu Ruhry w Niemczech szkolenia na temat oceny projektów inwestycyjnych. Fundacja Międzynarodowe Centrum Kształcenia i Rozwoju Gospodarczego realizowała projekty współfinansowane ze środków Unii Europejskiej. W ramach Phare Democracy Programme „Prawa i inicjatywy obywatelskie w budowie demokracji lokalnej” przeszkolono 250 osób. W wyniku realizacji projektu „Restrukturyzacja społeczno-zawodowa mieszkańców rejonu mieleckiego” zorganizowano 45 kursów. W programie unijnym „Phare Partnership and Institution Building Programme” realizowanym w latach 1997–1998 przez ARR „MARR” we współpracy z instytucją portugalską ADRUSE Rural Development Association, jednym z trzech zadań było szkolenie osób odpowiedzialnych za inkubator przedsiębiorczości. W latach 1997–1999 ARR „MARR” została zakwalifikowana do programu FIR-MA 2000 finansowanego ze środków amerykańskiej agencji USAID i z udziałem amerykańskich konsultantów zorganizowała ponad 20 szkoleń dla przedsiębiorców z zakresu prowadzenia firmy. W szkoleniach tych wzięło udział ponad 300 zatrudnionych w mieleckich firmach zarówno w MŚP, jak i w SSE. W ramach Krajowego Systemu Usług w 1998 roku ARR „MARR” i Fundacja MCKiRG zrealizowała dwa programy STEP I i STEP II wspierające rozwój usług szkoleniowych i doradczych dla MŚP. W tym samym czasie zrealizowano w ARR „MARR” dwa projekty z programu UE Phare Management Box-FIESTA II. W ramach projektu „Integracja i zarządzanie 2000” przeprowadzono kompleksowe szkolenia dla kadry menedżerskiej wyższego i średniego szczebla oraz ju-

niorów z firm działających w SSE w Mielcu. Projekt „Szkolenie dla nauczycieli przedsiębiorczości” był częściowo realizowany w Zagłębiu Ruhry w Niemczech i jego celem było podnoszenie kwalifikacji nauczycieli kształcących młodzież w dziedzinie przedsiębiorczości. ARR „MARR” wraz z Zespołem Szkół Rolniczych w Rzemieniu w ramach programu Leonardo da Vinci zrealizowała trzy projekty z zakresu „Wymiany i staże”. Przygotowywano organizatorów szkoleń, a młodzież odbywała praktyki. W 1997 roku decyzją Wojewody Rzeszowskiego powołano Centrum Kształcenia Praktycznego w Mielcu. Zadaniem tej instytucji jest przygotowanie młodzieży i dorosłych wynikające z programów nauczania zajęć praktycznych oraz organizowanie na zlecenia zakładów pracy szkoleń specjalistycznych dla uczniów ostatnich lat nauki w zawodach szerokoprofilowych, zgodnie z zapotrzebowaniem lokalnego rynku pracy.

Szkolenia kadry pracowniczej prowadzą także firmy skupione w Specjalnej Strefie Ekonomicznej EURO-PARK Mielec. Spośród 19 firm działających w Strefie w oparciu o zezwolenia, 68% zorganizowało w ciągu jednego roku szkolenia dla kadry kierowniczej, a w 55% firm przeszkolono także pracowników niższych szczebli. W 16% firm przeszkolono co najmniej 80% pracowników, a 32% firm przeszkoliło ponad 50% załogi. Tematyka tych szkoleń to: marketing i zarządzanie, finanse, ekologia, prawo pracy i podatkowe, ISO, języki obce, bhp, obsługa komputerów oraz kursy specjalistyczne np. z zakresu obsługi linii montażowej.

Jednym z celów zintegrowanego programu aktywizacji jednofabrycznego miasta jest rozwijanie szkolnictwa, prowadzenie szkoleń i przekwalifikowań. Do zasobów, które można efektywnie wykorzystać do tworzenia nowych podmiotów gospodarczych zalicza się wykwalifikowana kadra menedżerska i pracownicza. W ocenie lokalnych elit wśród głównych autorów sukcesów gospodarczych są kwalifikacje i zaradność mieszkańców. Ponad połowa badanych stwierdziła, że w wyniku restrukturyzacji przedsiębiorstw, kadra pracownicza jest zmuszona zmieniać profil zawodowy, bezrobotnymi pozostają najczęściej pracownicy niższych szczebli. W latach dziewięćdziesiątych wyemigrowała z rejonu ta część ludności, która posiadała cechy przedsiębiorczości i najlepsze wykształcenie¹⁵.

Był to przegląd działań instytucjonalnych realizowanych w środowisku lokalnym od początku okresu transformacji systemowej na rzecz podnoszenia kwalifikacji miejscowej siły roboczej, zarówno bezrobotnej, jak i zatrudnionej, poprzez uczestnictwo w dostępnych programach unijnych z wykorzystaniem funduszy przeznaczanych na ten cel przez struktury europejskie. Reasumując podane wyżej przykłady działań edukacyjnych zarówno na szczeblu szkolnym, jak i zawodowym, można ocenić, że mieleckie środowisko lokalne, na miarę

¹⁵ Tamże, s. 34, 37–39, 47–55, 73, 89, 91, 93.

swoich możliwości i przy wykorzystaniu środków pomocowych, skutecznie realizuje zasady podnoszenia kwalifikacji kapitału ludzkiego, przyczyniając się tym samym do realizacji trajektorii gospodarki opartej na wiedzy.

ZAKOŃCZENIE

Inwestowanie w kapitał ludzki musi być programem masowym, bowiem każde działanie fragmentaryczne natrafia na bariery sił rynkowych. Podnoszenie jakości kapitału ludzkiego jest w społeczeństwie informacyjnym głównym źródłem rozwoju biznesu. Kapitał intelektualny to nie tylko wzrost wiedzy i umiejętności, ale także świadomość pracowników i ich wielowymiarowa motywacja do doskonalenia siebie i swojej pracy. Ponadto kapitał ten jest samoodnawialny i jego zasoby intelektualne, motywacyjne i twórcze nie ulegają wyczerpywaniu w miarę ich wykorzystywania¹⁶.

W społeczeństwie przyszłości wzrastało będzie znaczenie jakości kapitału ludzkiego, a nie jego liczebności. Postęp cywilizacyjny eliminuje bowiem niskomysłowe miejsca pracy. W społeczeństwie informacyjnym dokonuje się nie tylko postęp związany ze sposobem wytwarzania, generacją nowych produktów i potrzeb, ale i sposobem komunikowania się między ludźmi. Na bazie tych zmian może po raz pierwszy w historii ludzkości dojść do zmian w sferze psychiki człowieka, zmiany jego zachowań społecznych, a nawet genetyki. Pojawiające się symptomy tych zmian są jeszcze uznawane za przejawy patologii i oceniane negatywnie.

Według Schumpetera, społeczeństwa przechodzą przez kolejne fale cywilizacyjne. Pierwsza fala trwała od 1785 roku do 1845 i kształtowały ją: energia wodna i żelazo. Druga fala trwała do 1900 roku i cechowały ją: energia parowa, kolej i stal. Trzecia fala, trwająca do 1950 roku, opierała się na elektryczności, chemikaliach i silniku spalinowym. Czwartą falę zakończoną w 1990 roku charakteryzuje petrochemia, elektronika i lotnictwo. Obecnie znajdujemy się w fazie piątej fali cywilizacyjnej z dominacją sieci cyfrowych, software i nowych mediów. Znamionną cechą tego podziału czasowego dorobku kulturowego jest skracanie trwania poszczególnych fal, od 60 lat do 30 lat¹⁷.

Nowa jakość kapitału ludzkiego szuka odpowiedzi na pytanie, co przyniesie przyszłość?

¹⁶ A. Góralczyk, *Inwestowanie w zasoby ludzkie w Polskim Ruchu Produktywności*, Warszawa 1997, maszynopis s. 1, 3.

¹⁷ A. Kukliński, *Gospodarka oparta na wiedzy (GOW)*, wyd. cyt. s. 1.

LITERATURA

- Bendyk E., *Manuel Castells – rzuca rękawice Alvinowi Tofflerowi. Przestrzeń przepływów*, „Polityka” 2001, nr 27.
- Domański S. R., *Kapitał ludzki. Stan i perspektywy*, Warszawa 2000, maszynopis.
- Dziemianowicz W., Hausner J., Szlachta J., *Restrukturyzacja ośrodków monokulturowych na przykładzie Mielca*, Polska Regionów nr 23, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2000.
- Góralczyk A., *Inwestowanie w zasoby ludzkie w Polskim Ruchu Produktyności*, Warszawa 1997, maszynopis.
- Kowalik T., *Systemowe bariery dla kapitału ludzkiego*, Warszawa 1997, maszynopis.
- Kukliński A., *Gospodarka oparta na wiedzy (GOW) jako wyzwanie dla Polski XXI wieku*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów. Polska 2010 – dekada rozwoju, Warszawa 2001.
- Na prostej? Polska w przededniu członkostwa w UE. EU – monitoring VII*, red. M. Marody i J. Wilkin, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej AE w Krakowie, Fundacja im. Friedricha Eberta, Kraków 2003.
- Rifkin J., *Koniec pracy – schylek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Seria „Poza horyzont”, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.
- Toffler A., *Zmiana władzy. Wiedza, bogactwo i przemoc u progu XXI wieku*, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań 2003.

The Quality of Human Capital in Information Society in Global and Local Perspective

Summary

The article is committed to the evaluation of labour prospects in modern global society and in a local scale. The attention was drawn to the importance of knowledge in the information society.