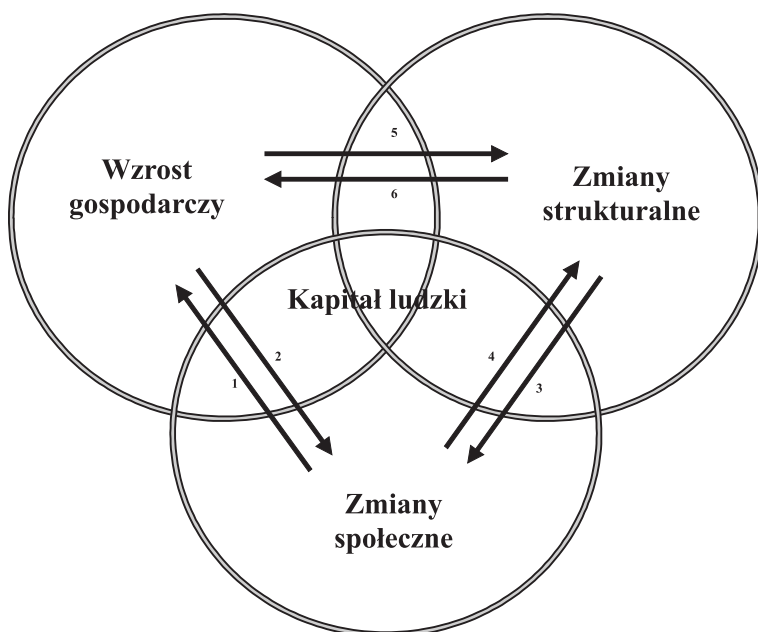


Kapitał ludzki w procesie serwicyzacji rozwoju społeczno-gospodarczego

WSTĘP

Rozwój społeczno-gospodarczy obejmuje nie tylko procesy ilościowego wzrostu produkcji globalnej czy też produkcji w przeliczeniu na mieszkańca rozumiane jako wzrost gospodarczy, ale również zmiany jakościowe dotyczące przekształceń strukturalnych, w tym własnościowych, produkcyjnych, systemowych i instytucjonalnych oraz przemiany społeczne wyrażające się



Rysunek 1. Systemowe ujęcie procesu rozwoju społeczno-gospodarczego i wzajemnych relacji między jego wymiarami

Źródło: Opracowanie własne.

w wykształcaniu się nowych postaw, wartości, aspiracji, potrzeb i preferencji oraz zmianie wzajemnych relacji międzyludzkich i międzygrupowych. Elementem przenikającym ten szeroki zakres przekształceń, a przez to spajającym procesy rozwojowe, jednocześnie oddziałującym na wszystkie jego płaszczyzny jest kapitał ludzki. Zarysowanie mechanizmów wzajemnych oddziaływań poszczególnych elementów rozwoju społeczno-gospodarczego jest podstawowym celem opracowania. Wobec różnorodności nurtów rozwojowych, w każdym z tych wymiarów skoncentrowano się na procesie rozwoju sektora usług, jako wyrazie zmian strukturalnych i wzbogacaniu kapitału ludzkiego, jako najistotniejszego dla gospodarki elementu przekształceń społecznych oraz czynnika produktywności, który wyraża wpływ serwicyzacji i rosnącej roli kapitału ludzkiego na wzrost gospodarczy. Szersze aspekty zmian społecznych i strukturalnych zostały w sposób celowy pominięte, pozostają jednak w tle prowadzonych rozważań. W ujęciu systemowym pokazano, określane przez najważniejsze tendencje, podstawowe kanały sprzężeń pomiędzy poszczególnymi wymiarami procesów rozwojowych.

KAPITAŁ LUDZKI W NOWYM MODELU GOSPODARKI

Nowoczesne społeczeństwo postindustrialne „czasu wolnego i rozrywki”, zwane też postkapitalizmem, w którym nowe źródła bogactwa: wiedza i informacja nie zużywają się, a przez to tworzą ogromny potencjał produktywności¹, gospodarka konkurencyjna o wysokim stopniu innowacyjności i znacznych zasobach kapitału ludzkiego staje się współczesnym dążeniem wyznaczającym ramy transformacji podnoszącej jakość życia i zwiększającej dobrobyt. Podstawy nowej gospodarki opartej na wiedzy tworzą trzy główne trendy: wzrost ekonomii usług i inwestycji w aktywa niematerialne; potrzeba nowej technologii informacyjnej i łącznościowej (ICT) oraz nowego społeczeństwa informacyjnego; nowe wymagania i podejście do wiedzy w uczących się organizacjach (learning organizations)². Pomimo wielości określeń nowego modelu gospodarki (tabela 1) jej najistotniejszym elementem przenikającym wszystkie płaszczyzny życia społeczno-gospodarczego jest kapitał ludzki.

¹ E. Mączyńska, *Ustrój gospodarczy w Polsce. Pułapki modelowe*, [w:] *Spoleczna gospodarka rynkowa. Idee i możliwości praktycznego wykorzystania w Polsce*, E. Mączyńska, P. Pysz (red.), „Ekonomia i świat współczesny”, PTE, Warszawa 2003, s. 197–198.

² A. L. Platonoff, S. Sysko-Romańczuk, B. Moszoro, *Innowacyjność polskich firm w gospodarce opartej na wiedzy*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw” 1/2004, s. 87.

Tabela 1

Określenia nowego modelu gospodarki

Gospodarka postindustrialna (Gospodarka III sektora)	Termin neutralny i jednocześnie najczęściej stosowany, wprowadzony przez D. Bella w jego analizie rozwoju cywilizacyjnego. Wskazuje jedynie odrębność od poprzedniego modelu – industrialnego. Termin często używany jako synonim gospodarki usługowej.
Nowa Gospodarka (New Economy)	Pojęcie podkreślające nowy układ czynników społeczno-gospodarczych i technologicznych względem „starej gospodarki”, która stanowi podstawy dla procesu Schumpeterowskiej „twórczej destrukcji” i tworzenia nowego ładu.
Trzecia fala	Termin stworzony przez A. Tofflera. Sugeruje, że nadejście nowej epoki powoduje zniszczenie dorobku epoki poprzedniej na zasadzie analogii z falami. A. Toffler ukuł termin „szok przyszłościowy” w 1970 jako odzwierciedlenie ludzkich obaw przed przyszłością.
Gospodarka wiedzy; Gospodarka oparta na wiedzy – GOW (Knowledge Economy)	Wskazuje na dominację nowego zasobu w gospodarce – wiedzy. Studiując literaturę ostatnich lat można zauważyć rosnącą popularność tego określenia nowej gospodarki.
Gospodarka usługowa (Service Economy)	Oznacza dominującą rolę produktów usługowych w gospodarce postindustrialnej. Choć wielu badaczy wskazuje na fakt, że „usługowość” gospodarki nie jest rzeczywistym czynnikiem wyznaczającym jej „postindustrialność”, to właśnie usługi pozwoliły na powstanie gospodarki postindustrialnej poprzez zerwanie ze sformułowanym przez A. Smitha poglądem, że tylko produkt materialny może być źródłem wartości ekonomicznej.
Cywilizacja tercjalna	Pojęcie cywilizacji tercjalnej, w której dominuje trzeci sektor – usługowy zatrudniający 80% pracujących, wynika z koncepcji trójsektorowej J. Faurastie dotyczącej przekształceń strukturalnych w procesie rozwoju.
Gospodarka elementów niematerialnych (Intangibles Economy)	Zasoby ludzkie organizacji będą składać się z pracowników wiedzy. W nowej gospodarce zwiększy się rola czynników niematerialnych w motywowaniu pracowników, praca oprócz wynagrodzenia będzie musiała mieć dla pracownika sens zbliżając się do definicji sztuki.
Gospodarka cyfrowa i społeczeństwo informacyjne	Termin gospodarka cyfrowa używany jest najczęściej w opracowaniach z pogranicza ekonomii i techniki. Terminu tego używa m.in. B. Gates. W płaszczyźnie społecznej wprowadzany jest termin społeczeństwa informacyjnego, który podkreśla rolę informacji i jej nośników w życiu społecznym.
Gospodarka połączeń (Network Economy)	Wskazuje na rolę więzi, często realizowanych na drodze elektronicznej. Bierze pod uwagę pojawianie się sieci jako alternatywy wobec hierarchii.
Postfordism; Posttaylorizm	Odnosi się do kojarzonej z gospodarką industrialną koncepcji produkcji taśmowej i naukowego zarządzania.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: A. Fazlagić, *Pomiar niemierzalnego, czyli praca twórcza w perspektywie stu lat taylorizmu*, [w:] *Marketing usług profesjonalnych. Jakość usług profesjonalnych*, K. Rogoziński (red.), Materiały konferencyjne, tom 2, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2000, s. 292.

Kapitał ludzki jest pojęciem niejednoznacznym, którego 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. Ogół opracowań odnoszących się do zagadnienia kapitału intelektualnego i ludzkiego podzielić można na trzy zasadnicze grupy: pierwsza to prace w ujęciu makroekonomicznym lub teorii ekonomii, druga zawiera opracowania koncentrujące się na sprawach rozwijania kapitałów, natomiast trzecia obejmuje te dotyczące kwestii konstrukcji, struktury i składników kapitału intelektualnego czy ludzkiego firmy³.

W zakresie teorii makroekonomicznych pojęcia kapitału ludzkiego i intelektualnego, czy społeczno-kulturowego wzajemnie się przenikają i często rozgraniczenie ich ustępuje wyższemu poziomowi agregacji prowadzonej analizy. Kapitał ludzki utożsamiany początkowo z poziomem edukacji społeczeństwa, współcześnie rozszerzono o wskaźniki opisujące badania naukowe i rozwój technologiczny, w najszerszym zaś znaczeniu do pojęcia tego zalicza się także poziom zdrowotności społeczeństwa⁴. W ujęciu makroekonomicznym kapitał ludzki określany jest jako „zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii vitalnej zawarty w społeczeństwie”⁵ lub też „całokształt umiejętności fizycznych człowieka, ale także jego zdolności psychicznych i intelektualnych, które mogą być przez niego wykorzystywane w procesie aktywnego udziału w życiu gospodarczym”⁶. Na kapitał ludzki składają się takie elementy jak kapitał osobowy, moralny, edukacyjny, demograficzny, społeczny i kulturowy. Zawarte jest w nim specyficzne pojęcie kapitału społeczno-kulturowego, które odwołuje się do różnych form więzi społecznych, stanowiących podstawę relacji podmiotu z innymi ludźmi i ciałami społecznymi, oraz przywołuje korelaty wzorców, wartości i znaczeń zakodowanych w kulturowej przestrzeni regulującej aktywność życiową podmiotu⁷.

³ J. Strużyńska, *Obrazy kapitału całkowitego firmy*, „Organizacja i kierowanie” 2002, nr 1 (107), Komitet Nauk Organizacji i Zarządzania Polskiej Akademii Nauk, Instytut Organizacji i Zarządzania w Przemysle „ORGMASZ”, Warszawa, s. 99–100.

⁴ B. Liberda, T. Tokarski, *Kapitał ludzki a wzrost gospodarczy w krajach OECD*, „Gospodarka narodowa” Nr 3/2004, s. 16.

⁵ S. R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993, s. 19.

⁶ G. Rzeszotarska, *Kapitał ludzki i nowoczesny system edukacji – wzajemne relacje*, [w:] *Strategia rozwoju społecznej gospodarki rynkowej w Polsce*, tom 1, S. Partycki (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2002, s. 141.

⁷ U. Swadźba, *Kapitał społeczno-kulturowy Śląska jako czynnik rozwoju regionu*, [w:] *Strategia rozwoju społecznej gospodarki rynkowej w Polsce*, tom 1, S. Partycki (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2002, s. 107.

Problematyka sprecyzowania istoty kapitału ludzkiego, niekoniecznie opisywanego za pomocą współczesnego aparatu pojęciowego, pojawia się już w pracach klasyków teorii ekonomii, których uznać można za prekursorów współczesnej teorii kapitału ludzkiego. Przegląd zagadnienia kapitału ludzkiego na gruncie ekonomii dokonany przez S. R. Domańskiego⁸ wskazuje na współwystępowanie dwóch głównych prądów myślowych w tym zakresie, wyodrębnionych według kryterium stosunku do traktowania człowieka. Pierwszy pozwala wskazać na człowieka jako swoistą wartość i kapitał oraz bogactwo narodowe, które można oszacować. Człowiek jest tutaj kapitałem przynoszącym rentę (dochód, zysk) równy płacy. Reprezentanci tego nurtu to: W. Petty, W. N. Senior, J. R. McCulloch, H. D. Macleod, L. Walras, V. Pareto, J. S. Nicholson i J. H. Von Thünen oraz łączący oba podejścia I. Fisher. Drugi kierunek rozgranicza osobę człowieka od jego kapitału, a więc wiedzy i umiejętności w nim zawartych. Kapitałem są jedynie nagromadzone w człowieku umiejętności, zdolności, wiedza, energia i zdrowie, będące efektem określonych nakładów, które można pomnażać w trakcie inwestycji. Przedstawiciele tego nurtu to A. Smith, J. S. Mill, J. R. Walsh, G. S. Baker, T. W. Schultz, jak również prowadzący nieco inny sposób rozumowania J. B. Say, który podkreśla, że w człowieku ucieleśniony jest specyficzny wartościotwórczy kapitał niematerialny i F. List, który rozszerza pojęcie kapitału na całość stosunków intelektualnych.

Kategoria kapitału ludzkiego (intelektualnego i szeregu innych zbliżonych pojęć) jest obecnie centralnym przedmiotem analizy również na gruncie nauk o zarządzaniu, będących specyficzną gałęzią ekonomii. Za prekursorów, a nawet klasyków zarządzania uznaje się wspomnianego już A. Smitha, który postulował zastosowanie w procesie produkcji specjalizacji i podziału pracy, czy też A. Marshalla. Podstawowe kanony naukowego zarządzania sformułowane zostały w pierwszej połowie XX wieku przez „ojca naukowego zarządzania” F. Taylora, H. Fayola, F. M. Mooney’a i L. Urwicka. Przedmiotem zainteresowań przedstawicieli klasycznej teorii zarządzania było zwiększenie wydajności pracy na poziomie jednostkowym – indywidualnego robotnika lub organizacji, poprzez naukowe opisanie i usprawnienie pracy, w ramach zarządzania operacyjnego (Taylor) lub funkcjonalnego (Fayol). Badania w tym duchu prowadzone były również przez F. i L. Gilberthów (ruchy robotnicze) oraz H. L. Ganta (system motywacyjny). Analizy te bezpośrednio dotyczące problematyki mechanistycznego usprawniania pracy fizycznej człowieka, pomijały jednak istotę kapitału ludzkiego. Dopiero zmiany związane z wykształcaniem się nowego modelu gospodarki postindustrialnej z działalnością opartą na zadaniach i procesach intelektualnych oraz pracownikami wiedzy, na co uwagę zwrócili A. Toffler, D. Bell, czy P. Drucker, pozwoliły na pojawienie się nowego nurtu w zarządzaniu zwa-

⁸ S. R. Domański, *Kapitał...*, wyd. cyt., s. 27–44.

nego postmodernizmem. Jego celem staje się naukowe opisanie intelektualnych procesów wartościotwórczych w przedsiębiorstwie opartym na wiedzy, a przez to zwiększanie jego efektywności⁹. Obserwowany wzrost zainteresowania problemami niematerialności i wiedzy w gospodarce T. Teece przypisuje dwóm klasom czynników: pokonaniu bariery psychologicznej traktowania wiedzy jako czynnika produkcji i zainteresowaniu problematyką innowacji technologicznej oraz zmianom strukturalnym, w tym rosnącej roli informacji i partnerskich relacji między jednostką a organizacją¹⁰. Wraz z ukierunkowaniem na niematerialne aspekty funkcjonowania przedsiębiorstw pojawiają się pojęcia kapitału ludzkiego, czy intelektualnego, to drugie wysunięte przez J. K. Galbraith pod koniec lat 60. XX w., a oznaczające wówczas intelektualną własność jednej osoby¹¹. Natomiast współczesne próby definiowania i usystematyzowania niematerialnych form kapitału w organizacjach, a więc na gruncie nauk o zarządzaniu wiążą się z modelami Skandia IC Navigator, która to firma po raz pierwszy opracowała raport kapitału intelektualnego, jak też pracami autorów takich jak Ross, Dragonetti, Edvinsson i Malone, a na gruncie polskim m.in. M. Bratnickiego, J. Strużyny, czy zespołu J. Lichtarskiego, które pokazują wielowymiarowość podejścia do kapitału organizacji¹².

Zróźnicowane nazewnictwo stosowane w literaturze przedmiotu nie powinno jednak przesłonić faktu, że kapitał w ujęciu węższym obejmuje cechy indywidualne człowieka, takie jak: energia, wiedza, umiejętności, doświadczenie, motywacja, zaś po uwzględnieniu interakcji międzyludzkich, wzajemnych więzi i oddziaływań, a także szerszej kultury społecznej, zasad etyczno-moralnych, określanych często również jako kapitał społeczny, dochodzimy do najszerszej ujętego zakresu kapitału związanego z ludźmi. Takie ujęcie ma charakter uniwersalny zarówno w odniesieniu do poziomu organizacji, jak i skali ogólnogospodarczej, makroekonomicznej. Pozwala ono stawiać kapitał ludzki jako przedmiot analizy wśród czynników odgrywających coraz istotniejszą rolę w procesach wzrostowych. Problematyka kapitału ludzkiego analizowana w ramach teorii zarządzania jest głęboko osadzona w realiach makroekonomicznych i poprzez przejście od zagadnień w skali mikro z jednostkowym problemem wydajności do skali ogólnogospodarczej z wydajnością pracy w ujęciu globalnym i zmianami strukturalnymi, pozwala analizować procesy wzrostu i rozwoju społeczno-gospodarczego.

⁹ A. Fazlagić, *Pomiar ...*, wyd. cyt., s. 285–297.

¹⁰ A. Fazlagić, *Pomiar...*, wyd. cyt., s. 291.

¹¹ A. Fazlagić, *Wycena majątku niematerialnego firm profesjonalnych*, [w:] *Marketing usług profesjonalnych*, K. Rogoziński (red.), Materiały konferencyjne, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1999, s. 54.

¹² J. Strużyna, *Obrazy...*, wyd. cyt., s. 100–103.

WZROST GOSPODARCZY JAKO ASPEKT ILOŚCIOWY PROCESÓW ROZWOJOWYCH I JEGO SPRZĘŻENIA Z KAPITAŁEM LUDZKIM

Proces corocznego zwiększania wolumenu produkcji wytworzonej w danej gospodarce określany jako wzrost gospodarczy jest mierzalnym aspektem procesów rozwojowych, przyczyniającym się do podniesienia dobrobytu, lecz – wobec zróżnicowanego systemu preferencji społecznych – nie będącym jego niezbędnym warunkiem. Wzrost gospodarczy zgodnie z podstawową formułą możliwy jest dzięki wzrostowi liczby pracujących i/lub podniesionej ich produktywności. U podłoża wzrostu leżą nie tylko ilościowe zmiany czynników produkcji, ujmujące zwiększanie zasobów pracy utożsamianych z liczbą przepracowanych roboczogodzin, czy podniesienie poziomu technicznego jej uzbrojenia, czyli tradycyjnie rozumiane inwestycje, ale i charakterystyki jakościowe, wśród których – obok nowych technik produkcyjnych i sposobów organizacji procesów wytwarzania, czy postępu w jakości wykorzystywanych środków produkcji w postaci maszyn i urządzeń nowej generacji – szczególne miejsce zajmuje nowoczesny czynnik wzrostu gospodarczego, jakim jest kapitał ludzki. Cechy jakościowe pracy wpływają więc na poziom wydajności pracy, rozumianej jako produkcja w przeliczeniu na poniesiony nakład pracy. Kapitał ludzki ucieleśniony w społeczeństwie staje się dodatkowym czynnikiem zwiększającym produktywność w gospodarce, a w ten sposób przyspieszającym wzrost gospodarczy.

Wobec coraz mniejszej adekwatności klasycznego sposobu objaśniania przyczyn procesów wzrostowych, podjęto próby wyjaśnienia charakteru i roli nowych czynników zwiększających wydajność pracy. Problemem tym zajmowali się m.in.: Cobb i Douglas, Kendrick, Solow, Denison, Strumlin, czy Trapeznikow, w zależności od kontekstu wskazując na postęp techniczny lub przyrost wiedzy, oznaczający wykorzystanie jakiejkolwiek wiedzy w sposób uprzednio nieznaną, jako źródła przyrostu produkcji. W większości krajów czynniki te wyjaśniają przynajmniej 50% wzrostu gospodarczego, a ich wpływ następuje poprzez ucieleśnienie w: kwalifikacjach i umiejętnościach siły roboczej, środkach i przedmiotach pracy oraz rozwiązaniach technicznych stosowanych w produkcji dóbr i usług, szeroko rozumianych rozwiązaniach organizacyjnych w sferze produkcji i dystrybucji (organizacja pracy, normy techniczne, kontrola jakości itp.)¹³. Przedstawiciele klasycznej ekonomii jako źródła zwiększonej produkcji wskazują zwiększenie zasobów pracy i tradycyjnie rozumianego kapitału. Neoklasyczne ujęcie problematyki wzrostowej podkreśla rolę egzogenicznego postępu technicznego i technologii, które w modelu Solowa-Swana objaśniają czynnik resztowy. Najnowsze zaś koncepcje endogenicznego wzrostu gos-

¹³ S. Kwiatkowski, *Uciekający świat*, Wydawnictwo Spółdzielcze, Warszawa 1990, s. 38–39.

podarczego z rozszerzonym pojęciem kapitału, opisane np. za pomocą modelu Lucasa czy Romera, opierają się na kapitale ludzkim jako głównym czynnikiem powstrzymującym lub odwracającym malejące przychody z zastosowania kapitału rzeczowego. W modelach endogenicznych przynosi on także społeczne korzyści zewnętrzne, które dodatkowo podnoszą stopę długofalowego wzrostu gospodarczego.

Podkreślić należy wzajemne zależności występujące pomiędzy wzrostem gospodarczym oraz rozwojem kapitału ludzkiego, jako dwoma aspektami procesów rozwojowych. Po pierwsze (rysunek 1, relacja oznaczona strzałką 1), kapitał ludzki przyczynia się do zwiększenia wydajności pracy, w ten sposób przyspieszając procesy wzrostowe. Z modelu Mankiwa-Romera-Weila wynika, że stopy wzrostu produktu na zatrudnionego są tym wyższe, im wyższe są stopy inwestycji w zasoby kapitału rzeczowego i ludzkiego, co determinuje konieczność podejmowania działań inwestycyjnych. Występują tutaj jednak malejące produktywności krańcowe, a co za tym idzie, tzw. warunkowy efekt konwergencji. Ponadto, według Azariadisa i Drazena, szybki wzrost jest możliwy dopiero po osiągnięciu krytycznego progu wskaźników związanych z jakością czynnika ludzkiego. Korzyści zewnętrzne powstają po jego przekroczeniu wówczas, gdy zasób kapitału ludzkiego jest wysoki względem poziomu dochodu per capita. Podejście takie również warunkuje wzrost koniecznością dokonywania inwestycji w człowieka¹⁴. Warunkiem wzrostu podnoszącego poziom dobrobytu jest utrzymanie (o ile nie zwiększenie) wielkości zatrudnienia. W przeciwnym wypadku, jeśli wzrostowi wydajności dzięki zaangażowaniu coraz większego kapitału ludzkiego towarzyszy zmniejszanie zatrudnienia, mamy do czynienia z procesem wzrostu bezzatrudnieniowego, który podnosi poziom produkcji i dochodu narodowego, jednak przyczynia się również do pogłębiania nierówności społecznych. Zyskują osoby utrzymujące miejsca pracy ze względu na swoje kwalifikacje i umiejętności, marginalizacji ulegają osoby bezrobotne, o niskim poziomie wykształcenia i mobilności. Ograniczanie tak pojawiającej się dywersyfikacji nie oznacza działań mających na celu zahamowanie uniwersalnych tendencji rozwojowych w kierunku gospodarki wiedzy i społeczeństwa informacyjnego, gdyż te doprowadziłyby do opóźnienia i marginalizacji kraju względem państw przyjmujących nową drogę rozwoju. Wymagane są działania na rzecz podnoszenia poziomu kapitału ludzkiego społeczeństwa, a więc zapewnienie szerokiego dostępu do edukacji, w tym kształcenia ustawicznego umożliwiającego zdobywanie nowych umiejętności i kwalifikacji, a przez to wyższy poziom mobilności zawodowej i większą elastyczność na rynku pracy. Problem bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego zaobserwować można w Polsce. O ile dynamika wartości

¹⁴ B. Liberda, T. Tokarski, *Kapitał...*, wyd. cyt., s. 16–19.

dodanej brutto w cenach stałych (mogąca służyć jako miernik wzrostu gospodarczego) między latami 1995 a 2002 wyniosła 129,2, to w okresie tym wskaźnik dynamiki pracujących zgodnie z wynikami Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z 2002 r. wyniósł 82,68. Wystąpił więc wzrost produktywności liczonej stosunkiem wartości dodanej brutto w cenach z 2002 r. do liczby pracujących (wskaźnik dynamiki 153,12)¹⁵. Wzrost produktywności jest zjawiskiem pozytywnym, jednak niedostosowania strukturalne, a także tendencje recesyjne ostatnich lat i nakładające się na nie zjawiska demograficzne powodują nasilenie problemu bezrobocia i rosnące dysparytety międzyosobowe.

Po drugie (rysunek 1, strzałka 2), wzrost gospodarczy prowadzi do zwiększania poziomu kapitału ludzkiego, oznacza bowiem wzrost poziomu dochodu społeczeństwa, poprawę warunków życia ludności i wyzwolenie aspiracji i potrzeb wyższego rzędu, w tym zapotrzebowania na edukację, kulturę, turystykę. Tak ukierunkowana konsumpcja nosi znamiona działań inwestycyjnych budujących kapitał ludzki, a ze względu na dwoistość charakteru powyższych działań określana jest za pomocą pojęcia prosumpcji. Wyższy poziom dochodu zmienia jednocześnie system wartości i postaw społecznych, powodując budowanie kultury opierającej się na paradygmacie Ericha Fromma „więcej być”¹⁶, w której istotnym dobrem staje się czas wolny, często poświęcony na samodoskonalenie, i ukierunkowując postrzeganie procesów gospodarczych na aspekty jakościowe z uwzględnieniem kwestii środowiskowych i dziedzictwa dla przyszłych pokoleń, a więc podkreślając konieczność wzrostu zrównoważonego i podejścia holistycznego. Taka zmiana wzorców kulturowych może, ze względu na odsunięcie priorytetów ilościowych na dalszy plan, przyczynić się do spowolnienia wzrostu gospodarczego, nie zmniejszając poziomu dobrobytu (ponownie relacja 1).

PROCES SERWICYZACJI JAKO WYRAZ PRZEKSZTAŁCENÍ STRUKTURALNYCH A KAPITAŁ LUDZKI – WZAJEMNE ODDZIAŁYWANIA

Współczesna gospodarka znajduje się w procesie ustawicznych zmian, które powodują odśrodkowe przekształcenia strukturalne. Założenia dotyczące stabilności strukturalnej stają się nieadekwatne wobec obserwowanych dostosowań systemu społeczno-ekonomicznego oraz nasilających się procesów innowacyjnych. Schumpeterowskie „twórcze niszczenie, niestabilność, perturbacje

¹⁵ Obliczenia własne na podstawie: *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, GUS, Warszawa 2003, s. 148–149, 584–585.

¹⁶ C. Niebylec, „Nowa konsumpcja” – klucz do rozwoju, „Nowe życie gospodarcze” nr 13/353, 06.07.2003, s. 16–18.

lub pozorowane ożywienie” są traktowane jako nieodłączne cechy rozwoju gospodarczego, a badania P. Reynoldsa dowodzą, że wzrost gospodarczy i proces twórczego niszczenia pojawiają się razem. Przedsiębiorstwa ulegają likwidacji na rzecz nowych i bardziej ekspansywnych firm, a zasoby ulegają realokacji w kierunku sektorów umożliwiających wypracowanie zysku ekonomicznego¹⁷.

Jedną z głównych tendencji w procesie wykształcania się gospodarki postindustrialnej jest postępująca serwicyzacja życia społeczno-gospodarczego, występująca w płaszczyźnie zmian strukturalnych. Przemiany te mogą być rezultatem oddziaływania wielu różnorodnych czynników ekonomicznych: rzeczowo-podażowych, popytowych, instytucjonalno-systemowych i pozaekonomicznych¹⁸. Trend rosnącej roli usług w sferze produkcji, zatrudnienia i konsumpcji wiąże się ze zmianami ilościowymi w zakresie produkcji oraz poziomu przeciętnego dochodu, czyli wzrostem gospodarczym (relacje 5 i 6), jak i ze zmianami o charakterze społecznym (relacje 3 i 4), w tym wykształcaniem się nowego wzorca postaw i nowego rodzaju potrzeb. Pierwszy rodzaj zależności – między wzrostem a serwicyzacją – opisany może być za pomocą sprzężonych zwrotnie kanałów 5 i 6. Zmiany wielkości wytwarzania zwiększają zapotrzebowanie na produkty sfery usługowej związane z szeroko rozumianą obsługą procesów produkcji, w tym prace badawczo-rozwojowe, jak i nowym wymiarem jakościowym współczesnych produktów charakteryzowanym przez znacznie wyższy poziom niematerialności. Coraz powszechniejsze staje się wykorzystanie outsourcingu, powodujące rozwój wyspecjalizowanych w działalności usługowej podmiotów (5). Jednocześnie sektor trzeci zwrotnie oddziałuje na procesy wzrostowe, przyczyniając się do ich przyspieszenia poprzez umożliwienie podniesienia poziomu wydajności pozostałych sektorów w wyniku zapewnienia usług pomocniczych i infrastrukturalnych oraz kreowanie postępu technicznego w wyniku prowadzenia prac badawczo-rozwojowych (6). Podobnie zmiany poziomu przeciętnego dochodu również opisujące wzrost gospodarczy, powodują zwiększone zapotrzebowanie społeczeństwa na produkty sektora usługowego, które w większości charakteryzuje wysoki poziom elastyczności dochodowej popytu (5). Warunkiem zaspokojenia tego zapotrzebowania są zmiany struktury wytwarzania w gospodarce oznaczające rosnący udział usług w strukturze produkcji globalnej, czy wartości dodanej.

Omówione zależności wykazują zgodność z hipotezą S. Kuznetsa, według której wyższa stopa wzrostu gospodarczego oznacza szybsze zmiany techno-

¹⁷ S. Marczuk, „New Economy” – w przededniu twórczej destrukcji, [w:] *Strategia rozwoju społecznej gospodarki rynkowej w Polsce*, tom 1, Sławomir Partycki (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2002, s. 39–42.

¹⁸ A. Lipowski, *Przemiany strukturalne*, PAN INE, Wydawnictwo Naukowe Semper, Warszawa 1994, s. 18.

logiczne, jak i, ze względu na różnice elastyczności popytu na produkty poszczególnych sektorów i ich zmiany w czasie, powoduje większe przesunięcia w strukturze popytu, a więc w łącznym efekcie intensywniejsze przepływy międzysektorowe (relacja 5). Jednocześnie nie można pominąć znaczenia przekształceń w strukturze preferencji społecznych, kierunkowanych m.in. poprzez zmiany relatywnych cen w wyniku nowych rozwiązań technologicznych oraz przemiany społeczne i instytucjonalne związane z zaangażowaniem w odmiennych sektorach istotnie różnicującym wzorce pracy i życia¹⁹ (relacja 3).

Powiązania między zmianami o charakterze społecznym a rozwojem sfery usługowej nierozłącznie wiążą się z pojęciem kapitału ludzkiego. Zasoby tego kapitału mogą być zwiększane w wyniku inwestycji w człowieka, który to proces jest działaniem celowym, jak i przebiegać może niejako bez świadomego wysiłku, w trakcie prosumpcji. Wskazuje się, że to właśnie sektor usługowy jest sferą kształtującą kapitał ludzki poprzez zapewnienie oświaty i edukacji, opieki zdrowotnej, usług kulturalno-rozrywkowych, czy turystyczno-rekreacyjnych (3). 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. W ujęciu klasycznej teorii trójsektorowej²⁰ (Fisher, Clark, Fourastie, Menz i inni) sektor trzeci absorbuje te nadwyżki ze względu na rosnący popyt na jego produkty i niewielkie możliwości zwiększania produktywności (4). Pojawia się jednak istotny problem niedostosowania kwalifikacji i umiejętności do potrzeb nowoczesnej sfery produkcji, który prowadzić może do narastania nierówności w dostępie do miejsc pracy. Szanse w takiej konkurencji mają jednostki o wysokim poziomie kapitału ludzkiego – wiedzy, umiejętności, zdolności i elastyczności. Na uwagę zasługuje szczególnie rola kapitału ludzkiego w procesie wytwarzania produktów sfery usługowej, które ze względu na swoje specyficzne cechy, takie jak niematerialność, różnorodność, nierozdzielność i nietrwałość²¹, wymagają znacznego zaangażowania czynnika ludzkiego, a ich jakość wynika z jakości kapitału uosobionego w człowieku. Stosunkowo niskie techniczne uzbrojenie pracy w usługach powoduje, że możliwości zwiększania wydajności są tu ograniczone i opierają się przede wszystkim na zwiększaniu kapitału ludzkiego (4), w dalszej kolejności zaś na wprowadzaniu innowacji organizacyjnych czy nowoczesnych środków produkcji. Współczesne teorie (Shelp, Bell, Blackaby, Bluestone, Harrison) opisujące zmiany sektorowe, podkreślają mogące się pojawić problemy

¹⁹ S. Kuznets, *Modern Economic Growth. Rate, Structure and Spread*, Yale University Press, New Haven–London 1966, s. 86–159.

²⁰ Szerokie omówienie tych teorii można znaleźć w pracy: E. Kwiatkowski, *Teoria trzech sektorów gospodarki. Prezentacja i próba oceny*, PWN, Warszawa 1980.

²¹ A. Payne, *Marketing usług*, PWE, Warszawa 1996, s. 21.

z absorpcją uwalnianej przez sektor trzeci siły roboczej, co jest spowodowane nasyceniem popytu, jak też może wynikać ze wzrostu wydajności pracy również w tej sferze i brakiem kolejnego sektora mogącego przejąć te nadwyżki. Pojawiająca się kontrargumentacja wskazuje na zróżnicowanie wewnętrzne sektora usługowego, a autorzy tacy jak Gershuny, Miles, Swan, Radwanski czy Grubel podkreślają odmienne perspektywy rozwojowe podsektorów usługowych i rosnące znaczenie tzw. usług produkcyjnych²². Jednocześnie, zgodnie z hipotezą dostosowań strukturalnych (obok hipotez transferu technologii i zamożności społeczeństw wyjaśniającej zjawisko konwergencji) różnorodność etapów rozwoju sfery usług wyjaśnia zróżnicowanie tempa procesów konwergencji. W początkowej fazie rosnącego znaczenia sektora trzeciego, odznaczającego się niskim poziomem wydajności pracy i coraz wyższym udziałem w absorpcji siły roboczej w krajach najwyżej rozwiniętych, procesy konwergencji uległy przyśpieszeniu ze względu na słabszy rozwój sfery usług w krajach doganiających. W kolejnych etapach jednak, dzięki rosnącej produktywności usług, możliwej ze względu na wkład kapitału ludzkiego, konwergencja krajów nie czerpiących korzyści z czynnika ludzkiego i ze słabiej rozwiniętą sferą usług może ulec ograniczeniu²³.

PRODUKTYWNOŚĆ POLSKIEJ GOSPODARKI W UKŁADZIE SEKTOROWYM

Dokonując oceny produktywności całego sektora usług w polskiej gospodarce można stwierdzić, że wypada ona pozytywnie, zarówno w ujęciu wartościowym w przeliczeniu na pracującego (tabela 2), jak i poprzez porównanie udziału poszczególnych sektorów jednocześnie w liczbie pracujących i tworzeniu wartości dodanej. Udział usług w liczbie pracujących w 2002 r. wyniósł 55,2% i wyraźnie wzrósł z poziomu 43,4% w 1995 r. Natomiast udział usług w strukturze wartości dodanej brutto w 2002 r. wynosił 66,4%. Podobnie pozytywnie należy ocenić poziom produktywności sektora przemysłowego (27,8% udział w strukturze pracujących i 30,5% w tworzeniu wartości dodanej w 2002 r.), zdecydowanie niekorzystnie relacje te kształtują się zaś w rolnictwie (odpowiednio 16,9% i 3,2%)²⁴. Można jednak zaobserwować znaczną dynamikę produktyw-

²² H. G. Grubel, M. Walker, *Services and the Changing Economic Structure*, [w:] *International Capital and Service Flows. Theory and Measurement for Economic Policy*, Vol. II H. G. Grubel (red.), Economists of Twentieth Century, University Press, Cambridge 1993, s. 235–236.

²³ H. Klodt, *Productivity Growth in Service and Non-Service Industries: Implications for Convergence*, [w:] *The Service Sector: Productivity and Growth. Proceedings of the International Conference held in Rome, Italy, May 1993*, E. Felli, F. C. Rosati, G. Tria (eds.), Physica-Verlag, Heidelberg 1995, s. 285–301.

²⁴ Obliczenia własne na podstawie: *Rocznik ... 2003, wyd. cyt.*, s. 148–149, 584–585.

ności w obu sferach, możliwą m.in. dzięki uwalnianiu nadwyżek siły roboczej przejmowanych przez sektor trzeci, jak i zastosowaniu nowoczesnych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych.

Heterogeniczność sfery usługowej powoduje, że produktywność, jak i jej zmiany są zróżnicowane również w zakresie sektora trzeciego. Odmierna specyfika usług finansowych czy telekomunikacyjnych, ze znacznym poziomem zaangażowania nowoczesnych technologii i wyposażenia materialnego, kontrastuje je z usługami osobistymi czy biznesowymi bazującymi przede wszystkim na umiejętnościach, wiedzy i doświadczeniu usługodawcy. Jeszcze inaczej należy analizować usługi publiczne, takie jak oświata czy ochrona zdrowia, w których pomiar wyników jest utrudniony i opiera się najczęściej na poniesionych kosztach, co powoduje nieporównywalność stopnia produktywności, a ocena ich funkcjonowania odwoływać się musi do aspektów jakościowych.

Tabela 2

Produktywność (liczona stosunkiem wartości dodanej brutto w cenach stałych z 2002 r. do liczby pracujących na dzień 31 XII) w układzie sektorowym w Polsce (tys. zł/pracującego) i jej dynamika

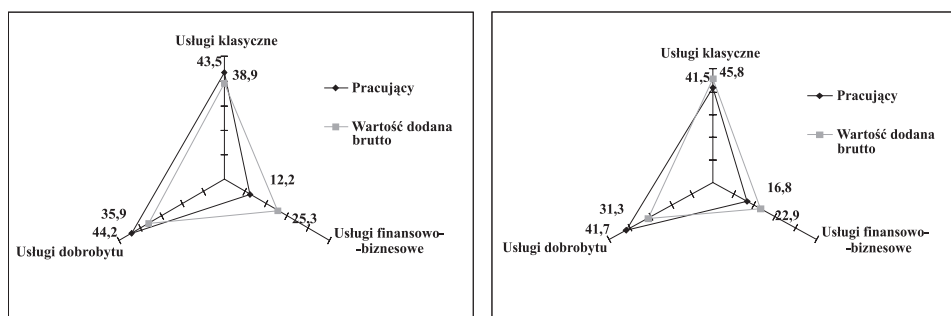
	1995	2002	Dynamika 2002/1995
Rolnictwo	4,58	9,83	214,56
Przemysł	34,86	57,55	165,07
Usługi	52,66	63,23	120,09
Usługi klasyczne	46,98	69,80	148,56
Usługi finansowo-biznesowe	108,70	86,39	79,48
Usługi dobrobytu	42,74	47,40	110,90

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Rocznik ...*, 2003, wyd. cyt., s. 148–149, 584–585.

Zaprezentowane dane statystyczne opisujące wewnętrzną strukturę sektora usług w Polsce w układzie zaproponowanym przez K. Kłosińskiego (wyodrębniono: usługi klasyczne, a więc handel, usługi hoteli i restauracji, transport oraz łączność; usługi finansowo-biznesowe, czyli usługi finansowe, w tym ubezpieczeniowe, obsługę nieruchomości oraz usługi biznesowe; usługi dobrobytu, czyli usługi administracji publicznej oraz obrony, edukację, służbę zdrowia i pomocy społecznej, pozostałe usługi komunalne, socjalne i osobiste, usługi gospodarstw domowych i osób w nich zatrudnionych oraz organizacji społecznych²⁵) wskazują na rosnącą dominację w strukturze tworzenia wartości dodanej usług

²⁵ K. Kłosiński, *Współczesne tendencje w sektorze usług w Unii Europejskiej*, Instytut Rynku Wewnętrznego i Konsumpcji, Warszawa 2003, s. 15.

klasycznych, natomiast w sferze zatrudnienia ich względną równowagę z usługami dobrobytu. Grupa usług finansowo-biznesowych jako jedyna wykazywała znaczny poziom wydajności już w 1995 r., który jednak obniżył się do 2002 r. ze względu na wzrost zatrudnienia szybszy niż przyrost wartości dodanej, co nie zmienia jednak faktu uzyskiwania najwyższego poziomu wydajności w tej grupie. Znaczny wzrost wydajności odnotowano w usługach klasycznych, które przy niewielkim zwiększeniu liczby pracujących uzyskały istotny wzrost wartości dodanej. Wydajność wzrosła również w zakresie usług dobrobytu, jednak w tej grupie odnotowano nieznaczny spadek liczby pracujących w powiązaniu z niewielkim wzrostem wartości dodanej. W obecnej strukturze usług w Polsce usługami absorbującymi siłę roboczą są usługi klasyczne i usługi dobrobytu, przy najsilniejszym przyroście zatrudnienia w sferze usług finansowo-biznesowych, w których udział absorpcji siły roboczej jest jednak mniejszy od udziału w wytwarzaniu wartości dodanej. Typowym zjawiskiem występującym w Polsce, jak i krajach unijnych jest przewaga udziału usług dobrobytu w zakresie absorpcji siły roboczej względem ich udziału w wartości dodanej. Dominujące znaczenie w sektorze usług mają usługi klasyczne, co jest cechą różnicującą Polskę (szczególnie w zakresie wartości dodanej) względem krajów Piętnastki, w których w zakresie wartości dodanej dominują usługi finansowo-biznesowe. Zróznicowanie to wskazuje na możliwe kierunki dalszych przekształceń w sferze usługowej, w której największe możliwości wzrostu produktywności wydają się istnieć w tej właśnie grupie usług. Jest to tym bardziej prawdopodobne, iż właśnie finanse i obsługa biznesu w Piętnastce unijnej charakteryzują się najwyższym poziomem edukacyjnym pracujących (w 1998 r. 37% zatrudnionych w usługach biznesowych posiadało wyższy stopień edukacji, w tym w usługach R&D 63%; a w usługach finansowych – 26%, w stosunku do 19% dla gospodarki UE przed powiększeniem, dla usług transportowych wskaźnik ten wyno-



Wykres 1. Struktura usług w Polsce w sferze tworzenia wartości dodanej brutto i absorpcji siły roboczej w 1995 i 2002 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Rocznik ...*, 2003, wyd. cyt., s. 148–149, 584–585.

sił 10%, zaś w turystyce – 7%²⁶). Rosnący udział usług finansowo-biznesowych charakteryzujących się najwyższym poziomem wydajności dzięki wykorzystaniu kapitału ludzkiego, może przyczynić się do przyspieszenia procesów wzrostowych w polskiej gospodarce.

PODSUMOWANIE

Wzajemne relacje w układzie trzech sfer rozwoju społeczno-gospodarczego: pomiędzy wzrostem gospodarczym, zmianami strukturalnymi i przekształceniami społecznymi wiążą się z pojęciem kapitału ludzkiego. Jako nowoczesny czynnik wzrostu przyczynia się on do podniesienia produktywności gospodarki, stymuluje zmiany w strukturze wytwarzania i zatrudnienia oraz powoduje pojawianie się nowych układów wartości i postaw. Jest on nieodłącznym elementem rozwoju nowej gospodarki postindustrialnej i procesu jej serwicyzacji, której kierunki wyznaczają uniwersalne tendencje obserwowane w krajach najwyżej rozwiniętych. 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, przyczynić się może do przyspieszenia procesów wzrostu gospodarczego i uniknięcia problemu przyjęcia bezzatrudnieniowego jego modelu.

LITERATURA

- Dąbrowska-Karasińska E., *Rola kapitału intelektualnego w systemie zarządzania nowoczesnych przedsiębiorstw*, [w:] *Strategia rozwoju społecznej gospodarki rynkowej w Polsce*, tom 1, S. Partycki (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2002.
- Domański S. R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993.
- Fazlagić A., *Pomiar niemierzalnego, czyli praca twórcza w perspektywie stu lat taylorizmu*, [w:] *Marketing usług profesjonalnych. Jakość usług profesjonalnych*, K. Rogoziński (red.), Materiały konferencyjne, tom 2, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2000.
- Fazlagić A., *Wycena majątku niematerialnego firm profesjonalnych*, [w:] *Marketing usług profesjonalnych*, K. Rogoziński (red.), Materiały konferencyjne, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1999.
- Grubel H. G., Walker M., *Services and the Changing Economic Structure*, [w:] *International Capital and Service Flows. Theory and Measurement for Economic Policy*, Vol. II

²⁶ K. Kłosiński, *Współczesne ...*, wyd. cyt., s. 113–119.

- H. G. Grubel (red.), *Economists of Twentieth Century*, University Press, Cambridge 1993.
- Klodt H., *Productivity Growth in Service and Non-Service Industries: Implications for Convergence*, [w:] *The Service Sector: Productivity and Growth. Proceedings of the International Conference held in Rome, Italy, May 1993*, E. Felli, F. C. Rosati, G. Tria (eds.), Physica-Verlag, Heidelberg 1995, s. 285–301.
- Kłosiński K., *Współczesne tendencje w sektorze usług w Unii Europejskiej*, Instytut Rynku Wewnętrznego i Konsumpcji, Warszawa 2003.
- Kuznets S., *Modern Economic Growth. Rate, Structure and Spread*, Yale University Press, New Haven–London 1966
- Kwiatkowski E., *Teoria trzech sektorów gospodarki. Prezentacja i próba oceny*, PWN, Warszawa 1980.
- Kwiatkowski S., *Uciekający świat*, Wydawnictwo Spółdzielcze, Warszawa 1990.
- Liberda B., Tokarski T., *Kapitał ludzki a wzrost gospodarczy w krajach OECD*, „Gospodarka narodowa” Nr 3/2004, s. 16–26.
- Lipowski A., *Przemiany strukturalne*, PAN INE, Wydawnictwo Naukowe Semper, Warszawa 1994.
- Marczuk S., „*New Economy*” – w przededniu twórczej destrukcji, [w:] *Strategia rozwoju społecznej gospodarki rynkowej w Polsce*, tom 1, S. Partycki (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2002.
- Mączyńska E., *Ustrój gospodarczy w Polsce. Pułapki modelowe*, [w:] *Spoleczna gospodarka rynkowa. Idee i możliwości praktycznego wykorzystania w Polsce*, E. Mączyńska, P. Pysz (red.), „Ekonomia i świat współczesny”, PTE, Warszawa 2003.
- Niebylec C., „*Nowa konsumpcja*” – klucz do rozwoju, „Nowe życie gospodarcze” nr 13/353, 06.07.2003.
- Payne A., *Marketing usług*, PWE, Warszawa 1996.
- Platonoff A. L., Sysko-Romańczuk S., Moszoro B., *Innowacyjność polskich firm w gospodarce opartej na wiedzy*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw” 1/2004.
- Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, GUS, Warszawa 2003.
- Rzeszotarska G., *Kapitał ludzki i nowoczesny system edukacji – wzajemne relacje*, [w:] *Strategia rozwoju społecznej gospodarki rynkowej w Polsce*, tom 1, S. Partycki (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2002.
- Skrzypek E., *Kapitał intelektualny jako czynnik stymulujący rozwój przedsiębiorstwa*, [w:] *Strategia rozwoju społecznej gospodarki rynkowej w Polsce*, tom 1, S. Partycki (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2002.
- Strużyna J., *Obrazy kapitału całkowitego firmy*, „Organizacja i kierowanie” 2002, nr 1 (107), Komitet Nauk Organizacji i Zarządzania Polskiej Akademii Nauk, Instytut Organizacji i Zarządzania w Przemysle „ORGMASZ”, Warszawa.
- Swadźba U., *Kapitał społeczno-kulturowy Śląska jako czynnik rozwoju regionu*, [w:] *Strategia rozwoju społecznej gospodarki rynkowej w Polsce*, tom 1, S. Partycki (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2002.

Human Capital in the Process of Servicing Socio-economic Development

Summary

The mutual relations in the field of three spheres of socio-economic development, between economic growth, structural changes and social transformation are connected with the concept of human capital. As a modern factor of growth it contributes to economy productivity increase, stimulates changes in the structure of production and employment and causes that a new system of values and attitudes appears. It is an indispensable element of a new post-industrial economy development as well as of the process of its servicing, directions of which are pointed by the universal trends observed in the most developed countries. In the conditions of Poland reality activities contributing to the creation of human capital become essential because, in the general trend of knowledge-based economy development, they will prevent divergence of economy. Simultaneously, the particular role of human capital in the sphere of dynamic development of services may contribute to the process of economic growth acceleration and avoidance of the problem of adopting its without-employment model.