



**Łukasz Siemieniuk\***

Uniwersytet w Białymstoku  
Wydział Ekonomii i Zarządzania

## **ROLA SZKOLEŃ W ROZWOJU KAPITAŁU LUDZKIEGO W DOBIE GOSPODARKI WIEDZY NA PRZYKŁADZIE AKADEMICKICH INKUBATORÓW PRZEDSIĘBIORCZOŚCI (AIP)**

### **Streszczenie**

Konkurencyjność gospodarki w dużej mierze zależy od poziomu innowacyjności przedsiębiorstw oraz od pracowników i ich kwalifikacji. Aktualnie istnieje coraz większa potrzeba doskonalenia przez pracowników umiejętności i w odpowiedni sposób dostosowywania się do zmian na rynku pracy. Rozwój kapitału ludzkiego może odbywać się różnymi ścieżkami – przez samokształcenie i chęć własnego rozwoju lub wymianę doświadczeń w zespołach pracowniczych. Szkolenia to proces, którego celem jest uzyskanie przez uczestników nowych umiejętności i zmiana ich zachowania umożliwiająca osiągnięcie zamierzonych celów oraz wyników w pracy zawodowej.

Celem publikacji jest omówienie wybranych aspektów teorii kapitału ludzkiego i problematyki z zakresu szkoleń, funkcjonowania Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości (AIP) oraz prezentacja rezultatów badań dotyczących ich wpływu na rolę szkoleń w rozwoju kapitału ludzkiego w dobie gospodarki wiedzy.

**Słowa kluczowe:** kapitał ludzki, Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości (AIP), szkolenia

---

\* Adres e-mail: l.siemieniuk@uwb.edu.pl.

## Wprowadzenie

Aktualnie istnieje coraz większa potrzeba doskonalenia przez społeczeństwo umiejętności i w odpowiedni sposób dostosowywania się do zmian na rynku pracy. Rozwój kapitału ludzkiego może odbywać się różnymi ścieżkami. Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości mają znaczący wpływ na poprawę sytuacji w tym zakresie. W celu prawidłowego rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce powinna zostać opracowana strategia długofalowa, która miałaby za zadanie określenie przyszłych kierunków rozwoju tego procesu. Istotnym faktem jest również dobór odpowiednich narzędzi i instrumentów, które mają służyć do inicjowania aktywności społeczeństwa w tym zakresie.

Celem publikacji jest omówienie wybranych aspektów teorii kapitału ludzkiego i problematyki z zakresu szkoleń, funkcjonowania AIP oraz prezentacja rezultatów badań dotyczących ich wpływu na rolę szkoleń w rozwoju kapitału ludzkiego w dobie gospodarki wiedzy.

### 1. Szkolenia jako determinanta rozwoju kapitału ludzkiego

Kapitał ludzki stanowi główny atrybut funkcjonowania przedsiębiorstwa. Zarówno kapitał intelektualny, jak i kapitał ludzki stają się nieodzownymi elementami w zarządzaniu nowoczesnymi organizacjami. To dzięki odpowiedniemu wykorzystaniu kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa osiągają renomowane pozycje na rynku. Odpowiedni dobór szkoleń i technik szkoleniowych oraz ich dopasowanie do profilu osobowego powodują, że wykorzystanie kapitału ludzkiego staje się efektywniejsze, a najcenniejszy element organizacji – człowiek nabiera jeszcze większego znaczenia w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa jako organizacji.

Kapitał ludzki to połączenie wiedzy, umiejętności, doświadczenia pracowników i menedżerów przedsiębiorstwa. Pracownicy powinni rozwijać się wraz z organizacją, tworząc tzw. inteligentną organizację. Powinni również podnosić umiejętności i zdobywać nowe. Kapitał ludzki musi także uwzględniać kreatywność i innowacyjność organizacji (Siemieniuk, 2011, s. 96).

Jak pisze Fitzenz: „szczególną cechą kapitału ludzkiego jest wrodzona siła do generowania wartości. Jest to jedyny rodzaj kapitału, który może dodawać wartość do siebie i przez siebie” (2000, s. 12). Według Michalczuk zasoby niematerialne, do

których zalicza się kapitał ludzki, w coraz większym stopniu opierają się na wiedzy poszczególnych jednostek. Stanowią one efekt istnienia wiedzy i jej wykorzystania, a wiedza jest zasadniczym elementem, stanowiąc główną determinantę rozwoju kapitału ludzkiego (Michalczuk, 2013, s. 77). Skrodzka pokazuje determinanty kapitału ludzkiego w dwóch ujęciach: do szerokiego zalicza takie cechy jednostki, jak wrodzone zdolności, zasób wiedzy, poziom wykształcenia, umiejętności i doświadczenie zawodowe, przedsiębiorczość, aktywność społeczno-ekonomiczną; w wąskim ujęciu kapitał ludzki jest utożsamiany z poziomem wykształcenia (Skrodzka, 2015, s. 27).

Aktualnie coraz większego znaczenia w kreowaniu sukcesu nowoczesnie zarządzanych firm nabierają wykwalifikowani i zaangażowani pracownicy, którzy w przyszłości mogą być przedsiębiorcami, menedżerami firm lub ich wysoko wykwalifikowanymi pracownikami. Kształcenie i edukacja pracowników jest koniecznym procesem w strategii każdej organizacji. Poszukiwane są nowe metody przygotowywania i przeprowadzenia szkoleń pracowników, mające na celu zmniejszenie kosztów w przyszłości oraz zwiększenie dostępności edukacji dla szerszego odbiorcy.

Możliwości, jakie niesie ze sobą skuteczne wykorzystanie szkoleń, przedstawiają się następująco (Dajczak, Kijewska, 2008, s. 13–14):

- może poprawić efekty osiągnięte przez pracownika, zespół i firmę,
- może zmniejszyć koszty uczenia się,
- może zwiększyć zaangażowanie pracowników,
- może zwiększać elastyczność operacyjną przez rozszerzenie zakresu umiejętności pracowników,
- może przyciągnąć wysokiej jakości pracowników dzięki zaoferowaniu im możliwości kształcenia się i rozwoju, zwiększyć ich zakres kompetencji i umiejętności,
- może pomóc w stworzeniu w firmie pozytywnej atmosfery, np. zorientowanej na osiąganie lepszych wyników,
- może poprawić poziom usług dla klientów,
- może pomóc w zarządzaniu zmianą, pozwalając zrozumieć przyczynę tej zmiany i zapewniając pracownikom wiedzę i umiejętności, jakich potrzebują, aby przystosować się do nowych sytuacji.

Odpowiednio dobrane techniki motywacyjne oraz działania wspomagają przekonanie ludzi do zmian, które przychodzą wraz ze szkoleniami. Pracownicy na wyższych stanowiskach powinni dbać o to, aby podwładni (potencjalne osoby szkolone) nie tylko wiedzieli, czego się od nich oczekuje, lecz także rozumieli, co muszą umieć, by wykonać swoje obowiązki w sposób zadawalający pracodawcę. Motywacja oraz odpowiednio dostosowany nadzór to gwarancja odpowiedniego nastawienia pracowników na rozwój (Siemieniuk, 2013, s. 182).

## **2. Wpływ Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości na poziom szkoleń w rozwoju kapitału ludzkiego w dobie gospodarki wiedzy (na podstawie badań własnych)**

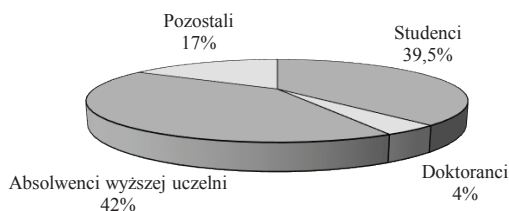
### **2.1. Materiały i metody**

Wpływ AIP na poziom szkoleń w rozwoju kapitału ludzkiego w dobie gospodarki wiedzy pokazano na podstawie badań własnych autora przeprowadzonych w formie ankiety wśród start-upów funkcjonujących w ramach poszczególnych AIP w Polsce. W Polsce funkcjonowało w dniu przeprowadzania badań 50 AIP rozmieszczonych w szesnastu województwach Polski. Próba badawcza wyniosła 949 (1460 start-upów funkcjonujących w Polsce 8 września 2014 roku [data zamieszczenia kwestionariusza w internetowym systemie ankiet], w tym 25% stanowiły start-upy nowo zarejestrowane, 10% to start-upy, które były w trakcie wyrejestrowywania się, przeszły proces preinkubacji i zaczęły funkcjonować jako samodzielne podmioty). Na pytania ankietowe odpowiedzi udzieliło 124 respondentów z dziewięciu województw Polski, takich jak dolnośląskie, kujawsko-pomorskie, lubelskie, mazowieckie, podlaskie, pomorskie, śląskie, warmińsko-mazurskie i wielkopolskie, co stanowi 13,07% populacji. Analizując mapę administracyjną Polski, można stwierdzić, że są to województwa reprezentujące regiony rozłożone na terenie całej Polski, z różnym stopniem rozwoju gospodarczego. Dzięki temu próba ma charakter zróżnicowany i pokazuje sytuację w zróżnicowanych pod kątem ekonomicznym czy nawet społecznym regionach kraju.

## 2.2. Rezultaty i dyskusja

Analiza zebranych danych dowodzi, że wśród respondentów wypełniających ankietę, najliczniejsza (39,5%) była grupa osób, która zadeklarowała, że są absolwentami wyższej uczelni. Taka sama liczba osób wskazała, że są studentami i wyniosła 39,5% ogółu. Najmniej liczną grupę stanowiły osoby deklarujące uzyskanie stopnia naukowego doktora (4%) ogółu. Respondenci deklarujący uzyskanie stopnia doktora należeli do AIP z województwa mazowieckiego i śląskiego. Wśród badanej grupy nie było pracowników naukowych uczelni. Powyższe dane zaprezentowano na rysunku 1.

Rysunek 1. Struktura wykształcenia ogółu respondentów (%)

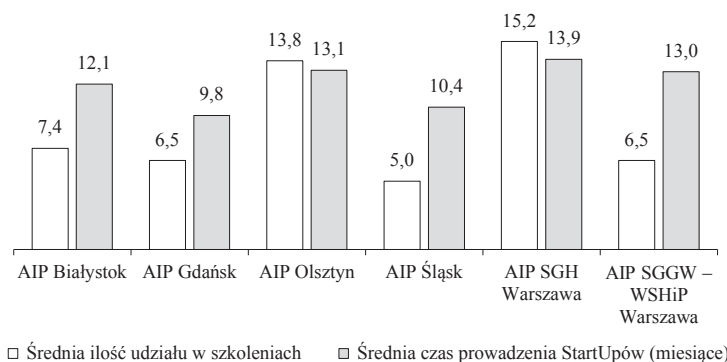


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Wśród badanej grupy osób (zaprezentowanej na rys. 1) z AIP SGH Warszawa średnio uczestniczono w 15 szkoleniach oraz z AIP Olsztyn – w 14 szkoleniach.

Aby dowiedzieć się, z jakich szkoleń do tej pory skorzystali ankietowani oraz w jakim stopniu szkolenia te wzbogaciły ich wiedzę, zadano pytanie: Proszę zaznaczyć, w których grupach szkoleniowych organizowanych przez AIP uczestniczył Pan/uczestniczyła Pani i w jakim stopniu wzbogaciło to Pana/Pani wiedzę. Pytanie było wielokrotnego wyboru, zbudowane za pomocą pięciostopniowej skali Likerta, gdzie wartość 5 oznaczała najbardziej pozytywne przekonanie ankietowanego, a 1 najbardziej negatywne przekonanie. Aby sprawdzić, jak duża liczba osób ankietowanych nie brała udziału w danym szkoleniu, dodano punkt 6 – nie brałem/nie brałam udziału w szkoleniu. Tak skonstruowane pytania pozwoliły na szczegółowe zbadanie stopnia zadowolenia ze szkoleń proponowanych przez AIP. Z uzyskanych danych (rys. 3) wynika, że ankietowani w bardzo dużym stopniu byli zadowoleni z następujących szkoleń: zarządzanie innowacjami (57,84%), kwestie prawne (56,86%), komunikacja i negocjacje (55,88%).

Rysunek 2. Udział w szkoleniach i czas prowadzenia start-upu



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Rysunek 3. Uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez AIP a wzrost poziomu wiedzy

Kategoria	Mean(SD)	1	2	3	4	5	6
Zarządzanie personelem i organizacją pracy w firmie	4,86 (1,4)	6,86%	1,96%	4,90%	3,92%	49,02%	33,33%
Zarządzanie innowacjami	4,82 (1,3)	3,92%	5,88%	4,90%	0,98%	57,84%	26,47%
Strategiczne zarządzanie przedsiębiorstwem	4,76 (1,1)	3,92%	0,98%	7,84%	10,78%	54,90%	21,57%
Podatki, rachunkowość, audyt	4,73 (1,3)	4,90%	2,94%	8,82%	6,86%	50,98%	25,49%
Kwestie prawne	4,78 (1,3)	5,88%	3,92%	3,92%	3,92%	56,86%	25,49%
Komunikacja i negocjacje	4,82 (1,3)	4,90%	3,92%	3,92%	4,90%	55,88%	26,47%
Finanse firm	4,83 (1,3)	6,86%	2,94%	1,96%	6,86%	50,98%	30,39%
Branding i marketing	3,17 (1,7)	22,86%	17,14%	20,00%	5,71%	28,57%	5,71%

Procent

	100
	75
	50
	25
	0

Legenda: 1 – nie wzbogaciło; 2 – mało; 3 – średnio; 4 – w dużym stopniu; 5 – w bardzo dużym stopniu; 6 – nie brałem/nie brałam udziału w szkoleniu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Aby sprawdzić, czy istnieje istotny statystyczny związek pomiędzy analizowanymi zmiennymi, obliczono współczynnik korelacji Spearmana (tab. 1). W analizie korelacji ujęto skalę Likerta od 1 do 5.

Tabela 1. Wartości współczynników korelacji Spearmana wyznaczone dla zagadnienia: Uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez AIP a wzrost poziomu wiedzy

		A	B	C	D	E	F	G	H
A	WK	1	0,568**	0,302**	0,452**	0,442**	0,310**	0,518**	0,561**
	Istot.		0	0,002	0	0	0,002	0	0
B	WK	0,568**	1	0,461**	0,492**	0,571**	0,559**	0,627**	0,410**
	Istot.	0		0	0	0	0	0	0
C	WK	0,302**	0,461**	1	0,584**	0,599**	0,837**	0,629**	0,548**
	Istot.	0,002	0		0	0	0	0	0
D	WK	0,452**	0,492**	0,584**	1	0,774**	0,527**	0,612**	0,536**
	Istot.	0	0	0		0	0	0	0
E	WK	0,442**	0,571**	0,599**	0,774**	1	0,677**	0,674**	0,467**
	Istot.	0	0	0	0		0	0	0
F	WK	0,310**	0,559**	0,837**	0,527**	0,677**	1	0,610**	0,500**
	Istot.	0,002	0	0	0	0		0	0
G	WK	0,518**	0,627**	0,629**	0,612**	0,674**	0,610**	1	0,555**
	Istot.	0	0	0	0	0	0		0
H	WK	0,561**	0,410**	0,548**	0,536**	0,467**	0,500**	0,555**	1
	Istot.	0	0	0	0	0	0	0	

A – Branding i marketing; B – Strategiczne zarządzanie przedsiębiorstwem; C – Podatki, rachunkowość, audyt; D – Zarządzanie innowacjami; E – Zarządzanie personelem i organizacją pracy w firmie; F – Finanse firmy; G – Kwestie prawne; H – Komunikacja i negocjacje; \*\* Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie); WK – wartość współczynnika korelacji; Istot. – poziom istotności dwustronnej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Na podstawie wyników zawartych w tabeli 1 stwierdzono istnienie umiarkowanej współzależności (współczynnik korelacji przyjmujący wartość 0,4–0,6) pomiędzy następującymi zmiennymi:

- dla zmiennej A – Branding i marketing: B – Strategiczne zarządzanie przedsiębiorstwem ( $r = 0,568$ ), D – Zarządzanie innowacjami ( $r = 0,452$ ), E – Zarządzanie personelem organizacją pracy w firmie ( $r = 0,442$ ), G – Kwestie prawne ( $r = 0,518$ ), H – Komunikacja i negocjacje ( $r = 0,561$ );
- dla zmiennej B – Strategiczne zarządzanie przedsiębiorstwem: C – Podatki, rachunkowość, audyt ( $r = 0,461$ ), D – Zarządzanie innowacjami ( $r =$

- 0,492), E – Zarządzanie personelem i organizacją pracy w firmie ( $r = 0,571$ ), F – Finanse firmy ( $r = 0,559$ ), H – Komunikacja i negocjacje ( $r = 0,410$ );
- dla zmiennej C – Podatki, rachunkowość, audyt: D – Zarządzanie innowacjami ( $r = 0,584$ ), E – Zarządzanie personelem i organizacją pracy w firmie ( $r = 0,599$ ), H – Komunikacja i negocjacje ( $r = 0,548$ );
- dla zmiennej D – Zarządzanie innowacjami: F – Finanse firmy ( $r = 0,527$ ), H – Komunikacja i negocjacje ( $r = 0,536$ );
- dla zmiennej E – Zarządzanie personelem i organizacją pracy w firmie: H – Komunikacja i negocjacje ( $r = 0,467$ );
- dla zmiennej F – Finanse firmy: H – Komunikacja i negocjacje ( $r = 0,500$ );
- dla zmiennej G – Kwestie prawne: H – Komunikacja i negocjacje ( $r = 0,555$ ).

Na podstawie wyników zawartych w tabeli 3 stwierdzono istnienie silnej współzależności (współczynnik korelacji przyjmujący wartość 0,6–0,8) występującej pomiędzy zmiennymi:

- dla zmiennej B – Strategiczne zarządzanie przedsiębiorstwem: G – Kwestie prawne ( $r = 0,627$ );
- dla zmiennej C – Podatki, rachunkowość, audyt: G – Kwestie prawne ( $r = 0,629$ );
- dla zmiennej D – Zarządzanie innowacjami: E – Zarządzanie personelem i organizacją pracy w firmie ( $r = 0,774$ ), G – Kwestie prawne ( $r = 0,612$ );
- dla zmiennej E – Zarządzanie personelem i organizacją pracy w firmie: F – Finanse firmy ( $r = 0,677$ ), G – Kwestie prawne ( $r = 0,674$ );
- dla zmiennej F – Finanse firmy: G – Kwestie prawne ( $r = 0,610$ ).

Na podstawie wyników zawartych w tabeli 2 stwierdzono istnienie bardzo silnej współzależności (współczynnik korelacji przyjmujący wartość 0,8–1,0) występującej pomiędzy zmiennymi:

- dla zmiennej C – Podatki, rachunkowość, audyt: F – Finanse firmy ( $r = 0,837$ ).

Zaprezentowane powyżej zależności są wprost proporcjonalne, tzn. wraz ze wzrostem (zainteresowaniem) jednej formy możliwości oferowanych przez AIP rośnie zainteresowanie drugą formą możliwości oferowanych przez AIP.

Kolejny aspekt badań dotyczył oceny przydatności szkoleń organizowanych przez AIP w prowadzeniu własnego start-upu (tab. 2 i 3).



Tabela 2. Przydatność szkoleń organizowanych przez AIP w prowadzeniu własnego start-upu a status ankietowanego w chwili badania

Przydatność szkoleń organizowanych przez AIP	Status ankietowanego							
	student		doktorant		absolwent wyższej uczelni		inni	
	N	% z N	N	% z N	N	% z N	N	% z N
Tak	37	90,2	3	100,0	34	85,0	7	46,7
Nie	0	0,0	0	0,0	2	5,0	1	6,7
Nie mam zdania	4	9,8	0	0,0	4	10,0	7	46,6
Razem	41	100,0	3	100,0	40	100,0	15	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Analizując tabelę 2, można stwierdzić, że spośród badanych osób, które są studentami, 90,2% (37 osób) uważa, że szkolenia były przydatne. Wszyscy doktoranci (3 osoby) wskazali, że szkolenia były przydatne. Wśród absolwentów wyższej uczelni 85% sądzi, że szkolenia są przydatne (34 osoby), 5% (2 osoby) uznaje, że szkolenia nie były przydatne, 10% (4 osoby) nie ma zdania na ten temat. Ocena przydatności szkoleń wśród osób należących do kategorii inni – 46,7% (7 osób) utrzymuje, że szkolenia są przydatne, 6,7% – że szkolenia nie są przydatne i 46,6% (7 osób) nie ma zdania na ten temat. Na powyższy zestaw pytań odpowiedziało 99 osób.

Tabela 3. Przydatność szkoleń organizowanych przez AIP w prowadzeniu własnego start-upu a przynależność osoby ankietowanej do AIP

AIP	Przydatność szkoleń organizowanych przez AIP							
	tak		nie		nie mam zdania		razem	
	N	% z N	N	% z N	N	% z N	N	% z N
1	2	3	4	5	6	7	8	9
AIP Białystok	19	76,0	1	4,0	5	20,0	25	100,0
AIP Gdańsk	5	50,0	1	10,0	4	40,0	10	100,0
AIP Olsztyn	11	100,0	0	0,0	0	0,0	11	100,0
AIP Śląsk	6	85,7	0	0,0	1	14,3	7	100,0
AIP Poznań	10	90,9	0	0,0	1	9,1	11	100,0
AIP SGH Warszawa	12	92,3	0	0,0	1	7,7	13	100,0
AIP SGGW – WSHiP Warszawa	9	75,0	1	8,3	2	16,7	12	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W tabeli 3 zaprezentowano ocenę przydatności szkoleń organizowanych przez AIP w prowadzeniu własnego start-upu w poszczególnych regionach Polski. Analizując dane powyższej tabeli, można stwierdzić, że zdecydowana większość badanych potwierdziła wysoki stopień przydatności szkoleń organizowanych przez AIP.

## Podsumowanie

Zasadniczym punktem wsparcia oferowanego przez AIP są różnego rodzaju szkolenia w zakresie przedsiębiorczości, które odgrywają istotne role w rozwoju przedsiębiorczego społeczeństwa. W ramach szkoleń można zaprezentować przedsiębiorczość jako ewentualną opcję dalszej kariery zawodowej, a także ogólnie promować kreatywność i postawy, które wykorzystuje się w przedsiębiorczych przedsięwzięciach, niezależnie od tego, czy dana osoba prowadzi działalność gospodarczą, czy zdecyduje się na zatrudnienie w firmie innego pracodawcy. Szkolenia mogą pomagać słuchaczom w rozwijaniu kompletnych i biznesowych umiejętności, które są kluczowe w osiągnięciu sukcesu w przedsiębiorczości. Profesjonalni trenerzy AIP rozwijają wśród szkolonych zasoby wiedzy.

Połączenie kapitału ludzkiego wraz z nieustannym rozwojem AIP w Polsce podnosi rangę polskiej przedsiębiorczości. To, że AIP są w ostatnich latach jedną z największych inicjatyw rozwoju kapitału ludzkiego, staje się siłą napędową i wyzwaniem dającym szansę na rozwój młodym ludziom poszukującym swojego miejsca na rynku pracy. Dzięki nim młodzi ludzie nabywają nowych i profesjonalnych doświadczeń w zarządzaniu organizacją. Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości są jednym z rodzajów instytucji wspierających młodych przedsiębiorców w działaniach mających na celu rozwinięcie ich zainteresowania i w konsekwencji usamodzielnienie się pod względem finansowym, podkreślając w ostatnich latach znaczącą rolę szkoleń w rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce.

## Bibliografia

- Dajczak, K., Kijewska, K. (2008). Rola szkoleń w rozwoju kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa. *Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych Politechniki Koszalińskiej*, 12, 11–17.
- Fitzenz, J. (2000). *The ROI of Human Capital*. New York: AMACOM.

- Michalczuk, G. (2013). *Zasoby niematerialne jako czynnik wartości przedsiębiorstwa. Luka informacyjna sprawozdawczości finansowej*. Białystok: Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku.
- Siemieniuk, Ł. (2011), Wpływ e-learningu na poziom kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie. W: N. Siemieniuk, J. Sikorski, (red.), *Systemy informatyczne a funkcjonowanie organizacji gospodarczych* (s. 91–104). Białystok: Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku.
- Siemieniuk, Ł. (2013). Foundation of Academic Business Incubators vs development of human capital of academia in Poland. W: W. Chmielarz, J. Kisielnicki, T. Parys (red.), *Informatyka Q przyszłości* (s. 177–190). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego.
- Skrodzka, I. (2015). *Kapitał ludzki polskich województw – koncepcja pomiaru*. Białystok: Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku.

## THE ROLE OF TRAINING IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE AREA OF THE KNOWLEDGE ECONOMY ON THE EXAMPLE OF ACADEMIC ENTREPRISE INCUBATORS (AIP)

### Abstract

The competitor's competitiveness depends to a large extent on the level of innovativeness of enterprises and on employees and their qualifications. Currently, there is an increasing need for employees to improve their skills and adapt to changes in the labor market in an appropriate manner. The development of human capital can take place in various paths, through self-education and the desire to develop or exchange experiences in employee teams. Training is a process whose aim is to acquire new skills and change their behavior, which enables them to achieve their goals and results in their professional work.

The aim of the publication is to discuss selected aspects of human capital theory and issues in the field of training, the functioning of Academic Business Incubators (AIP) and presentation of research results on the impact of Academic Business Incubators (AIP) on the role of training in human capital development in the knowledge economy.

**Keywords:** human capital, Academic Business Incubators (AIP), trainings

**JEL code:** D01