

również współdziałal w tworzeniu i wprowadzaniu zmian, to jeden z ważniejszych warunków pokonywania barier psychologicznych i wprowadzania innowacji w organizacji czyli skutecznego zarządzania zmianą.

Literatura:

1. Drucker P.F., *Innowacja i przedsiębiorczość*, PWE, Warszawa, 1992.
2. Łucewicz J., *Socjologiczne spojrzenie na organizację*, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Wrocław 1997.
3. Janasz Wł. Red., *Innowacje w działalności przedsiębiorstw w integracji z Unią Europejską*, Wyd. Difin, Warszawa 2005.
4. Mohrman S.A., Mohrman A.M., *Zmiana organizacyjna i uczenie się organizacji*, w: J. Galbraith, E.E. Lawler III i inni, *Organizacje przyszłości*, Centrum rozwoju Twórczego Przywództwa, Grodzisk Mazowiecki 1998.
5. Popek St., *Człowiek jako jednostka twórcza*, Wyd. UMCS, Lublin 2001.
6. Świtalski Wł., *Innowacje i konkurencyjność*, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2005.
7. West M.A., *Rozwijanie kreatywności wewnątrz organizacji*, WN PWN, Warszawa, 2000.

Zarządzanie zmianą jest w dzisiejszych czasach warunkiem przetrwania każdej organizacji. Wymaga ono jednak pokonania wielu barier, z których najtrudniejszymi są bariery psychologiczne, ponieważ dotyczą one postaw ludzkich i emocji, a ich zmiana jest najtrudniejsza i wymaga czasu.

KAPITAŁ LUDZKI I JEGO WPŁYW NA ROZWÓJ GOSPODARCZY

Z. Tomczonek

Politechnika Białostocka, Białystok, Polska

Termin „Kapitał ludzki” stosowany jest w literaturze obok innych pojęć takich jak: potencjał ludzki, potencjał społeczny, czasem też zasób czy zasoby ludzkie. Uznany jest za najcenniejszy z kapitałów, dzięki któremu mogą być realizowane cele na różnych szczeblach indywidualnych potrzeb organizacji i państwa [1]. W wymiarze społecznym, zasób kapitału ludzkiego, nie jest w pełni zależny od potencjału demograficznego. Kraje o małej liczbie ludności mogą posiadać duże zasoby kapitału ludzkiego. Kapitał ludzki jest częścią człowieka, można go w sobie wytworzyć dzięki nakładom czasu, pieniądza, dóbr rzeczowych i usług innych osób. Obecnie kapitał ludzki utożsamiany jest najczęściej z wiedzą człowieka

i jego umiejętnościami, jego potencjałem, możliwościami rozwoju, czasem także życiem ludzkim. Kapitał ludzki, definiowany jest najczęściej jako zasób wiedzy i umiejętności zdobytych w czasie kształcenia i praktyki zawodowej, a także zasób zdrowia i energii witalnej [2]. Terminem tym obejmujemy także predyspozycje psychiczne oraz motywację do pracy [3].

Kapitał ludzki jest również strategicznym zasobem tworzenia wartości w dzisiejszej gospodarce opartej na wiedzy. Świat w ciągu ostatnich 20-lat bardzo się zmienił. Zaledwie 15% wartości dzisiejszych organizacji stanowią aktywa materialne – pozostałe 85% stanowią aktywa niematerialne. Kapitał ludzki stanowi dominującą pozycję aktywów we współczesnych organizacjach.

Analizując doświadczenia krajów wysokorozwiniętych można wyciągnąć wniosek, że sukcesy gospodarcze, wysoka pozycja kapitału ludzkiego tych krajów na rynku światowy, konkurencyjność gospodarek w znacznym stopniu zależy od poziomu wiedzy społeczeństwa

oraz umiejętności tworzenia i wykorzystywania wiedzy w procesach gospodarczych. Gospodarka krajów wysokorozwiniętych oparta jest w szczególności na kapitałach i zasobach ludzi dobrze wykształconych, posiadających umiejętności twórcze, innowacyjne, co jest niezbędnym warunkiem postępu technicznego, gospodarczego i społecznego [4].

Sukces gospodarki państwa tkwi w sukcesach poszczególnych ludzi, organizacji, przedsiębiorstw. Inwestycje w kapitale ludzkim postrzegane są jako warunek trwałego wzrostu gospodarczego. Ich doskonalenie wymaga coraz większych nakładów na kreowanie i wiedzy i umiejętności człowieka. Istnieje ścisła korelacja między osiągniętym poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego mierzonym wskaźnikiem PKB na jednego mieszkańca, a liczbą studentów na 1000 mieszkańców [5]. Badania wykazują, że w grupie piętnastu najbardziej rozwiniętych krajów z gospodarką rynkową wzrost przeciętnego wykształcenia ludności w wieku produkcyjnym o 1% podnosi tempo rozwoju gospodarczego o 0,02 - 0,07 punktu procentowego [6]. Jak wynika z Raportu Rady Strategii Społeczno-Gospodarczej prawidłowość ta nigdy nie była spełniona w Polsce. Przyczyną są zapewne niskie nakłady na kształcenie, naukę, technikę.

Zmiany, jakie dokonały się w Polsce po 1989 roku niewiele w tej dziedzinie zmieniły. W sferze deklaracji jest fakt, że od kapitału ludzkiego zależy rozwój gospodarczy państwa i tworzenie jego bogactwa narodowego.

Kapitał ludzki jako czynnik realizacji kariery zawodowej

Wszystkie organizacje interesują się tym, co należy zrobić, by dzięki ludziom osiągnąć stałe i wysokie efekty. Konieczne są tutaj sposoby najlepszego motywowania pracowników.

W wielości teorii motywacji dana organizacja winna wybrać adekwatną dla danej grupy ludzi. Może to być motywacja płynąca z satysfakcji wysokiej pensji; sprawiedliwego podziału płac, awansu, dobrego zarządzania; zaspokojenia potrzeb psychicznych. Ważną rolę odgrywają pieniądze – namacalny dowód uznania i kompetencji, a także wynagrodzenia za pracę dla przedsiębiorstwa.

Drugim czynnikiem w głównej mierze decydującym o karierze zawodowej jest wiedza i umiejętne zarządzanie nią przez pracownika [7]. Wydaje się, że wiedza bywa jedynym źródłem przewagi konkurencyjnej firmy. Uczenie się indywidualne jego tempo, gromadzenie doświadczeń winno być w danej organizacji większe niż w konkurencyjnej.

Wcześniej nie uwzględniano wpływu wykształcenia siły roboczej. Zasób wiedzy uznawano za dany w określonym momencie bez możliwości zwiększenia go; sytuacja się zmieniła, gdy wiedza zaczęła przyciągać uwagę ekonomistów i zaczęła być przez nich traktowana jako czynnik wzrostu. G. S. Becker, który otrzymał Nobla z ekonomii (1992r.) i Minar opracowali koncepcję kapitału ludzkiego. Założyli, że jednostki decydując o swoim wykształceniu, biorą pod uwagę koszty oraz potencjalne korzyści.

Do kosztów zaliczyli nie tylko koszty nauki ale i koszty wynikające z poświęcenia swojego czasu na naukę oraz potencjalne korzyści, zarówno kulturalne, nie przekładające się na pieniądze, jak i bezpośrednie – zwiększenie zarobków. Inwestycje w kapitał ludzki wpływają na wykorzystanie jednostek jako pracowników.

Wiedzę uznano za przedmiot rozważań teoretycznych. Stwierdzono, że wiedza to dynamicznie wykorzystana informacja. Spróbowano także ją podzielić na:

- wiedzę ukrytą (cichą) – ma ona charakter praktyczny i opiera się na tym, jak wykorzystujemy to co wiemy
- wiedzę dostępną (jawną lub formalną) – składa się ona z informacji, doświadczeń, jest trwała i może być przekazywana. Da się tę wiedzę wyrazić słowami lub znakami, jest uporządkowana.

Wiedza ukryta obejmuje akceptowane i rozpowszechniane w organizacjach wzorce działania, wartości, kodeksy postępowania grup, postawy i opinie. Nie ma ta wiedza charakteru formalnych procedur i regulaminów. Sposób jej przekazywania to przekazywanie doświadczeń organizacyjnych, eksperymentów sytuacyjnych, ujawnianie postaw w praktycznym działaniu, formułowaniu własnych opinii. Proces przekształcania wiedzy ukrytej w jawną jest podstawą organizacyjnego uczenia się i jest to dzielenie się wiedzą.

Rozpowszechnianie wiedzy w organizacji jest możliwe dzięki pewnym rozwiązaniom technicznym i odpowiednim strukturom.

Gromadzenie wiedzy i doświadczenia oraz ich wykorzystanie przez człowieka jest immanentną cechą kariery i rozwoju indywidualnego. Inicjatywa dotycząca rozwoju kariery i kierunek tego rozwoju zależy wyłącznie od człowieka. Kariera i procesy rozwojowe w ramach organizacji stają się dzisiaj jednością.

Kolejny czynnik rozwoju kariery to inteligencja traktowana jako sprawność myślenia [8].

Inteligencję zdefiniowano jako:

- zdolność do rozwiązywania problemów, stosowania zasad, wnioskowania i postrzegania zależności. Inteligencja jest niezbędna człowiekowi do jego rozwoju osobistego

i zawodowego. Odpowiedni jej poziom może zapewnić bezpieczeństwo zawodowe i osobiste.

T. Buzan i R. Israel wyróżnili tzw. inteligencję handlową. Składa się ona z różnych odmian a jest podstawą właściwego rozwoju zawodowego. Wg tych autorów składa się ona z następujących typów [9]:

1. inteligencja sensoryczna: umiejętne spostrzeganie zmysłów i reakcji klientów (np. liczby, słowa, szczegóły, obrazy, kolor, rytm, przestrzeń); wypatrywanie wskazówek i obserwacja klienta;

2. inteligencja intuicyjna: zaprzestanie korzystania z wewnętrznej mądrości i korzystanie z własnych przeczuć, zdolność przewidywania, wyobraźni i intuicji;

3. inteligencja logiczna: logiczne podejście do zagadnienia sprzedaży; gdyż klienci kupią to, co jest dla nich korzystne; z tego powodu należy rozpoznać ich potrzeby, potem zaprezentować odpowiednie korzyści płynące z kupna określonego towaru;

4. inteligencja werbalna: umiejętność posługiwania się słowami, jest to istotny proces realizacji zawodowej

5. inteligencja przestrzenna: zdolność oceniania dystansu i czasu, a także sposób, aby druga osoba zwracała na nas większą uwagę i żebyśmy lepiej jej zapadli w pamięć;

6. inteligencja interpersonalna: dotyczy tego, jak każdy człowiek kieruje samym sobą. Należy w natłoku myśli kierować się myślami pozytywnymi, będą one skutkować osiągnięciem równowagi i szczęścia;

7. inteligencja muzyczna: wiąże się z aprobatą dla muzyki i rytmu, niekoniecznie z umiejętnościami muzycznymi;

8. inteligencja umysłowo-cieleśna: umysł i ciało są nieodłącznie związane. Jeśli człowiek jest zmęczony, to jego umysł nie będzie działał optymalnie;

9. inteligencja interpersonalna: zdolność wchodzenia z innymi w kontakty międzyludzkie;

10. inteligencja techniczna: zdolność nadażenia za wynalazkami technologicznymi i umiejętność ich obsługi (fax, komputer, Internet, e-mail, telefon komórkowy);

11. inteligencja wizualna: prezentacja swojej osoby (zachowanie, odzież, wygląd) w taki sposób, aby inna osoba zapamiętała ten obraz;

12. inteligencja twórcza: zdolność tworzenia takich rozwiązań aby pokonać konkurencję i promować siebie bądź swoje usługi.

Autorzy tej klasyfikacji stwierdzają, że inteligencja emocjonalna jest zasadniczym elementem wyznaczającym sukces zawodowy. Określa ona stopień, w jakim jesteśmy w stanie radzić sobie z samym sobą i innymi ludźmi. Na nią zaś składają się [10]:

- samoświadomość – wiedza o własnych stanach wewnętrznych;
- samoregulacja – umiejętność panowania nad swoimi stanami wewnętrznymi;
- motywacja – skłonność do wytyczania sobie celów i dążenie do ich osiągnięcia;
- empatia – zdolność uświadamiania sobie stanów innych osób;
- społeczne umiejętności – zdolność wzbudzania u innych pożądanych reakcji.

Inteligencję emocjonalną można w różny sposób kształtować przez całe życie.

Niezależnie od rodzaju inteligencji jest ona potrzebna człowiekowi. Jest ona czynnikiem, który kreuje sposób wykorzystania innych zalet, jakie posiadamy.

Oprócz omówionych cech rozwój zawodowy człowieka uwarunkowany jest jego osobowością. Świadoma własnych wartości osoba kieruje swe spojrzenie w przyszłość i dokonuje wyborów zawodowych. Warunkowane są one także zdolnościami jednostki, osobistymi cechami, warunkami, w jakich rośli i wychowywali się, kulturą itd.. Czynniki te podlegają wzajemnej interakcji.

Bibliografia

1. M. Armstrong, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wyd. PSB, Kraków 1998, s.9
2. B. Koźuch, Zarządzanie kapitałem ludzkim a sukces rynkowy firmy, [w:] Koźuch B.(red.), Kształtowanie kapitału ludzkiego firmy, Uniwersytet w Białymstoku, Białystok 2000, s. 56
3. M. Gablota, Potencjał pracy w przedsiębiorstwie – kształtowanie i wykorzystanie, Wyd. AE, Wrocław 1998, s.12
4. Drozd, Kapitał ludzki w społeczeństwie informacyjnym, Kraków 2004, s.107-108
5. B. Koźuch, op.cit.,s.58
6. Kapitał ludzki. Stan i perspektywy. Raport Rady Strategii Społeczno-Gospodarczej(dalej RSSG),-nr27, Warszawa 1998, s. 71.
7. K. Kwiecień, M. Majewski, Tajniki wykorzystania wiedzy, [w:] Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie, materiały konferencyjne, Polska Fundacja Promocji Kadr, Warszawa 2001, s.356
8. W. Szewczyk, Inteligencja, [w:] Szewczyk W. (red.),Encyklopedia psychologii, WSSE, Warszawa 998,s.133-134
9. T. Buzan, R. Israel, Genialnz sprzedawca, Warszawa 2004, Muza S.A. s.62-72
10. Rozwiń inteligencję emocjonalną, ProFirma Sp.zo.o., http://nowoczesna.firma.wp.pl/artykuł_5677.htm

РЕЛИГИОЗНОСТЬ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА (ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)*

В.Р. Цылев

*Мурманский государственный педагогический университет,
г. Мурманск, Россия*

С начала 90-х годов прошлого столетия феномен религиозного возрождения России находится в сфере внимания исследователей. Проведенные социологические исследования показывают, что новый верующий отличается от прежнего, «традиционного». Тогда появляется вопрос: в чем заключается эта новая вера и что она с собой