

## KAPITAŁ LUDZKI JAKO CZYNNIK TWÓRCZOŚCI W NOWOCZESNEJ GOSPODARCE

---

---

### Wprowadzenie

Zmiany w technologii produkcji i funkcjach pracowników spowodowane kilkoma falami w zakresie innowacji doprowadziły do rozwoju teorii kapitału ludzkiego. Pierwsza fala innowacji (od lat 80. XVIII w. do lat 40. XIX w.) opierała się na wykorzystaniu energii pary wodnej; druga – (od lat 40. XIX w. do lat 90. XIX w.) związana była z rozwojem transportu kolejowego; trzecia – (od lat 90. XIX w. do lat 50. XX w.) została wygenerowana przez elektryczność i samochody<sup>1</sup>. Kolejną czwartą falą była fala informacyjna, której cechą jest wiedza i zakodowane informacje jako główny zasób gospodarczy. Celem opracowania jest analiza roli kapitału ludzkiego jako twórczego czynnika produkcji nowoczesnej gospodarki.

Na obecnym etapie ewolucji funkcji produkcyjnych człowieka kapitał ludzki staje się główną siłą produkcyjną, a edukacja staje się stałym, wysoko wyspecjalizowanym, drogim i unikalnym procesem, który kwalifikacjom, osobowości, unikalności przypisuje szczególne znaczenie wśród cech nowoczesnego pracownika. Zdolność do pracy przestała być organiczną kontynuacją fizjologicznych zdolności człowieka. Kształtowanie zdolności produkcyjnych poprzez zdeteterminowany proces edukacyjny nabrało charakteru działalności inwestycyjnej, a przekształcenie towaru "siły roboczej" w kapitał ludzki jest w dużej mierze związane z rewolucją naukową i technologiczną drugiej połowy XX w.

Siły twórcze człowieka nie są już odtwarzane w towarowej formie siły roboczej, lecz w postaci kapitału ludzkiego – w tych warunkach rozwój pracownika odbywa się poprzez inwestowanie w rozwój umiejętności pracy, które

---

\* Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Białymstoku.

<sup>1</sup> E. Watson, *W jaki sposób technologie informacyjne mogą poprawić wzrost gospodarczy*, „Ekspert” 2000, nr 40, s. 79.

determinują możliwości jego kariery i determinują działania na rynku pracy, podobnie jak skapitalizowane oszczędności.

### **Rola kapitału ludzkiego w gospodarce**

Kapitał ludzki obejmuje: edukację, kwalifikacje, doświadczenie produkcyjne, motywację do aktywności gospodarczej, mobilność, zdrowie, ogólną kulturę, towarzyskość, uczciwość, odpowiedzialność, solidarność, poszanowanie stabilności politycznej i społecznej jako informacje istotne z ekonomicznego punktu widzenia.

V.Z. Balikoyev na podstawie danych E. Denisona dochodzi do wniosku, że inwestycje w edukację są najbardziej efektywnymi rodzajami nakładów w kapitał ludzki. Według jego obliczeń rzeczywisty wskaźnik efektywności tych wydatków wynosi ponad 10% <sup>2</sup>.

Edukacja i zdrowie w kapitale intelektualnym i ludzkim są ściśle ze sobą powiązane i wzajemnie na siebie wpływają. Tutaj mamy na myśli ludzki kapitał intelektualny. Oczywiście ogólny wzrost poziomu wykształcenia ma pozytywny wpływ na zdrowie człowieka, pośrednio wpływa zarówno na ogólny stan zdrowotności, jak i społeczny dobrobyt.

Rewolucja naukowa i techniczna lat 60. XX w. doprowadziła do nabycia przez naukę i wiedzę teoretyczną jakościowo nowej roli w kreowaniu kapitału ludzkiego jako istotnego elementu zasobów ekonomicznych i czynnika produkcji. We współczesnym świecie wiedza teoretyczna i wynalazki leżą u podstaw wszelkich innowacji technologicznych i innowacji społeczno-gospodarczych.

W warunkach rewolucji informacyjnej i technologicznej wymagania wobec pracownika nie są już ograniczone do wysokiego poziomu wykształcenia i kwalifikacji, a także umiejętności zawodowych. Coraz większego znaczenia nabierają takie właściwości kapitału ludzkiego, jak kreatywność, niezależność od dogmatów i stereotypów związanych z produkcją, odpowiedzialność, zdolność do nieszablonowego myślenia i podejmowania stosownych decyzji. Ludzie, którzy mają takie cechy, spełniają kryteria uznania ich za intelektualistów, a zarazem nosicieli wysoko rozwiniętego kapitału ludzkiego. Amerykański naukowiec H. Donovan podaje wyczerpujący opis intelektualistów, podkreślając że „są to ludzie, którzy z powołania i zawodu, zajmują się głównie ideami, a nie produktami, posiadają dostatecznie głęboki i oryginalny umysł oraz odczuwają pilną potrzebę dzielenia się swoimi przemyśleniami z innymi, w formie werbalnej i niewerbalnej”<sup>3</sup>. Jest oczywiste, że intelektualiści są „lokomo-

---

<sup>2</sup> V.Z. Balikoyev, *Ogólna teoria ekonomiczna*, Wyd. Izdatielstwo Juksa, 1998, s. 228.

<sup>3</sup> Donovan H., *Jak pracować z intelektualistami*, „Ameryka” 1991, sierpień, s. 27.

tywą” rozwoju gospodarczego krajów rozwiniętych. Szczególnie ważny dla nich jest stopień swobody twórczej w procesie produkcji, możliwość samorealizacji oraz kreatywność w wykonywaniu pracy, generowanie i realizacja idei. Realizacja tych wątków działalności twórczej pracowników umysłowych może być rozważana w systemie kapitału ludzkiego jako czynnik wysokiego poziomu ich kreatywności. Jednocześnie akumulacja i warunki rozwoju kapitału intelektualnego, jakościowa charakterystyka potrzeb jego właścicieli zaczyna zajmować dominującą pozycję w systemie stosunków gospodarczych.

Ekonomiczną esencją społeczeństwa postindustrialnego jest rozwój głównej siły wytwórczej – człowieka, nośnika kapitału ludzkiego.

Dla nowoczesnej gospodarki postindustrialnej charakterystyczna jest stała zmiana technologii, obecność kilku ośrodków myśli naukowej, ciągłe zmiany organizacji pracy i konieczność przekwalifikowania personelu, a także adaptacja zmian w zarządzaniu związanych z postępem technologicznym.

Najważniejszą cechą kapitału ludzkiego jest kreatywność, jako rodzaj aktywności, która tworzy coś jakościowo nowego, czego wcześniej nie było. W dużej mierze to ona decyduje o oryginalności i twórczości współczesnych pracowników. Zdolność ta jest oparta na wysokim poziomie ogólnego i zawodowego wykształcenia, a także zasobach wiedzy, umiejętności i zdolności, które nie należą bezpośrednio do zawodowych obowiązków pracowników, ale określają ich duchowy, kulturowy i intelektualny potencjał.

W postindustrialnym społeczeństwie kreatywność jako ucieleśnienie wysoko rozwiniętego kapitału ludzkiego jest realizowana w procesie generowania i wykorzystywania pomysłów, w wyniku czego powstaje nowoczesny produkt oraz zwiększa się kapitał ludzki.

W latach 60-70. ubiegłego wieku kraje rozwinięte zaczęły intensywnie zapraszać do siebie najbardziej wykształconą część pracowników z innych krajów, co zapewniło wzmocnienie kreatywności wśród odbiorców kosztem jej osłabienia w krajach darczyńców. "Drenaż umysłów" w ramach międzynarodowego ruchu kapitału ludzkiego ułatwia fakt, że pracownicy potrzebujący minimum środków produkcji do wykonywania swojej działalności często odchodzą.

Na przykład wystarczy, aby programista posiadał komputer, ekonomistę i prawnika – warunki do myślenia, dostęp do zasobów informacyjnych i komunikacyjnych oraz zdolność przekształcania swojej wiedzy w informacje itp. Dlatego przyciąganie intelektualistów do kraju, choć wymaga pewnych wydatków na ich wynagrodzenia, jest z nadwyżką rekompensowane wartością ich kapitału ludzkiego przy niskich kosztach przygotowania i organizacji stanowisk ich pracy i braku kosztów związanych z wykształceniem kapitału ludzkiego.

Bezrobocie wysoko wykwalifikowanych specjalistów, a także ich wykorzystanie w zawodach o niskich kwalifikacjach, które nie pozwalają na wykorzystanie ich potencjału intelektualnego, zmniejsza poziom kreatywności, zarówno w obrębie poszczególnych podmiotów gospodarczych, jak i w całej gospodarce narodowej.

Zachowanie i wzmocnienie warstwy kierowników średniego oraz najwyższego szczebla, którzy w gruncie rzeczy są generatorami pomysłów, jest fundamentem wzrostu poziomu kreatywności w kraju. Drobni przedsiębiorcy zajmujący się głównie prymitywnymi sferami usług oraz drobnym handlem są z zasady niezdolni do angażowania się w innowacyjny biznes, a zatem w swej istocie nie posiadają wysokiego poziomu kreatywności, z wyjątkiem przedstawicieli przedsiębiorstw typu "venture".

### **Kreatywny typ pracownika**

Rozwój kapitału ludzkiego jest do pewnego stopnia ryzykowny w związku z niepewnością uzyskania dochodu, a nawet z możliwością jego nagłej utraty w wyniku śmierci lub niepełnosprawności jej właściciela. Pod tym względem kreatywność determinowana jest nie tylko intelektualnym, innowacyjnym potencjałem nosicieli kapitału ludzkiego, ale zależy także od warunków zachowania stanu biologicznego i żywotnej aktywności. W związku z tym inwestycje w ochronę zdrowia ludzkiego i poprawę warunków życia można uznać za inwestycje zapewniające kreatywność w działaniach gospodarczych. Dlatego też realizacja interesów nośników kapitału ludzkiego w uzyskiwaniu korzyści wynikających z warunków fizjologicznych, które je wspierają, a nawet ich poprawy, może być postrzegana jako pośredni wskaźnik wzrostu kreatywności w gospodarce. Jest to struktura spożycia żywności, określana przez wysokość płacy oraz dochodów przedsiębiorcy, a także wykształcenie, poziom i jakość opieki medycznej w leczeniu i profilaktyce. Ważną rolę w tej dziedzinie odgrywa przewyciężanie złych nawyków i nałogów. Tutaj jako pośredni wskaźnik zwiększenia kreatywności w społeczeństwie możemy wskazać zmniejszenie liczby użytkowników alkoholu oraz osób palących tytoń. Wszystko to wiąże się z cyklem życia kapitału ludzkiego. Jego przedłużenie, utrzymanie maksimum produktywności i kreatywności kapitału ludzkiego, nie jest zapewnione wyłącznie przez utrzymanie wysokich fizjologicznych warunków życia.

Wzrost kompetencji intelektualnych w całym cyklu życia kapitału ludzkiego jest nierównomierny. Najszybszy wzrost obserwuje się w okresie od przyjęcia na uniwersytet i przed ukończeniem studiów magisterskich. W perspektywie twórcza aktywność zawodowa przyczynia się do bardziej stopniowego

gromadzenia kompetencji intelektualnych i kreatywności pracowników, a praca nie związana z pracą umysłową może nawet zmniejszyć kompetencje intelektualne w związku z moralnym starzeniem się kapitału ludzkiego, a nawet obniżyć poziom kreatywności. Ważne jest również, aby przedłużenie cyklu życia kapitału ludzkiego opierało się na utrzymaniu oraz rozwoju stanu fizjologicznego jego nosicieli.

Pracownik typu kreatywnego oczekuje zaspokojenia swoich materialnych i niematerialnych potrzeb, związanych z wdrażaniem innowacji i postaw kreatywnych w sferze jego obowiązków zawodowych.

Pierwszym wymogiem dla osoby kreatywnej jest możliwość samorealizacji. Kreatywny pracownik, jak wyjątkowy twórca, znajdujący satysfakcję w samym procesie twórczym, powinien otrzymać niezależność w strukturach społeczeństwa, a jego praca powinna być traktowana indywidualnie.

Każda instytucja zajmująca się produkcją umysłową i wytwarzająca wyjątkowe produkty intelektualne może być określona jako „elitarny” przemysł intelektualny. Należą do nich instytucje naukowe, twórcy unikalnych produktów intelektualnych, elitarne instytucje edukacyjne itp. Zapewniają one gromadzenie potencjału ludzkiego i realizację kreatywności w gospodarce.

Zasoby ludzkie społeczeństwa są ograniczone, a zasoby intelektualne społeczeństwa mają jeszcze większe ograniczenia. Jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, że nie wszyscy ludzie są w stanie generować nowoczesne pomysły, znacznie wzrasta rola kreatywności intelektualistów, nosicieli kapitału ludzkiego.

We współczesnej gospodarce praca w przeważającej mierze ma charakter kreatywny. Kreatywność jest cechą samego procesu produkcyjnego. Wiodące branże oparte są wyłącznie na wykorzystaniu złożonej i intelektualnej pracy ludzkiej, wymagającej od twórców znacznej kreatywności.

W procesie reprodukcji twórczego kapitału ludzkiego podstawowe znaczenie ma kwestia związku bazy edukacyjnej z systemem tworzenia wiedzy naukowej. Długoterminowe doświadczenia Stanów Zjednoczonych potwierdzają skuteczność takiego systemu. W związku z tym szczególnie ważne jest rozwijanie klastrów naukowych i edukacyjno-produkcyjnych, czego przykładem są amerykańskie uniwersytety, które produkują wiedzę, rozpowszechniają informacje i wytwarzają produkty intelektualne oraz angażują się w działalność gospodarczą w tych obszarach. Stworzenie uniwersytetów takich jak 3.0 i 4.0 jest zarówno elementem reprodukcji kapitału ludzkiego, jak i strukturalnego. Ich rozwój i skuteczne funkcjonowanie można uznać za najważniejszy element systemu ich identyfikacji wzrostu kreatywności nie tylko kadry naukowej, ale także studentów.

Już na początku wieku prawie każda duża korporacja w USA miała własne centrum badawcze. Intensywność badań naukowych w dużej mierze zdeterminowana jest przez potencjał i innowacyjność przedsiębiorstw i wysokość nakładów na badania i naukę. Rozwój biznesu korporacyjnego, wzrost jego innowacyjności jest najważniejszym warunkiem wzrostu nakładów na naukę w PKB, a tym samym wzrostu poziomu intelektualnego i kreatywności zatrudnionych w nich pracowników.

System edukacji w krajach rozwiniętych jest podstawą dla organizacji innowacyjnych ośrodków, parków technologicznych, które powstają i rozwijają się w ramach współpracy między uczelniami a przedsiębiorstwami. Lokalne władze aktywnie wspierają i finansują takie centra. Jednocześnie można zauważyć stosunkowo nowy trend w systemie edukacyjnym, który polega na zatrudnianiu na stanowiskach profesorów w dziedzinach *high-tech* specjalistów z przedsiębiorstw. Pozwala to na zwiększenie potencjału intelektualnego, co pozytywnie wpływa na stopień kreatywności i daje możliwość realizowania swoich twórczych aspiracji.

Jednym z głównych trendów we współczesnej gospodarce, związanych z akumulacją i sprzedażą kapitału ludzkiego jako kluczowego czynnika produkcji, jest wzmocnienie roli i znaczenia państwa w gospodarce. Z jednej strony państwo coraz bardziej opuszcza sferę gospodarki, redukując swą widoczną obecność jako właściciela w całej swojej przestrzeni. Zapewniając tym samym konkurencję, szerokie możliwości tworzenia bardziej efektywnego systemu stosunków gospodarczych.

Z drugiej strony jego obecność jako mediatora we współczesnej gospodarce jest kluczem do innowacyjności i kreatywności gospodarki. Państwo bierze odpowiedzialność za rozwój i realizację krajowej polityki społeczno-gospodarczej, naukowej i technologicznej, tworzenie i rozwój struktury instytucjonalnej, która zapewnia rozwój człowieka w jego szerszym rozumieniu, obejmując zarówno ekonomiczne, prawne, ale również moralne i etyczne stosunki między ludźmi.

## **Podsumowanie**

Postęp i rozwój całego systemu stosunków społecznych wpływa bezpośrednio na dynamikę rozwoju intelektualnego. Rozwój intelektualny jest obietnicą i gwarantem dużego stopnia kreatywności nośników wysoko rozwiniętego kapitału ludzkiego we współczesnej gospodarce.

Należy więc podsumować, iż wysoko rozwinięty kapitał ludzki, w którym kluczową rolę odgrywa element intelektualny, jest strategicznym czynnikiem determinującym kreatywność jego nośników. Rozwój tej formy kapitału realizowany w toku procesu edukacyjnego oraz badań naukowych pozwala podmiotom stosunków gospodarczych związanych z tymi procesami podnosić poziom intelektualny i wykazywać wysoki stopień kreatywności w realizacji zgromadzonego kapitału ludzkiego.

### **Bibliografia**

- Watson E., *W jaki sposób technologie informacyjne mogą poprawić wzrost gospodarczy*, „Ekspert” 2000, nr 40.
- Balikoyev V.Z., *Ogólna teoria ekonomiczna*, Wyd. Izdatelstwo Juksa, 1998.
- Donovan H., *Jak pracować z intelektualistami*, „Ameryka” 1991, sierpień.
- Bondar A.V., *Kapitał ludzki jak środek innowacyjnej ekonomiki*, Materiały Międzynarodowej Konferencji Naukowo-Praktycznej „Nauka technologii innowacji: metodologia, doświadczenie, perspektywy” red. V. V. Gonczarov, Mn.: Centrum analizy systemowej i rozpoznania strategicznych, NAN Białoruś 2016.

### **Streszczenie**

Celem opracowania jest analiza roli kapitału ludzkiego jako twórczego czynnika w nowoczesnej gospodarce. W szczególności zwrócono uwagę na rolę pracownika kreatywnego w rozwoju przedsiębiorstwa. Podkreślono, iż podstawowym wymogiem dla osoby kreatywnej jest możliwość samorealizacji. Kreatywny pracownik, jak wyjątkowy twórca, znajduje satysfakcję w samym procesie twórczym, powinien otrzymać niezależność w strukturach społeczeństwa, a jego praca powinna być traktowana indywidualnie.

### **THE HUMAN CAPITAL AS THE CREATIVE FACTOR IN THE MODERN ECONOMY**

#### **Summary**

The aim of the article is analysis of the human capital role as the creative factor in the modern economy. In particular were pointed the role of the creative employee's for the enterprise development. Underlined that, for the creative person a possibility of the self-realization is a primary requirement. The creative employee, as the exceptional author, is finding satisfaction in the creative process, should receive the independence in structures of the society, and his work should be treated individually.

