

KAPITAŁ LUDZKI JAKO CZYNNIK ROZWOJU ZRÓWNOWAŻONEGO

Historia i charakterystyka zrównoważonego rozwoju

Filozofia zrównoważonego rozwoju po raz pierwszy została zdefiniowana w raporcie *Nasza wspólna przyszłość* (1987), opracowanym przez Światową Komisję Środowiska i Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych, a następnie przyjęta na Szczycie Ziemi w Rio de Janeiro w 1992 roku przez niemal cały świat (179 państw) w postaci tzw. Agendy 21¹ [por. 9, s. 75]. Zrównoważony rozwój został określony jako „rozwój, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokojone bez umniejszania szans przyszłych pokoleń na ich zaspokojenie” (ang. *Sustainable development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs*) [7, s. 43]. Raport został uznany przez społeczność międzynarodową za wzorzec rozwoju społeczno-gospodarczego i postępowania w sprawach dotyczących środowiska naturalnego.

Z raportu płynie jasny wniosek, iż cywilizacja osiągnęła poziom dobrobytu, który może się utrzymywać na stałym poziomie pod warunkiem umiejętnego gospodarowania. Model takiej gospodarki sugeruje utrzymywanie zrównoważonych relacji pomiędzy: wzrostem gospodarczym, dbałością o środowisko oraz zdrowiem człowieka.

W 1997 r. odpowiedzią na raport *Nasza wspólna przyszłość* była publikacja pt. *Ekorozwój w Polsce*², w której podano definicję ekorozwoju. „Ekorozwój jest tam, gdzie

* **Mgr Daria Idaszewska** – absolwentka studiów doktoranckich w Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.

¹ Agenda 21 jest dokumentem programowym, który przedstawia sposób opracowania i wdrażania programów zrównoważonego rozwoju w życiu lokalnych społeczności.

² Raport polskich ruchów ekologicznych pt. *Ekorozwój w Polsce* został przygotowany na międzynarodową konferencję „Środowisko i rozwój”, która odbyła się w Rio de Janeiro w czerwcu 1992 r. Wydany przez Instytut na rzecz Ekorozwoju.

ludzie przewidują ograniczenia związane ze skończonością Planety i niezależnym od człowieka rytmem przyrody. Jest to strategia osiągnięcia godnego życia w ramach tego, co jest fizycznie i biologicznie możliwe. Gwarantuje ona zaspokajanie podstawowych potrzeb obecnego i przyszłych pokoleń, zachowując jednocześnie trwałość funkcjonowania środowiska przyrodniczego oraz naturalną różnorodność, zarówno gatunków, jak i ekosystemów” [6].

Zasada zrównoważonego rozwoju została wprowadzona do prawodawstwa polskiego w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w 1997 r. w art. 5: „Rzeczpospolita Polska strzeże niepodległości i nienaruszalności swego terytorium, zapewnia wolności i prawa człowieka i obywatela oraz bezpieczeństwo obywateli, strzeże dziedzictwa narodowego oraz zapewnia ochronę środowiska, kierując się zasadą zrównoważonego rozwoju” [4]. Natomiast *stricte* definicja zrównoważonego rozwoju podana została się w ustawie *Prawo Ochrony Środowiska*: jest to „taki rozwój społeczno-gospodarczy, w którym następuje proces integrowania działań politycznych, gospodarczych i społecznych, z zachowaniem równowagi przyrodniczej oraz trwałości podstawowych procesów przyrodniczych, w celu zagwarantowania możliwości zaspokajania podstawowych potrzeb poszczególnych społeczności lub obywateli zarówno współczesnego pokolenia, jak i przyszłych pokoleń” [10].

Kierowanie się zasadą zrównoważonego rozwoju oznacza także konieczność uwzględniania celów gospodarczych oraz społecznych w działaniach państwa, i to we wszystkich, a nie tylko tych, które koncentrują się na ochronie środowiska. Tak więc z konstytucyjnej zasady zrównoważonego rozwoju będzie wynikał obowiązek równoważenia wszelkich działań (gospodarczych, społecznych i zmierzających do ochrony środowiska) na wszystkich etapach działalności władz publicznych [1, s. 171].

W 2000 r. podczas szczytu europejskiego w Lizbonie Rada Europejska przedstawiła plan społeczno-gospodarczy, zwany Strategią Lizbońską, którego celem stało się uczynienie z Unii Europejskiej dynamicznej gospodarki wspólnotowej opartej na zrównoważonym rozwoju, z wieloma miejscami pracy oraz jednością społeczną.

Kontynuacją Strategii Lizbońskiej stał się dokument pt. *Green Paper on Corporate Social Responsibility* przedstawiony przez Komisję Europejską w 2001 r., który dał początek dyskusji na temat społecznej odpowiedzialności biznesu.

Rok 2002 to okres upowszechniania się praktyk *Green Paper on Corporate Social Responsibility*, ruszyły programy legislacyjne w państwach Unii Europejskiej, uruchomiono szereg programów badawczych (naukowych).

Konsekwencją wdrażania *Green Paper on Corporate Social Responsibility* stała się bardzo popularna wśród przedsiębiorstw i organizacji konsumenckich Biała Księga.

Dla zrozumienia doktryny zrównoważonego rozwoju kluczowe są dwa pojęcia [7]:

- **potrzeb** – przede wszystkim podstawowych potrzeb najbiedniejszych na świecie, które powinny być stawiane na pierwszym miejscu. Wprowadzenie w życie

zasad zrównoważonego rozwoju daje szansę na zmniejszenie dysproporcji między tymi państwami a krajami wysoko rozwiniętymi. Dlatego wszystkie państwa powinny współpracować w zasadniczym wykorzenieniu ubóstwa, w zmniejszeniu różnic w poziomie życia oraz dążyć do zaspokojenia potrzeb większości ludzi na świecie;

- **ograniczeń** – zdolności środowiska do zaspokojenia potrzeb obecnych i przyszłych pokoleń przez stan techniki i organizacji społecznej. Przy zaspokajaniu aktualnych i przyszłych potrzeb trzeba uwzględnić również ograniczone możliwości, nie ignorować granic wyznaczanych postępowi techniki i społecznemu porządkowi przez środowisko naturalne.

„Zrównoważony rozwój jest rozumiany jako świadomie kształtowany proces dynamiczny, który wymaga daleko idących zmian w strukturach instytucjonalnych, w rodzaju postępu technicznego oraz w ludzkich wzorcach konsumpcji i zachowań” [9, s. 74]. Zmiany myślenia o rozwoju rozpoczęły się dzięki powstaniu nowych teorii wzrostu gospodarczego, w których zagadnienia związane z kapitałem ludzkim zyskały odpowiednio wysoką rangę. „Ekologiczne zasoby zaczęły być postrzegane nie tylko jako czynniki produkcji, lecz także jako potencjalne bariery wzrostu gospodarczego oraz elementy decydujące o jakości życia człowieka” [3, s. 157]. W świetle filozofii ekorozwoju dochód narodowy przestał być jedynym miernikiem dobrobytu społecznego. Stwierdzono, że również czynniki rozwoju zrównoważonego decydują o poziomie życia społeczeństw. W praktyce gospodarczej rozwój zrównoważony oznacza taki proces zarządzania i sterowania produkcją oraz usługami, aby zapobiegać i ograniczać marnowanie zasobów pracy ludzkiej, surowców, materiałów i energii.

Kapitał ludzki a rozwój zrównoważony

Jedną z wiodących sfer rozwoju zrównoważonego, obok gospodarowania zasobami ekonomicznymi, przyrodniczymi, gospodarowania przestrzenią, kształcenia świadomości społecznej w relacji do skali wartości i wyboru modelu życia, jest gospodarowanie zasobami ludzkimi, tj. kapitałem ludzkim.

Kapitał ludzki określany jest mianem ekonomicznego zasobu wiedzy, kwalifikacji, zdrowia fizycznego i psychicznego zawartego w każdym człowieku i społeczeństwie jako całości, określającego zdolności przystosowawcze do pracy, do adaptacji do zmian w otoczeniu, a także sprzyjającego powstawaniu nowych innowacyjnych i kreatywnych rozwiązań. Kapitał ludzki stanowi podstawowy czynnik gospodarczy w rozwoju zrównoważonym, gdyż jest beneficjentem zmian i postępu. Zasób kapitału ludzkiego nie jest zależny od potencjału demograficznego, gdyż kraje odznaczające się małą liczbą ludności mogą posiadać duże jego zasoby. Może także zdarzyć się sytuacja, gdy wzrost gospodarczy w danym kraju jest wyższy niż wynikałoby to

z analizy zmian zachodzących w czynnikach produkcji: kapitału, ziemi i pracy. Różnicę tę wyjaśnia rola, jaką we wzroście gospodarczym odgrywa kapitał ludzki, czyli lepszy kapitał ludzki to lepszy wzrost przedsiębiorstwa lub państwa.

Ważnym krokiem świadczącym o zaangażowaniu się w filozofię zrównoważonego rozwoju było wydanie przez Komisję Europejską 28 września 2007 r. decyzji w sprawie przyjęcia do realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. „Przyjęcie tego programu stanowi potwierdzenie kierunków rozwoju i prowadzenia przez rząd prozatrudnieniowej polityki w Polsce oraz daje możliwość korzystania ze środków EFS w latach 2007–2013” [5, s. 88]. Program Operacyjny Kapitał Ludzki finansowany jest w 85% ze środków UE – EFS (ponad 9,7 mld euro) oraz 15% ze środków krajowych.

W sumie na realizację koncepcji programu przeznaczono około 11,5 mld euro. Program ten ma za zadanie wesprzeć politykę społeczną oraz finansować rozwój zasobów ludzkich. Fundusze europejskie na lata 2007–2013 są instrumentami polityki strukturalnej Unii Europejskiej. Ich zadaniem jest wspieranie restrukturyzacji i modernizacji gospodarek krajów UE. W ten sposób wpływa się na zwiększenie spójności ekonomicznej i społecznej Unii. Fundusze kierowane są do tych gałęzi gospodarki, które bez dodatkowej pomocy finansowej nie są w stanie dorównać do średniego poziomu ekonomicznego w Unii Europejskiej. Cel główny Programu wychodzi naprzeciw celom stawianym przez podstawowy średniookresowy dokument strategiczny UE – odnowioną w 2005 roku Strategię Lizbońską. Główne założenia Strategii Lizbońskiej to wzrost gospodarczy i zatrudnienie przy zachowaniu pełnej zgodności z celami zrównoważonego rozwoju i strategicznymi wytycznymi Wspólnoty.

Głównym celem Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki jest umożliwienie efektywnego wykorzystania zasobów ludzkich poprzez wzrost zatrudnienia oraz poprawę potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i ich pracowników.

Do jego realizacji potrzebne są następujące działania:

- „podniesienie poziomu aktywności zawodowej;
- zdolność przedsiębiorców 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” [14].

Powyższe działania miałyby przysłużyć się rozwojowi społeczno-gospodarczemu Polski oraz zwiększeniu spójności społecznej i gospodarczej kraju.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki jest odpowiedzią na wyzwania, jakie przed państwami członkowskimi UE, w tym również Polską, stawia odnowiona Strategia Lizbońska. „Do wyzwań tych należą: uczynienie z Europy bardziej atrakcyjnego miejsca 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 rozwój kapitału ludzkiego i społecznego przyczynia się do pełniejszego wykorzystania zasobów pracy oraz wsparcia wzrostu konkurencyjności gospodarki” [14].

Aby kraj osiągnął zrównoważony rozwój gospodarczy, konieczne są inwestycje w kapitał ludzki. Kraje o wysokiej stopie wzrostu są w stanie wygenerować wystarczające dochody, aby pielęgnować i rozwijać kapitał ludzki poprzez:

- ponoszenie nakładów finansowych na edukację i szkolenia pracowników;
- usługi związane z ochroną zdrowia;
- ponoszenie nakładów finansowych na badania i rozwój (ma to wpływ na kondycję kapitału ludzkiego);
- prowadzenie polityki antykorupcyjnej;
- określanie polityki na rzecz niepełnosprawnych.

„Kapitał ludzki to efekt inwestycji w edukację i szkolenie zawodowe (formalne i nieformalne), które wpływają na wydajność pracowników poprzez polepszanie wiedzy, umiejętności, postaw i motywacji potrzebnych do ekonomicznego rozwoju” [17]. Rozwój zrównoważony to nie tylko określona działalność gospodarcza oraz praktyczna ochrona środowiska przyrodniczego, ale przede wszystkim jakość zorganizowania kapitału ludzkiego. Pracownicy odgrywają ważną rolę w dopełnianiu polityki zrównoważonego rozwoju, dlatego to właśnie od nich przedsiębiorstwa powinny zaczynać swoje społecznie odpowiedzialne działania. To pracownicy są często najlepszymi i najefektywniejszymi kanałami informacji. Dlatego tak ważne jest, aby posiadali wszelką wiedzę na temat działań proekologicznych i prospołecznych firmy, w której funkcjonują, ponieważ tylko wtedy mogą wnieść istotny wkład w ich efektywność.

W wielu firmach wypracowano sposoby angażowania pracowników w projekty poprzez wspólne akcje i zachowania przyjazne środowisku:

- „używanie energooszczędnego oświetlenia i osprzętu, np. czujników wypełnienia pomieszczenia, instalowanie automatycznych wyłączników sprzętu;
- zakup i leasing odnowionych materiałów, np. tonerów, fotokopiarek, drukarek, faksów;
- promocja spacerów, jazdy na rowerze i korzystania z publicznych środków transportu,
- współpraca z dostawcami i firmami przyjaznymi środowisku,

- minimalizowanie zanieczyszczeń podczas produkcji, np. emisji zanieczyszczeń do powietrza i wody;
- udział lub finansowanie lokalnych projektów i inicjatyw, takich jak: dzień sadzenia drzew i zbiórka pieniędzy na ochronę przyrody;
- obustronne kopiowanie i drukowanie, używanie energooszczędnych żarówek w lampach biurkowych, opuszczanie żaluzji latem w celu zaoszczędzenia energii, a także wyłączenie nieużywanych komputerów” [12].

„Prawidłowe ukształtowanie postaw etycznych wobec środowiska naturalnego jest zdeterminowane

m.in. ogólnym poziomem etyki w przedsiębiorstwie oraz poziomem świadomości ekologicznej pracowników. Jedno i drugie w dużym stopniu zależy od osobistej hierarchii wartości menedżerów odnośnie tego, co jest, a co nie jest istotne oraz od ich świadomości ekologicznej będącej wypadkową poziomu i charakteru wykształcenia, dostępności informacji na temat szkodliwego oddziaływania firmy i jej wyrobów na środowisko naturalne, poczucia społecznej odpowiedzialności za działalność firmy. To postawy menedżerów kształtują wewnętrzną kulturę przedsiębiorstwa, sposoby zachowania i postępowania oraz determinują charakter więzi międzyludzkich. Jeżeli ze strony kadry kierowniczej będzie kładziony większy nacisk na przestrzeganie norm właściwego postępowania względem środowiska, tym prędzej będą się upowszechniały właściwe postawy względem środowiska wśród pracowników” [11].

Przedsiębiorstwa, które kierują się filozofią zrównoważonego rozwoju, wpływają pozytywnie na opinię publiczną i stosunki z klientami, a także przyciągają do swojego grona wykwalifikowaną kadre.

Program etyczny – narzędzie realizacji odpowiedzialnego biznesu

Przy omawianiu zagadnień związanych z zrównoważonym rozwojem należałoby wspomnieć o koncepcji zwanej społeczną odpowiedzialnością biznesu, dzięki której firmy już na etapie budowania strategii uwzględniają interesy społeczne, ochronę środowiska, a także relacje z kontrahentami. *Corporate Social Responsibility* (CSR) to odpowiedzialność społeczna biznesu. „Jest to dobrowolna strategia uwzględniająca społeczne, etyczne i ekologiczne aspekty w działalności gospodarczej w kontaktach z interesariuszami (m.in. z pracownikami, z klientami, akcjonariuszami, dostawcami, społecznością lokalną). To wkład biznesu w realizację polityki zrównoważonego rozwoju gospodarczego oraz taki sposób prowadzenia firmy, w którym celem priorytetowym jest osiągnięcie równowagi między jej efektywnością i dochodowością a interesem społecznym” [15]. „Koncepcja odpowiedzialnego biznesu nie jest tylko nową modą w zarządzaniu, lecz tendencją światową, której także

w Polsce zlekceważyć nie można” [16]. Przedsiębiorstwo, które może poszczycić się mianem firmy odpowiedzialnej społecznie, nie tylko spełnia wszystkie wymogi prawne, ale dodatkowo inwestuje w kapitał ludzki, w ochronę środowiska i relacje z otoczeniem firmy.

Popularną praktyką wśród firm kierujących się filozofią zrównoważonego rozwoju jest tworzenie tzw. programów etycznych. Przedsięwzięcie to ma na celu integrowanie pracowników firmy wokół wspólnych wartości.

Przykładowe deklaracje pojawiające się w kodeksach etycznych to:

- minimalizowanie zużycia zasobów naturalnych oraz wytwarzanie odpadów powstających w wyniku bieżącej działalności;
- przestrzeganie zasady dyskryminacji ze względu na: rasę, status społeczny, pochodzenie etniczne, religię, upośledzenie, inwalidztwo, płeć, orientację seksualną, związek lub przynależność polityczną, wiek czy stan cywilny;
- gwarantowanie wolności poglądów, sumienia i religii oraz swobodę przekonań i wypowiedzi.

Korzyści wynikające z faktu bycia firmą społecznie odpowiedzialną:

- „wzrost zaufania wśród banków – kredytodawcy są bardziej zainteresowani współpracą z przedsiębiorstwami zarządzanymi w sposób przejrzysty. Dla wielu banków wiarygodność finansowa firmy jest uzależniona od jej wiarygodności społecznej;
- zwiększenie lojalności klientów – wzrost świadomości społecznej konsumentów powoduje, iż w swoich wyborach kierują się oni także zaufaniem do danej firmy i jej wizerunkiem. Rosnąca grupa konsumentów zwraca uwagę na ekologiczność produktu lub usługi;
- poprawa relacji z władzami samorządowymi – udział firmy w życiu społeczności lokalnej, podejmowanie długofalowych i wymiernych inwestycji społecznych;
- wzrost konkurencyjności – wprowadzanie zasad odpowiedzialnego biznesu to jeden z atutów, dzięki którym firmy zdobywają przewagę konkurencyjną, zarazem budując swoją pozycję na rynkach światowych;
- kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy wśród pracowników – społeczna odpowiedzialność firmy stanowi jeden z elementów pozafinansowego motywowania pracowników.

Dzięki kodeksom etycznym, programom społecznym, dbałości o środowisko wizerunek firmy w oczach pracownika ulega poprawie. Pracownicy z większym uznaniem odnoszą się do funkcjonowania firmy, widząc, że część jej aktywności skierowana jest na rozwiązywanie istotnych – również dla nich – problemów społecznych” [15].

„Jednakże wszelkie próby wpływania na ludzi, ich sposób postrzegania otoczenia i kształtowania ich zachowań są procesem bardzo czasochłonnym i trudnym, stąd

potrzeba przyjęcia długofalowego planu w postaci odpowiedniej strategii zarządzania kapitałem ludzkim.

Aby strategia ta była efektywna, musi spełniać poniższe kryteria:

- utrzymywać określone postawy oraz zachowania;
- koncentrować się na kluczowych priorytetach firmy;
- koncentrować się na wynikach organizacji;
- tworzyć i utrzymywać przewagę strategiczną” [8, s. 251].

Zakończenie

Skuteczna strategia rozwoju zrównoważonego przedsiębiorstwa musi obejmować w równym stopniu wymiar ekonomiczny, ekologiczny i społeczny, tak aby nie dopuścić do degradacji kapitału przyrodniczego i społecznego. Efektem powinno być poszukiwanie takich kierunków rozwoju działalności gospodarczej, które są społecznie odpowiedzialne, ekologicznie przyjazne i ekonomicznie wartościowe. „Koncepcja zrównoważonego rozwoju wyraźnie wskazuje współczesnym społeczeństwom, że powinny konsumować tylko tyle, aby żyć z odsetek, a nie z kapitału. Jeżeli nadal będziemy zużywać kapitał, to nasz rozwój z pewnością nie będzie zrównoważony, a przyszłym pokoleniom nie pozostawimy wystarczających dla ich funkcjonowania zasobów” [5, s. 91]. Aby sprostać zagranicznej konkurencji, kadra kierownicza polskich przedsiębiorstw powinna zwrócić szczególną uwagę na budowę wydajnych zespołów pracowniczych, permanentne ich kształcenie i motywowanie, gdyż to właśnie potencjał ludzki stanowi o kierunku i intensywności rozwoju przedsiębiorstwa. Dobrze wykształcony i wykwalifikowany kapitał ludzki jest podstawą zrównoważonego rozwoju i najpewniejszą drogą do wyeliminowania ubóstwa, stanowi również strategiczny zasób firmy.

Bibliografia

- [1] Bukowski Z., *Pojęcie zrównoważonego rozwoju w prawie międzynarodowym, unijnym i polskim*, [w:] *Regionalne strategie rozwoju zrównoważonego*, Kozłowski S. (red.), Wydawnictwo Ekonomia i Środowisko, Białystok 2004.
- [2] Czaja S., *Metody kwantyfikacji celów społecznych, ekonomicznych i ekologicznych*, [w:] *Wskaźniki ekorozwoju*, Borys T. (red.), Wydawnictwo Ekonomia i Środowisko, Białystok 1999.

- [3] Czaja S., *Zarys koncepcji entropijnie zrównoważonego rozwoju*, [w:] *Ekonomia a rozwój zrównoważony. Teoria i kształcenie*, Piontek F. (red.), Wydawnictwo Ekonomia i Środowisko, Białystok 2001.
- [4] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483 ze sprost.).
- [5] Kordalewski J., *Zrównoważony rozwój polskiej gospodarki, a strategia rozwoju kraju na lata 2007–2015*, „Edukacja ekonomistów i menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty” 2009, nr 1 (11)
- [6] Raport ruchu ekologicznego *Ekorozwój w Polsce*, Wydawnictwo Instytut na rzecz Ekorozwoju, Warszawa 1992.
- [6] Raport The world commission on environment and development *Our Common Future*, Wydawnictwo Oxford University Press, Oxford 1987.
- [7] Rypina E. *Zintegrowany system zarządzania kompetencjami zrównoważonego rozwoju*, „Edukacja ekonomistów i menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty” 2009, nr 1 (11).
- [8] Urbaniec M., Kramer M., *Cel przedsiębiorstwa i ekologiczne wyzwanie*, [w:] *Międzynarodowe zarządzanie środowiskiem*, Kramer M, Urbaniec M., Kryński A. (red.), Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2004.
- [9] Ustawa z dnia 27 kwietnia 2001 r. *Prawo ochrony środowiska* (Dz.U. nr 62, poz. 627, art. 3 pkt 50).

Netografia

- [10] <http://mikro.univ.szczecin.pl/>, [2.08.2010].
- [11] http://www.fob.org.pl/zrownowazony-rozwoj-a-kapital-ludzki-257_2094.html, [15.08.2010].
- [12] http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Sustainable_development, [1.08.2010].
- [13] <http://www.nowe-dotacje.pl/program-operacyjny-kapital-ludzki-%E2%80%93-informacje-ogolne.php>, [1.08.2010].
- [14] http://www.odpowiedzialne.pl/s,15,Co_to_jest_CSR.html, [12.08.2010].
- [15] <http://www.pozytek.gov.pl/Spoleczna,odpowiedzialnosc,biznesu,464.html>, [7.08.2010].
- [16] <http://wiadomosci.nf.pl/>, [2.08.2011].

KAPITAŁ LUDZKI JAKO CZYNNIK ROZWOJU ZRÓWNOWAŻONEGO

Streszczenie

Artykuł prezentuje przegląd literatury światowej na temat: Kapitał ludzki jako czynnik rozwoju zrównoważonego. Koncepcja zrównoważonego rozwoju oparta jest na filozofii, w którym następuje proces integrowania działań politycznych, gospodarczych i społecznych, z zachowaniem równowagi przyrodniczej. Ponadto rozwój zrównoważony w przedsiębiorstwie wiąże się z filozofią opartą na społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR).

SŁOWA KLUCZOWE: ROZWÓJ ZRÓWNOWAŻONY, KAPITAŁ LUDZKI, SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW (CSR)

HUMAN CAPITAL SUSTAINABLE DEVELOPMENT FACTOR

Abstract

The article presents a brief review of the world literature on the subject: Human capital sustainable development factor. The concept of sustainable development is based on the philosophy of the social and economic development which is harmonized with the actions promoting the respect of the natural environment. More over, sustainable development of the company is associated with the philosophy based on social responsibility of companies (CSR).

KEY WORDS: SUSTAINABLE DEVELOPMENT, HUMAN CAPITAL, SOCIAL RESPONSIBILITY OF COMPANIES (CSR)