

Jakość kapitału ludzkiego – konferencja w Wieliczce

W dniu 16 października 2007 r. w Wieliczce odbyła się konferencja naukowa pt. „Jakość kapitału ludzkiego”. Jej organizatorami byli: Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk oraz Katedra Zarządzania Kapitałem Ludzkim Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Uczestników konferencji powitał prof. Aleksy Poczowski, który powiedział, że problematyka jakości kapitału ludzkiego ma wiele wymiarów: ekonomiczny, filozoficzny czy społeczny. To one stanowią będą właśnie przedmiot opisywanej konferencji. Za główne cele konferencji postawiono:

- określenie nowych wyzwań w zarządzaniu kapitałem ludzkim
- przedyskutowanie kwestii metodologicznych badania jakości kapitału ludzkiego
- określenie czynników determinujących jakość kapitału ludzkiego
- wskazanie kierunków badań w zakresie jakości kapitału ludzkiego.

Konferencję podzielono na dwie sesje. Pierwsza z nich dotyczyła problemów metodologicznych i zarządczych jakości kapitału ludzkiego. Jako pierwszy wystąpił prof. Józef Orczyk z Akademii Ekonomicznej w Poznaniu z referatem pt. „Sens pracy a jakość kapitału ludzkiego”. Rozwój cywilizacji wprowadził nie tylko wzrost wydajności pracy czy zmiany struktury zatrudnienia, ale także nową jakość roli pracy w życiu człowieka. Uczenie się pracy powodowało, że stawała się ona coraz wyraźniej działalnością celową człowieka, związaną z jego rozwojem. Obecnie coraz jaśniej rysuje się dylemat utrzymania równowagi pomiędzy potrzebą zachowania wydajności i dalszego wzrostu gospodarczego jako warunku konkurencyjności a koniecznością zapewnienia warunków egzystencji oraz uczestnictwa i rozwoju dla wszystkich członków społeczeństwa.

Według prof. Orczyka coraz widoczniejsza staje się konieczność dywersyfikacji stosunków pracy związana z potrzebą większej indywidualizacji tych stosunków w sferze usług. Usługi mają w większym stopniu niż działalność produkcyjna pośredni wpływ na wzrost dochodu narodowego i decydujący wpływ na standard życia. Świadomy udział w ich realizacji staje się warunkiem rozwoju człowieka zarówno jako realizatora, jak i biorcy usługi. Z kolei warunkiem tego świadomego udziału jest wartość kapitału ludzkiego.

W zakończeniu prof. Orczyk zauważył, że kapitał ludzki jest efektem pracy, jednak wzrost tego kapitału wymusza w dłuższym czasie zmiany w organizacji i stosunkach pracy umożliwiające jego wykorzystanie w makro i mikroskali.

Referat pt. „Kwalitologia kapitału ludzkiego – przedmiot i metody badawcze” wygłosiła prof. Anna Lipka z Akademii Ekonomicznej w Katowicach. Dla wielu uczestników pojęcie „kwalitologia” było nieznane, dlatego w pierwszych słowach referentka wyjaśniła, że oznacza ono interdyscyplinarną dziedzinę wiedzy zajmującą się szeroko rozumianą problematyką jakości, która dostarcza teoretyczno-metodycznych podstaw do

wdrażanego w praktyce zarządzania jakością. Dalsze wystąpienie referentki było oparte na przybliżaniu uczestnikom konferencji tej dyscypliny wiedzy. Kwalitologia kapitału ludzkiego zajmuje się diagnozą cech pracowników zorientowaną na określony cel. Celem tym jest analizowanie i ocenianie cech wartościowych strategicznie. Dalej referentka wyjaśniła proces zarządzania jakością kapitału ludzkiego, omawiała instrumenty kształtowania pożądanego kapitału ludzkiego (m.in. politykę rekrutacyjno-derekrutacyjną, inwestowanie pracowników, motywowanie, kształtowanie zaufania, zarządzanie różnorodnością kapitału ludzkiego, zarządzanie wiedzą) oraz analizowała jakość strategii personalnej, a także koszty jakości kapitału ludzkiego.

O jakości zarządzania talentami mówiła prof. Stanisława Borkowska (Uniwersytet Łódzki, IPiSS). Znaczenie i natura pracowników utalentowanych wymagają od pracodawcy odmiennego podejścia niż w odniesieniu do ogółu w organizacji. Na wstępie prof. Borkowska zaznaczyła, że polską gospodarkę cechuje niska konkurencyjność i innowacyjność. Wymaga to radykalnego podniesienia poziomu tych dwóch cech. Zatrudnianie przez pracodawców osób uzdolnionych, tzw. talentów, zwiększa tę szansę, i jest – według referentki – słabo wykorzystywane. Pewną trudnością może być trafne zdefiniowanie talentu. Zarządzanie talentami nie jest też łatwe, bowiem powinno ono być spójne ze strategią organizacji, której celem jest włączenie talentów w rozwój i budowanie trwałej przewagi konkurencyjnej firmy. Owo włączanie przynosi efekty bezpośrednie (osiągnięcia samych talentów) i pośrednie: poprzez wpływ na zmianę kultury organizacyjnej, ułatwianie zarządzania zmianą i różnorodnością. Stanowią one o strategicznym znaczeniu zarządzania talentami i jego rosnącej pozycji w obrębie zarządzania zasobami ludzkimi.

Również procesy zarządzania talentami rodzą problemy i dylematy. Dotyczą one kryteriów doboru talentów, źródeł pozyskiwania oraz zasad kwalifikowania talentów do objęcia ich specjalnymi programami zarządzania. Nie bez znaczenia dla organizacji jest też utrzymanie talentów, ich rozwój oraz motywowanie.

Kończąc, prof. Borkowska stwierdziła, że istotne znaczenie nie tylko dla rozwoju talentów, ale i dla wzrostu innowacyjności i konkurencyjności firm, a szerzej dla rozwoju społeczno-gospodarczego kraju, ma przyspieszony rozwój sfery B+R.

Kolejna referentka, dr Beata Buchelt-Nawara z Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, poświęciła swoje wystąpienie zagadnieniom jakości realizacji procesu zarządzania kapitałem ludzkim jako determinanty konkurencyjności samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej. Celem tego wystąpienia była ocena jakości procesu zarządzania kapitałem ludzkim w ZOZ-ach w kontekście wskazania zdolności analizowanych jednostek do zatrzymania pracowników sfery medycznej w organizacjach. Podjęte rozważania referentka zilustrowała wynikami badań przeprowadzonych przez nią jesienią 2006 r. na zlecenie Departamentu Polityki Społecznej Małopolskiego Urzędu Marszałkowskiego.

Badania potwierdziły słuszność tezy, że najsilniej na konkurencyjność firmy wpływa kapitał ludzki. To on stanowi główny czynnik kreujący wartość dla klientów, interesariuszy zewnętrznych i dla personelu. Poprawa jakości realizowanego systemu zarządzania przez poszczególne ZOZ-y powinna stać się strategicznym celem działalności analizowanych jednostek.

Na zakończenie sesji zadawano pytania referentom.

Sesję drugą, zatytułowaną „Determinanty jakości kapitału ludzkiego”, rozpoczęło wystąpienie prof. Alicji Sajkiewicz ze Szkoły Głównej Handlowej pt. „Projakościowa kultura zarządzania kapitałem ludzkim”. Kultura wspierająca jakość zarządzania kapitałem ludzkim to obecnie trend rozwoju organizacji nastawionej na efektywność, wartość dodaną i znaczącą pozycję na rynkach. Zagadnienia te referentka przedstawiła w skrócie.

Na zakończenie prof. Sajkiewicz powiedziała, że mimo mankamentów kulturowych dokonuje się w Polsce powolny rozwój kapitału ludzkiego. Z kolei kulturę organizacji w znacznej mierze kształtują w Polsce inwestorzy zagraniczni, ale i polscy menedżerowie mają świadomość zasadności działań skierowanych na jakość zarządzania zasobami ludzkimi.

Czynniki kształtujące jakość zespołów pracowniczych omawiał prof. Zdzisław Jasiński z Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu. Praca zespołowa jest przedmiotem dużego zainteresowania w organizacjach, stanowi bowiem jedną z podstawowych form organizacji pracy. Według profesora zastosowanie pracy zespołowej daje szanse na: lepsze wykorzystanie środków trwałych i przestrzeni działania, lepsze wykorzystanie czasu pracy, skrócenie czasu realizacji zadania, uproszczenie systemu zarządzania organizacją gospodarczą, wzrost wydajności pracy.

Jakość zespołu pracowniczego kształtowana jest przez organizatora pracy, zależy od przydzielonych członkom zespołu środków i przedmiotów pracy, zależy od nadania mu odpowiedniej formy lub postaci, jego wielkości, kwalifikacji jego członków, wyboru kierownika zespołu. W podsumowaniu prof. Jasiński stwierdził, że jakość zespołów pracowniczych w poważnym stopniu rozstrzygana jest w fazie projektowania i tworzenia zespołu i decyzje podejmowane na tych etapach powodują, iż w praktyce powstają zespoły o bardzo różnej jakości.

Referat pt. „Zarządzanie zasobami ludzkimi a partycypacja pracownicza” wygłosił prof. Leszek Gilejko (Akademia Humanistyczna im. A. Gieysztor w Pułtusku, SGH). Na wstępie prof. Gilejko krótko scharakteryzował strategię zarządzania zasobami ludzkimi, a następnie ich powiązania z partycypacją pracowniczą i kreatywnością. W kilku słowach przedstawił również postawy wobec partycypacji elit przemysłowych i pracowników.

O związkach między jakością pracy a sferą pozazawodową mówili prof. Zenon Wiśniewski i dr Kamil Zawadzki z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Zmiany

w społecznym systemie wartości, tworzenie się nowego podziału pracy między kobietami i mężczyznami, zróżnicowanie stylów życia, wydłużenie jego trwania oraz rosnący wachlarz specjalności zawodowych obecnych na rynku pracy wpływają na tradycyjne struktury społeczne, zwłaszcza na sytuację rodziny i gospodarstwa domowego, w aspekcie relacji międzypokoleniowych i ról płci. Referenci omówili w tych aspektach rozkład czasu pracy w gospodarstwie domowym, godzenie obowiązków w tym gospodarstwie i pracy zawodowej, korzyści wynikające dla pracowników i pracodawcy z programów praca-dom. Przedstawili również rozwiązania europejskie w tym zakresie.

Tworzenie warunków do efektywniejszego wykorzystania potencjału ludzkiego w sferze zawodowej powinno objąć – zdaniem referentów – także rozwiązania ułatwiające godzenie obowiązków zawodowych i prywatnych dla kobiet i dla mężczyzn. Korzyści z tego odnoszą nie tylko pracownicy, ale i pracodawcy, a także państwo.

Zagadnienia elastycznego czasu pracy oraz jakości życia i pracy pracowników przedstawiła dr Lucyna Machol-Zajda z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Organizacja czasu pracy w społeczeństwie jest najważniejszym elementem warunków pracy i ma zasadniczy wpływ na jakość pracy i życia. W warunkach często sprzecznych oczekiwań i interesów partnerów społecznych, zwłaszcza pracowników i pracodawców, następuje nierównomierny i wdrażany z trudnościami proces uelastyczniania organizacji czasu pracy.

Według referentki, jednym z głównych pól konfliktów i kompromisów jest kwestia godzenia pracy zawodowej z życiem pozazawodowym pracowników. Dr Machol-Zajda pokrótce przedstawiła formy elastycznej organizacji czasu pracy, akcentując najbardziej skuteczne rozwiązania, które łagodzą nierównowagę praca-życie. Wbrew poglądom kwestia równoważenia pracy z życiem pozazawodowym nie jest sprawą indywidualną ani pracownika, ani zakładu, ale praktyka wielu krajów UE pokazuje, że zagadnienia te stają się ważnym elementem polityki społecznej, gospodarczej i ludnościowej, wpływając w coraz większym stopniu na ocenę jakości pracy i życia.

Jako ostatnia wystąpiła doc. dr hab. Bożena Balcerzak-Paradowska z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych z referatem pt. „Rola rodziny w rozwoju kapitału ludzkiego”. To właśnie rodzina jest naturalnym i podstawowym środowiskiem poczęcia i wychowania dziecka. To właśnie w rodzinie zaspokajane są jego potrzeby egzystencjalne i wyższego rzędu. W rodzinie przebiegają też najistotniejsze procesy kształtujące kondycję fizyczną i psychiczną dziecka, wpływające na jego stan zdrowia i rozwój intelektualny. Proces doskonalenia zasobów potomstwa można określić mianem rozwoju kapitału ludzkiego.

W dalszej części wystąpienia referentka omówiła zagadnienia kształcenia dzieci jako strategicznego celu rodziny, nakłady czasu poświęcanego dzieciom i ich rozwojowi, strategię łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi oraz działania pracodawców mające na celu wspieranie rodziny w tworzeniu i rozwoju kapitału ludzkiego.

Według referentki, przytoczone przykłady wskazują na potrzebę utrwalania zasady zarządzania zasobami ludzkimi w szerokim kontekście uwarunkowań życiowych i rodzinnych, tym bardziej że realizacja przez rodzinę jej funkcji przynosi rezultaty w postaci rozwoju kapitału ludzkiego aktualnych i przyszłych zasobów pracy.

Konferencję zamknął prof. Aleksy Pochtowski. Podziękował referentom i zgromadzonym gościom. Wszystkie referaty zostały opublikowane w książce pt. „W kierunku jakości kapitału ludzkiego” pod redakcją naukową Aleksiego Pochtowskiego, wydanej przez IPiSS.

Beata Kaczyńska