

**Agnieszka Grzybowska\***

Uniwersytet w Białymstoku

## KAPITAŁ LUDZKI A ROZWÓJ SEKTORÓW WSPÓŁCZESNEJ GOSPODARKI

### Streszczenie

Podstawowym zasobem umożliwiającym rozwój każdego sektora gospodarczego są zatrudnieni w nim pracownicy. Zapotrzebowanie na kapitał ludzki, a w szczególności konkretne jego elementy (wiedza, kompetencje, zręczność intelektualna, motywacje), zmienia się istotnie wraz z rozwojem konkretnego sektora. W artykule zwrócono uwagę na fakt, że rozwój sektorów współczesnej gospodarki w istotny sposób zależy od zgromadzenia określonego kapitału ludzkiego i umiętnego nim zarządzania. Pojęcie kapitału ludzkiego nie należy do pojęć jednoznacznych, dlatego w artykule poświęcono uwagę właściwościom tego zasobu, jak również specyfice sektora.

**Słowa kluczowe:** kapitał ludzki, sektor gospodarki

### Wprowadzenie

Mnogość i różnorodność potrzeb podmiotów gospodarczych sprawia, że konieczne staje się funkcjonowanie wielu odmiennych sektorów w gospodarce. Nie sposób mówić o ich efektywnym funkcjonowaniu bez zwrócenia uwagi na zasoby przez te sektory zgromadzone. Celem artykułu jest zwrócenie szczególnej uwagi na kapitał ludzki jako zasób, który coraz częściej jest wymieniany jako podstawowy czynnik rozwoju gospodarki. Podjęte w artykule rozważania koncentrują się wokół roli kapitału ludzkiego w rozwoju sektorów gospodarki.

---

\* E-mail: a.grzybowska@uwb.edu.pl

## 1. Specyfika sektora

Przez sektor rozumie się branżę (gałąź) będącą częścią gospodarki, dostarczającą dobra i usługi o zbliżonych charakterystykach i wymagających zastosowania podobnego procesu technologicznego. W gospodarce można wyróżnić sektory instytucjonalne i sektory własnościowe. W Systemie Rachunków Narodowych wśród sektorów instytucjonalnych wymienia się: przedsiębiorstwa, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, instytucje rządowe i samorządowe, gospodarstwa domowe, instytucje niekomercyjne. Z kolei sektory własnościowe obejmują sektor prywatny i publiczny<sup>1</sup>.

Potrzeby podmiotów gospodarczych są bardzo zróżnicowane, co sprawia, że konieczne staje się funkcjonowanie wielu odmiennych sektorów. Sektory są zróżnicowane pod względem wytwarzanych produktów, świadczonych usług, wymagają innych sposobów wytwarzania, przechowywania czy sprzedaży. Odmienność znajduje odzwierciedlenie w specyfice sektora, która wynika z charakteru jego działalności, podstawowych zasobów i procesów koniecznych do realizacji zamierzeń podmiotów gospodarczych.

Specyfika sektora jest związana z produktem/usługą, który w nim powstaje, z charakterem niezbędnych surowców, z rodzajem wykorzystywanych w procesie produkcyjnym narzędzi i urządzeń, ze sposobem dystrybucji, z kwalifikacjami i umiejętnościami pracowników oraz z innymi elementami charakteryzującymi daną działalność gospodarczą. Grupa czynników charakteryzujących sektor jest z zasady dość obszerna i trudna do określenia pod względem kryteriów wyodrębnienia. Najczęściej czynniki dzielone są na<sup>2</sup>:

- kształtowane przez cechy rynku i produktu;
- wynikające ze sposobu wytwarzania;
- charakteryzujące zarówno stronę popytową, jak i podażową, związane z dążeniem do wzrostu konkurencyjności oraz określające relacje między podmiotami w sektorze.

Cechy sektora wynikające z charakteru produktów i rynków mogą wynikać ze stopnia ich złożoności, nowoczesności. Praktycznie o każdym produkcie i rynku można powiedzieć, że odznacza się cechami odróżniającymi go spośród innych. Zespół cech wynikających ze sposobu wytwarzania produktu (podażowe elementy sektora) to grupa czynników, wśród których najczęściej wymienia się<sup>3</sup>:

<sup>1</sup> L.J. Jasiński, *Sektory przemysłu i wiedzy. Ewolucja struktury gospodarki*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2011, s. 15–16.

<sup>2</sup> J. Bieliński, *Rozwój sektorów we współczesnej gospodarce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2006, s. 62.

<sup>3</sup> Tamże.

- miejsce jego produkcji,
- rodzaj i charakter wykorzystywanego surowca,
- rodzaj wiedzy potrzebnej do wytworzenia wyrobu,
- rodzaj maszyn i urządzeń,
- długość cyklu produkcyjnego,
- sposób organizacji produkcji.

Proces wytwarzania wyrobów lub świadczenia usług zawsze jest związany z zaangażowaniem odpowiedniej ilości środków rzeczowych, finansowych i przede wszystkim osobowych. Każdy sektor charakteryzuje się różnymi proporcjami koniecznych zasobów.

Specyficzne cechy sektora można wyodrębnić, posiłkując się zdolnością przenoszenia czynników produkcji między sektorami. W tym przypadku specyficznymi zasobami sektora będą te, których nie można swobodnie przenosić między sektorami, a więc chociażby wyposażenie techniczne. To jednak nie wszystko – również poszczególni pracownicy mogą cechować się małą mobilnością, ich kompetencje i umiejętności mogą być trudne do wykorzystania w innych sektorach<sup>4</sup>.

Właściwością elementów charakteryzujących sektor jest trudność ich uogólnienia. Z reguły nie są one porównywalne w układzie międzysektorowym, a próby ich wyrażania za pomocą agregatu kończą się niepowodzeniem. Różnorodność cech specyficznych sektora powoduje, że wskazane byłoby rozpatrywanie ich indywidualnie.

Chociaż koncepcja trójsektorowej struktury gospodarczej została sformułowana wiele lat temu, ciągle pozostaje podstawowym sposobem wyróżniania działów gospodarki. Sektor pierwszy, zwany pierwotnym lub surowcowym, zajmuje się dostarczaniem dóbr nieprzetworzonych służących innym sektorom jako podstawa ich działalności. Sektor drugi obejmuje działalność przemysłową. Z kolei sektor trzeci obejmuje sferę usług, w szczególności edukację, ochronę zdrowia, handel, gastronomię, hotelarstwo.

Trzyelementowy podział gospodarki bywa modyfikowany. Podziały alternatywne w stosunku do niego sprowadzają się w istocie do zastąpienia sektora usług przez mniejsze jego komponenty<sup>5</sup>. Wyróżnia się sektor czwarty (sektor wiedzy) stanowiący obszar usług polegających na dostarczaniu zaawansowanej informacji oraz sektor piąty stanowiący obszar aktywności gospodarczej podejmowanej w innym celu aniżeli osiągnięcie zysku. W literaturze można spotkać różne ujęcia klasyfikacyjne sektorów gospodarczych.

<sup>4</sup> Tamże, s. 63.

<sup>5</sup> L.J. Jasiński, *Sektor wiedzy w rozwoju gospodarki*, Wydawnictwo Key Text, Warszawa 2009, s. 10.

## 2. Właściwości kapitału ludzkiego

Kapitał ludzki jest pojęciem niejednoznacznym, jego definiowanie budzi wiele kontrowersji i wątpliwości, szczególnie wobec wielości podejść do jego istoty określanej z punktu widzenia zróżnicowanych nauk społecznych: ekonomii (w ujęciu mikro i makro) czy zarządzania, nauk o organizacji i marketingu<sup>6</sup>. Może być rozpatrywany zarówno w ujęciu wąskim, jak i szerokim. W ujęciu wąskim jest utożsamiany z wiedzą, wykształceniem i indywidualnymi kompetencjami człowieka. W szerokim znaczeniu kapitał ludzki jest rozumiany jako obejmujący wszystkie cechy psychofizyczne danej jednostki, do których zalicza się: wrodzone zdolności, zasób wiedzy, indywidualne umiejętności, doświadczenie zawodowe, prezentowaną aktywność społeczną i ekonomiczną, światopogląd oraz poziom kulturalny<sup>7</sup>.

Kapitał ludzki utożsamiany początkowo z poziomem edukacji społeczeństwa rozszerzono o wskaźniki opisujące badania naukowe i rozwój technologiczny, w najszerszym znaczeniu do pojęcia tego zalicza się także poziom zdrowotności społeczeństwa<sup>8</sup>.

Kapitał ludzki to połączona wiedza, umiejętności, innowacyjność i zdolność poszczególnych pracowników przedsiębiorstwa do sprawnego wykonywania zadań. Zawiera wartości przedsiębiorstwa, kulturę organizacyjną i filozofię, nie może być własnością przedsiębiorstwa<sup>9</sup>. Często jest przedstawiany jako kombinacja czynników<sup>10</sup>:

- cech człowieka takich jak inteligencja, energia, rzetelność, zaangażowanie, postawa;
- zdolność jednostki do uczenia się: chłonność umysłu, kreatywność, umiejętność przetrwania, zdrowy rozsądek;
- motywacja do dzielenia się informacjami i wiedzą.

W ujęciu makroekonomicznym kapitał ludzki określany jest jako całokształt umiejętności fizycznych człowieka, ale także jego zdolności psychicznych i inte-

<sup>6</sup> J. Strużyńska, *Obrazy kapitału całkowitego firmy*, „Organizacja i Kierowanie” 2002, nr 1(107), s. 99–100.

<sup>7</sup> A. Grzybowska, *Kapitał ludzki w kontekście funkcjonowania banku*, „Optimum. Studia Ekonomiczne” 2012, nr 1(55), s. 86.

<sup>8</sup> B. Liberda, T. Tokarski, *Kapitał ludzki a wzrost gospodarczy w krajach OECD*, „Gospodarka Narodowa” 2004, nr 3, s. 16.

<sup>9</sup> L. Edvinsson, M.S. Malone, *Kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001, s. 17.

<sup>10</sup> A. Mazurkiewicz, *Kapitał ludzki w procesie kształtowania sprawności organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2010, s. 46.

lektualnych, które mogą być przez niego wykorzystywane w procesie aktywnego udziału w życiu gospodarczym<sup>11</sup>.

Tabela 1. Elementy składowe kapitału ludzkiego

Kompetentność	Zręczność intelektualna	Motywacja
umiejętności praktyczne (biegłość, fachowość) wiedza teoretyczna talenty	innowacyjność ludzi zdolność do naśladowania przedsiębiorczość zdolność do zmian	chęć działania predyspozycje osobowościowe do określonych zachowań zaangażowanie w procesy organizacyjne skłonność do zachowań etycznych władza organizacyjna przywództwo menedżerskie

Źródło: opracowanie własne na podstawie Z. Przygodzki, *Region wiedzy – wiedza i kapitał ludzki a rozwój regionu*, w: A. Nowakowska, Z. Przygodzki, M.E. Sokołowicz, *Region w gospodarce opartej na wiedzy. Kapitał ludzki. Innowacje. Korporacje transnarodowe*, Difin, Warszawa 2011, s. 45.

W literaturze przedmiotu można spotkać ujęcie kapitału ludzkiego w kontekście wartości przedsiębiorstwa. W tym ujęciu kapitał ludzki tworzą takie elementy, jak kompetentność, zręczność intelektualna i motywacja (tabela 1).

Zasadnicze cechy pozwalające odróżnić kapitał ludzki od rzeczowego<sup>12</sup>:

- jest to zasób mobilny;
- jest wewnętrznie niejednorodny, jego zasoby nie zmieniają się w sposób proporcjonalny do zmian liczby ludności, można go jednak powiększać poprzez inwestycje w człowieka;
- nie staje się własnością przedsiębiorcy, ale jest przez niego jedynie wyposażony;
- ma niematerialny charakter, co determinuje odmiennosc w technice jego wykorzystania i pomnażania;
- z uwagi na niematerialny charakter kapitał ludzki trudno mierzyć, szczególnie w wymiarze jednostki terytorialnej;
- ma zdolność akumulacji, wiedza niewykorzystana na ogół nie przedstawia większej wartości, natomiast jest pomnażana podczas wykorzystania;
- inwestycje w kapitał ludzki wymagają długiego horyzontu czasu;

<sup>11</sup> G. Rzeszotarska, *Kapitał ludzki i nowoczesny system edukacji – wzajemne relacje*, w: *Strategia rozwoju społecznej gospodarki rynkowej w Polsce*, t. 1, red. S. Partycki, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2002, s. 141.

<sup>12</sup> Z. Przygodzki, *Region wiedzy – wiedza i kapitał ludzki a rozwój regionu*, w: A. Nowakowska, Z. Przygodzki, M.E. Sokołowicz, *Region w gospodarce opartej na wiedzy. Kapitał ludzki. Innowacje. Korporacje transnarodowe*, Difin, Warszawa 2011, s. 45–47.

- ulega postępującej standaryzacji i unifikacji na skutek presji efektów globalizacji i integracji.

Kapitał ludzki jest zasobem funkcjonującym w każdym sektorze gospodarczym. Dynamicznie zmieniająca się sytuacja gospodarcza oraz stosunki na rynku pracy powodują, że wyzwania jednostki w zakresie rozwoju nieprzerwanie ewoluują<sup>13</sup>.

Kapitał ludzki jest zasobem elastycznym. Przez jego rozwój można rozumieć wszelkie działania służące wzbogacaniu wiedzy, rozwijaniu zdolności i umiejętności personalnych, kształtowaniu motywacji oraz kondycji pracowników, które powinny prowadzić do wzrostu wartości kapitału ludzkiego. Rozwój kapitału ludzkiego jest związany przede wszystkim ze wzrostem: zaangażowania i lojalności pracowników, motywacji, wiedzy i umiejętności.

### 3. Kapitał ludzki a sektory gospodarki

Współczesna gospodarka to gospodarka ciągłych zmian, dostosowań, które powodują przekształcenia strukturalne. Przedsiębiorstwa ulegają likwidacji na rzecz nowych i bardziej ekspansywnych jednostek, a zasoby ulegają realokacji w kierunku sektorów umożliwiających wypracowanie zysku. Niestabilność i perturbacje są traktowane jako nieodłączne cechy rozwoju gospodarczego<sup>14</sup>.

Powiązania występujące między zmianami o charakterze społecznym a rozwojem sektorów gospodarczych nierozłącznie wiążą się z kapitałem ludzkim. Zasoby tego kapitału mogą być zwiększane w wyniku inwestycji w człowieka, czyli procesu, który jest działaniem celowym, i mogą przebiegać niejako bez świadomego wysiłku. Wskazuje się, że to szczególnie sektor usługowy jest sferą mocno oddziałującą na kapitał ludzki poprzez zapewnienie edukacji, opieki zdrowotnej, usług kulturalnych czy turystyczno-rekreacyjnych. Rosnące znaczenie kapitału ludzkiego w gospodarce oznacza możliwości wzrostu wydajności pracy, co doprowadza do uwalniania nadwyżek siły roboczej z sektora rolniczego i przemysłowego, przepływających do sektora usługowego.

Rola kapitału ludzkiego widoczna w procesie wytwarzania produktów sektora usług jest związana ze specyfiką tego sektora, ponieważ ze względu na takie cechy, jak niematerialność, różnorodność, nietrwałość i nierozdzielność, wymaga zaangażowania zasobu kapitału ludzkiego. Zmiany sektorowe mogą wywołać

<sup>13</sup> L. Levashova, *Problemy zarządzania kapitałem ludzkim. Wyzwania współczesności*, Wydawnictwo L&J Techtrading, Warszawa 2010, s. 110.

<sup>14</sup> S. Marczuk, „New Economy” – w *przededniu twórczej destrukcji*, w: *Strategia rozwoju społecznej gospodarki rynkowej w Polsce...*, s. 39–42.

problemy z absorpcją uwalnianego przez sektor usług zasobu kapitału ludzkiego, co może wiązać się z nasyceniem popytu, jak również może wynikać ze wzrostu wydajności pracy w tym sektorze i brakiem kolejnego sektora, który mógłby przejąć nadwyżki. Należy zwrócić uwagę również na odmienne perspektywy rozwojowe podsektorów usługowych i w dalszym ciągu duże znaczenie sektora przemysłu.

Kapitał ludzki jako nowoczesny czynnik rozwoju przyczynia się do podniesienia produktywności gospodarki, stymuluje zmiany w strukturze wytwarzania i zatrudnienia oraz ma wpływ na pojawianie się nowych układów wartości i postaw. Jest nieodłącznym elementem rozwoju gospodarki. W warunkach polskiej rzeczywistości niezbędne stają się działania przyczyniające się do tworzenia i wzbogacania kapitału ludzkiego, co w ogólnym nurcie wykształcania się gospodarki opartej na wiedzy pozwoli zapobiec peryferyzacji społeczeństwa i dywergencji gospodarki. Jednocześnie szczególna rola kapitału ludzkiego w zakresie dynamicznie rozwijających się usług może się przyczynić do przyspieszenia procesów wzrostu gospodarczego<sup>15</sup>.

## Podsumowanie

Kapitał ludzki ucieleśniony w społeczeństwie staje się dodatkowym czynnikiem zwiększającym produktywność w gospodarce i w ten sposób przyspieszającym wzrost gospodarczy. Jest on najistotniejszym elementem przenikającym wszystkie płaszczyzny życia społeczno-gospodarczego. Znaczenie kapitału ludzkiego w rozwoju sektorów gospodarki wydaje się coraz większe. Wśród czynników wpływających na rolę kapitału ludzkiego można wymienić m.in. wysokie zapotrzebowanie na innowacje, rozwój sfery usług i zmienną sytuację rynkową. Dokonany przegląd literatury potwierdza istotną rolę kapitału ludzkiego w efektywnym funkcjonowaniu sektorów gospodarki, wskazując tym samym, że pobudzanie kreatywności i innowacyjności kapitału ludzkiego, doskonalenie zarządzania wiedzą i kompetencjami to zagadnienia, którym w dalszym ciągu wiele uwagi powinny poświęcać jednostki gospodarujące.

---

<sup>15</sup> M. Cyrek, *Kapitał ludzki w procesie serwicyzacji rozwoju społeczno-gospodarczego*, w: *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Kapitał ludzki i intelektualny*, cz. 1, red. M.G. Woźniak, Zeszyt nr 6, wyd. Mitel, Rzeszów 2005, s. 335.

## Literatura

- Bieliński J., *Rozwój sektorów we współczesnej gospodarce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2006.
- Cyrek M., *Kapitał ludzki w procesie serwicyzacji rozwoju społeczno-gospodarczego, w: Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Kapitał ludzki i intelektualny*, cz. 1, red. M.G. Woźniak, Zeszyt nr 6, wyd. Mitel, Rzeszów 2005.
- Edvinsson L., Malone M.S., *Kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.
- Grzybowska A., *Kapitał ludzki w kontekście funkcjonowania banku*, „Optimum. Studia Ekonomiczne”, Białystok 2012, nr 1(55).
- Jasiński L.J., *Sektory przemysłu i wiedzy. Ewolucja struktury gospodarki*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2011.
- Jasiński L.J., *Sektor wiedzy w rozwoju gospodarki*, Wydawnictwo Key Text, Warszawa 2009.
- Levashova L., *Problemy zarządzania kapitałem ludzkim. Wyzwania współczesności*, Wydawnictwo L&J Techtrading, Warszawa 2010.
- Liberda B., Tokarski T., *Kapitał ludzki a wzrost gospodarczy w krajach OECD*, „Gospodarka Narodowa” 2004, nr 3.
- Marczuk S., „*New Economy*” – w przededniu twórczej destrukcji, w: *Strategia rozwoju społecznej gospodarki rynkowej w Polsce*, t. 1, red. S. Partycki, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2002.
- Mazurkiewicz A., *Kapitał ludzki w procesie kształtowania sprawności organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2010.
- Przygodzki Z., *Region wiedzy – wiedza i kapitał ludzki a rozwój regionu*, w: A. Nowakowska, Z. Przygodzki, M. Sokołowicz E., *Region w gospodarce opartej na wiedzy. Kapitał ludzki. Innowacje. Korporacje transnarodowe*, Difin, Warszawa 2011.
- Rzeszotarska G., *Kapitał ludzki i nowoczesny system edukacji – wzajemne relacje*, w: *Strategia rozwoju społecznej gospodarki rynkowej w Polsce*, t. 1, red. S. Partycki, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2002.
- Strużyna J., *Obrazy kapitału całkowitego firmy*, „Organizacja i Kierowanie” 2002, nr 1(107).



## HUMAN CAPITAL AND THE DEVELOPMENT OF SECTORS IN THE CONTEMPORARY ECONOMY

### Abstract

The basic resource for the development of each economic sector are people employed in it. The demand for human capital, in particular its specific elements (competencies, intellectual agility, motivation) varies significantly with the development of a specific sector. The article draws attention to the fact that the development of sectors in contemporary economy significantly depends on having specific human capital and how it is managed. The concept of human capital is not a clear-cut concepts. That is why the article focuses on properties of human capital as well as the specifics of the sectors.

*Translated by Agnieszka Ertman*

**Keywords:** human capital, sector of the economy

**JEL codes:** E21, E32

