

Renata PIĘTOWSKA-LASKA
Adam LASKA
Politechnika Rzeszowska

ZARZĄDZANIE EDUKACJĄ KAPITAŁU LUDZKIEGO NA POTRZEBY KRAJOWEGO RYNKU PRACY W ŚWIECIE ROZWIĄZAŃ EUROPEJSKICH

W artykule poddano analizie rolę i znaczenie zarządzania edukacją kapitału ludzkiego. Przedstawiono modelowanie edukacji zawodowej poprzez standard kwalifikacji zawodowych stanowiący łącznik między rynkiem pracy a edukacją. Podkreślono również ważną rolę kształcenia na potrzeby krajowego rynku pracy w świetle rozwiązań europejskich.

1. Wprowadzenie

Rozwój cywilizacyjny społeczeństwa jest w głównej mierze uzależniony od efektywności jego gospodarki, ta zaś od sprawnej, dobrze zorganizowanej i wydajnej pracy. Dość wcześnie uświadomiły sobie tę prawdę kraje dobrze rozwinięte, czyniąc fundamentem swego bytu twórczość oraz osiągnięcia osobowe człowieka. Podmiotowość człowieka stała się zatem paradygmatem obecnie funkcjonującego systemu gospodarowania¹.

Współczesne przedsiębiorstwa oczekują od pracowników wysokich kompetencji merytorycznych, interpersonalnych i społecznych, które są uznawane za główne zasoby strategiczne firmy. Teza ta opiera się na przeświadczeniu, że efektywność funkcjonowania firmy jest uzależniona od produktywności jej pracowników, a w głównej mierze od ich zdolności, wykształcenia, umiejętności praktycznych, doświadczenia życiowego i zawodowego oraz cech osobowości. Należy zatem stwierdzić, że od jakości kadr pracowniczych, których dostarcza system edukacji, zależy niewątpliwie rozwój gospodarczy, natomiast procesowi kształcenia przypisuje się wiodącą rolę w rozwoju współczesnego społeczeństwa. Istnieje zatem konieczność wzmacniania relacji pomiędzy współczesnym

¹ R. Piętowska-Laska, *Humanizacyjne aspekty współczesnego systemu pracy*, Materiały II Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej „Przedsiębiorstwo u progu XXI wieku”, Zakopane 10-11 maja 2001 r., s. 399.

rynkiem pracy a edukacją. Zależność ta potęgowana jest procesami integrowania się polskiego rynku pracy z rynkiem Unii Europejskiej.

Rozszerzający się i coraz bardziej otwarty rynek pracy, rozumiany jako dynamiczny układ współzależnych od siebie pracodawców i pracobiorców, uwarunkowany jest ciągłymi zmianami cywilizacyjnymi. Jest on przy tym zasadniczym układem odniesienia dla celów edukacyjnych, szczególnie w zakresie kształcenia zawodowego². Należy się zatem zastanowić, jakie potrzeby i oczekiwania pracodawcy kierują do pracowników, oraz na jakich pracowników najczęściej składają zapotrzebowanie. Oczekiwania te i zapotrzebowania powinny stanowić źródło ważnych informacji w konstruowaniu celów edukacyjnych³.

2. Zarządzanie edukacją kapitału ludzkiego

W strategii rozwoju społeczeństwa globalnego do spełnienia ról społeczno-gospodarczych konieczne stają się zasoby wiedzy oraz umiejętności ucieleśnione w jednostkach i zespołach pracowniczych jako kapitał ludzki⁴. Kapitał ten stanowi szczególny zasób, którego źródłem jest zdolność do pracy, usług, zarobków oraz satysfakcji.

Kapitał ludzki nagromadzony przez pracownika, jako zasób wiedzy fachowej, doświadczeń i umiejętności, decyduje o jego atrakcyjności oraz stopniu przydatności na stanowisku pracy. O poziomie jego wartości decydują możliwości uzyskiwania dochodów, które są źródłem różnicowania prac adekwatnych do kwalifikacji⁵. Zarządzanie edukacją kapitału ludzkiego kładzie zatem główny nacisk na solidne wykształcenie człowieka oraz na czynniki stymulujące proces przemian edukacyjnych, wskazując na ich źródła tkwiące w polityce edukacyjnej szkół wyższych, którym przypisuje się nadrzędną rolę w kształceniu kadr wykwalfikowanych na potrzeby gospodarki.

Nowoczesna gospodarka oparta na wiedzy wymusza zwiększone i bardziej skuteczne inwestycje w kapitał ludzki, które przyczynią się także do urzeczywistnienia koncepcji kształcenia ustawicznego. Niewątpliwie podniesienie poziomu i jakości wykształcenia przyczyni się do zwiększenia szans na znalezienie zatrudnienia oraz zwiększenia mobilności na rynku pracy.

W zarządzaniu edukacją kapitału ludzkiego należy uwzględnić cele edukacyjne, które powinny być zmieniane zgodnie z wymaganiami jednostki i społeczeństwa, co stanowi jednocześnie o tzw. edukacji prorynkowej. Zależy ona od

² *Kształcenie zawodowe. Rynek pracy. Pracodawcy*, pod red. S. Kwiatkowskiego, Wydawn. IBE, Warszawa 2000, s. 56.

³ B. Lis, *Edukacja prorynkowa wobec współczesnych zmian cywilizacyjnych*, [w:] K. Kmiec, S. Wieczorek, *Doskonalenie edukacji na poziomie wyższym i średnim u progu XXI wieku*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Rzeszowskiej, Rzeszów 2004, s. 87.

⁴ R. Przybyszewski, *Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy*, Difin, Warszawa 2007, s. 13.

⁵ *Ibidem*, s. 11.

stosunków społeczno-ustrojowych i ekonomicznych, od poziomu nauki, techniki, kultury, tradycji, a także od przemian zachodzących w określonym czasie w społeczeństwie. Mając na uwadze te zmiany, należałoby przygotować do nich młodzież w procesie edukacji⁶. Edukacja zorientowana na zmiany i trendy ogólnosięwiatowe powinna opierać się na czterech zasadniczych filarach kształcenia, a mianowicie⁷:

- uczyć się, aby wiedzieć,
- uczyć się, aby działać,
- uczyć się, aby żyć wspólnie (a więc uczyć się współzycia z innymi),
- uczyć się, aby być.

Należałoby zatem w polskim systemie kształcenia zwrócić większą uwagę na przygotowanie młodzieży do działania na zmieniającym się ciągle rynku pracy, do umiejętnego stosowania w praktyce nabytych wiadomości i umiejętności, a także do sprawnego dostosowania się oraz przekwalifikowania zawodowego zgodnie z obowiązującymi trendami i potrzebami rynku pracy. Należy zatem kształcić nie tylko w relacji do uzdolnień przyszłego pracownika, ale także w relacji do rynku pracy, takiego jaki jest, i jaki się staje oraz będzie za kilka bądź kilkadziesiąt lat. Z perspektywy zmian, jakie zachodzą u ucznia-studenta, który nie zawsze może poznać siebie, jaki jest, i jaki będzie na rynku pracy, oraz nowych zadań w służbach publicznych, trudno orzekać o tym, jakie standardy kształcenia zawodowego dziś i jutro będą odpowiedzią na oczekiwania jednostkowe i społeczne. Jedno jest natomiast pewne, należy kształcić dobrych fachowców, czyli profesjonalistów w swoich zawodach.

Profesjonalista w zawodzie jest w istocie kapitałem ludzkim, który powinien być przedmiotem poszukiwań na rynku pracy i zarazem podmiotem edukacji, który by przygotowywał kandydatów na pracowników, a także kształcił oraz oddziaływał wychowawczo na osoby już zatrudnione na szybko modernizującym się i konkurencyjnym rynku pracy⁸.

3. Modelowanie edukacji zawodowej – standard kwalifikacji zawodowych jako łącznik między rynkiem pracy a edukacją

Modelowanie edukacji zawodowej zapoczątkowano w ramach projektu PHARE 2000 „Krajowy system szkolenia zawodowego”⁹. Prace nad tym projek-

⁶ B. Lis, *Edukacja prorynkowa...*, op.cit., s. 89.

⁷ *Edukacja – jest w niej ukryty skarb*, Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji ds. Edukacji dla XXI wieku pod przewodnictwem Jacquesa Delorsa, Warszawa 1998, s. 3.

⁸ K. Wenta, *Kształcenie zawodowe w ponowoczesnym świecie*, „Pedagogika Pracy”, nr 44, 2004, s. 123.

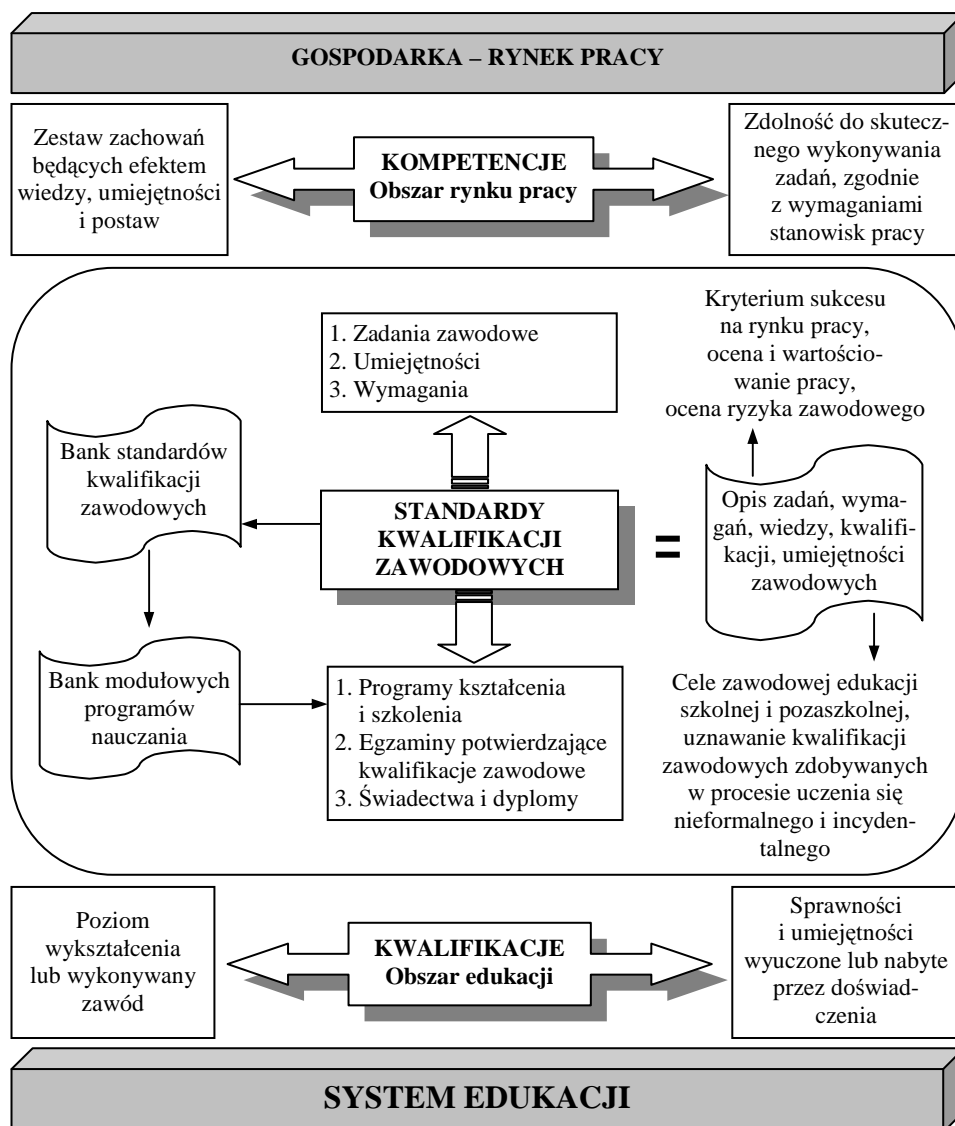
⁹ S.M. Kwiatkowski, I. Woźniak, *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2004.

tem zakończono w styczniu 2004 r., a ich uwieńczeniem było wprowadzenie do polskiego systemu edukacji krajowych standardów kwalifikacji zawodowych oraz modułowych programów szkoleń zawodowych. Stanowią one normy i wzorce wyznaczające jakość edukacji zawodowej oraz jakość pracy. Tym samym utworzono podstawy do zbudowania w Polsce systemu edukacji ustawicznej, nazywanej także edukacją całościową (*life-long learning*), prowadzącą do elastycznego, otwartego i zapewniającego pełną indywidualizację procesu kształcenia, doksztalcania oraz doskonalenia zawodowego. Model edukacji zawodowej powinien zgodnie z założeniami (paradygmatem) edukacji ustawicznej uszanować wolność jednostki do wyboru miejsca, czasu i zakresu edukacji.

Potwierdzeniem osiągniętych kwalifikacji i wystarczającego poziomu zdobytych umiejętności zawodowych jest wzorzec (norma) – standard kwalifikacji zawodowych. Obecnie nie istnieje w Europie ani na świecie żaden wzorcowy model standardów kwalifikacji zawodowych, który mógłby być upowszechniany jako ogólnie obowiązujący. Panuje natomiast zgoda co do jednego, że standardy kwalifikacji zawodowych powinny stanowić „łącznik” pomiędzy sferą edukacji a sferą gospodarki. Standard kwalifikacji zawodowych wyznacza bowiem cele edukacji zawodowej, które czerpie z systemu gospodarki i rynku pracy (rys. 1.)¹⁰.

Standard kwalifikacji zawodowych jest dokumentem o podstawowym znaczeniu dla systemu porównywalności oraz uznawalności świadectw i dyplomów. Stanowi także podstawę systemu akredytacji jednostek szkoleniowych oraz certyfikacji kwalifikacji zawodowych. Jeśli natomiast chodzi o uznawanie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych w Unii Europejskiej, to prawo wspólnotowe nie przewiduje harmonizacji krajowych systemów edukacyjnych. Pomimo to działania Wspólnoty mają jednak zmierzać do rozwoju edukacji europejskiej. Należy zatem przyjąć, że celem polityki edukacyjnej Unii Europejskiej jest sprzyjanie mobilności studentów i nauczycieli, m.in. przez zachęcanie do akademickiego uznawania dyplomów i okresów studiów, jak również przez propagowanie współpracy między instytucjami edukacyjnymi oraz wymiany informacji czy wzajemnych doświadczeń. Ogólna zasada stanowi, że by posługiwać się dokumentem potwierdzającym wykształcenie w kraju innym niż kraj jego wydania, należy poddać go procedurze uznania zgodnie z obowiązującymi w danym państwie przepisami. Warto podkreślić, że każdy kraj członkowski Unii Europejskiej ma własne przepisy regulujące uznawanie wykształcenia. Wspólne rozwiązania na poziomie wspólnotowym dotyczą jedynie uznawania kwalifikacji zawodowych do pracy w zawodach regulowanych. Powinno się przy tym dokonywać rozgraniczenia uznawania wykształcenia do celów akademickich i do celów zawodowych. Należy przy tym zaznaczyć, że każdy kraj członkowski Unii Europejskiej posługuje się własnymi przepisami regulującymi uznawanie

¹⁰ I. Woźniak, *Model edukacji zawodowej w kulturze neoliberalnej oparty na krajowych standardach kwalifikacji zawodowych*, „Pedagogika Pracy”, nr 45, 2004, s. 75-76.

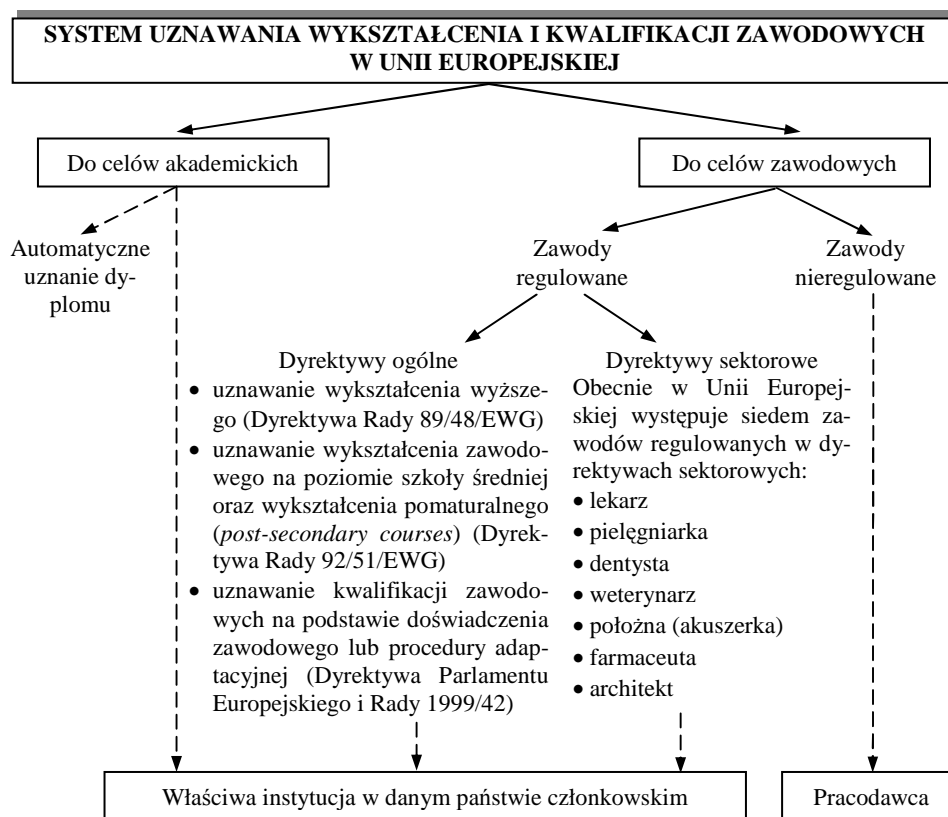


Rys. 1. Standard kwalifikacji zawodowych jako łącznik między rynkiem pracy a edukacją

Źródło: opracowanie własne na podstawie: I. Woźniak, *Model edukacji zawodowej w kulturze neoliberalnej oparty na krajowych standardach kwalifikacji zawodowych*, „Pedagogika Pracy”, nr 45, 2004, s. 77.

wykształcenia do celów akademickich. Za ich realizację odpowiada jeden z ośrodków NARIC (National Academic Recognition Information Centres) w poszczególnych państwach Wspólnoty. W uznawaniu wykształcenia do celów zawodowych należy rozróżnić zawody regulowane od zawodów nieregulowa-

nych. Jeśli chodzi o zawody regulowane, to obowiązują odpowiednie dyrektywy unijne, w przypadku zaś zawodów nieregulowanych kwalifikacje uznaje pracodawca (rys. 2.)¹¹.



Rys. 2. System uznawania wykształcenia i kwalifikacji zawodowych w Unii Europejskiej

Źródło: opracowanie własne na podstawie: K. Wach, *Europejski rynek pracy*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Kraków 2007, s. 32-35.

Polskie dyplomy i świadectwa ukończenia studiów wyższych mogą być uznawane albo na mocy umów międzynarodowych o uznawaniu równoważności dokumentów o wykształceniu, bądź w wypadku kraju, z którym takiej umowy Polska nie podpisała na mocy obowiązujących tam przepisów o uznawalności zagranicznych dyplomów. Na mocy umów międzynarodowych polskie dyplomy, stopnie i tytuły naukowe są uznawane w dziewięciu krajach członkowskich Unii Europejskiej, a mianowicie: Austrii, Czechach, Estonii, Litwie, Łotwie, Niemczech, Słowacji, Słowenii i na Węgrzech¹².

¹¹ K. Wach, *Europejski rynek pracy*, Wolters Kluwer Business, Kraków 2007, s. 31.

¹² Ibidem, s. 32.

Praktyki europejskie dowodzą, że dobrze jest skorzystać z dotychczasowych rozwiązań na rzecz współpracy szkoły, uczelni z przedsiębiorstwami produkcyjnymi i usługowymi oraz ze służbami publicznymi i pozarządowymi. Takie rozwiązania stosuje się w Niemczech oraz we Francji, gdzie często tematy prac dyplomowych są realizowane na zamówienie tych instytucji, a wyróżniający się uczniowie i studenci odbywają tam staże zawodowe, stanowiąc tzw. rezerwę kadrową¹³.

Należy zaznaczyć, że ogólna sytuacja na europejskim rynku pracy jest znacznie trudniejsza w porównaniu ze Stanami Zjednoczonymi i Japonią. Pogorszenie nastąpiło po 1 maja 2004 r. wraz z rozszerzeniem Unii Europejskiej o dziesięć nowych państw członkowskich z Europy Środkowo-Wschodniej. Obecnie funkcjonujący europejski rynek pracy wyróżniają następujące cechy¹⁴:

- stopa bezrobocia w większości państw członkowskich Unii Europejskiej nie przekracza 10,0%, najwyższa stopa bezrobocia występuje głównie w nowo przyjętych państwach z Europy Środkowo-Wschodniej (Polska, Słowacja, Bułgaria, Litwa, Łotwa) oraz w Hiszpanii,
- w krajach wysoko rozwiniętych i z wysokim PKB preferuje się kształcenie ustawiczne, co przekłada się na niską stopę bezrobocia (Wielka Brytania, Dania, Holandia, Irlandia),
- ludność aktywna zawodowo stanowi 64,2% ogółu ludności Unii Europejskiej (w Polsce 51,5%), największy odsetek ludności Unii Europejskiej znajduje zatrudnienie w sektorze usług, ludność zatrudniona w rolnictwie stanowi zaś 5,1% ogółu zatrudnionych w Unii Europejskiej,
- kobiety aktywne zawodowo stanowią 56,1% ogółu zatrudnionych, bezrobocie wśród kobiet jest wyższe niż wśród mężczyzn i wynosi 10,0%,
- bezrobocie wśród młodzieży (do 25. roku życia) wynosi 18,2%,
- 48,0% bezrobotnych pozostaje bez pracy powyżej dwunastu miesięcy (długotrwale bezrobotni mieszkają głównie we Włoszech i Grecji, natomiast najmniej takich bezrobotnych jest w Szwecji oraz Austrii).

Należy zatem podkreślić, że ze względu na różnice kulturowe w obyczajach społecznych, stosunkach przemysłowych i hierarchii wartości pełna integracja rynku pracy oraz edukacji w krajach europejskich właściwie nigdy nie będzie możliwa.

¹³ W. Winkiel, J. Zgaiński, *Kształcenie inżynierów elektryków w Niemczech*, [w:] *Edukacja zawodowa elektryków w świetle integracji z Unią Europejską*, krajowa konferencja pod patronatem Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu, Bielsko-Biała 5-6 listopada 2003 r., s. 35-50.

¹⁴ K. Głębicka, *Rynek pracy w jednoczącej się Europie*, Wydawn. Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej, Warszawa 2005, s. 70, za: K. Wach, *Europejski rynek pracy*, op.cit., s. 46-47.

4. Kształcenie na potrzeby krajowego rynku pracy w świetle rozwiązań europejskich

Rynek pracy w Polsce stawia nowe wymagania systemowi edukacji. Pracodawcy pragną zatrudniać osoby, które potrafią adaptować się do zmian oraz wykonywać swoje obowiązki w określonym czasie i bez nadzoru. Poszukują także osób, które posiadają umiejętności efektywnej komunikacji interpersonalnej i pracy zespołowej oraz współpracy międzysektorowej. Zatem przed uczelniami wyższymi stoją następujące wyzwania¹⁵:

- jak dostosować programy edukacyjne do kształcenia umiejętności i zdobywania kompetencji,
- jak skutecznie i efektywnie monitorować potrzeby rynku pracy odnośnie do preferowanych kompetencji,
- jak oceniać poziom posiadanych kompetencji u absolwentów różnych kierunków studiów.

Najwyżej oceniane umiejętności i kompetencje mogą służyć jako kryteria w opracowywaniu programów edukacyjnych opartych na kompetencjach (*competence-based-education*). Zapewnienie ciągłości systemowi samooceny profesjonalnych kompetencji pozwoli na regularne monitorowanie potrzeb oraz identyfikację deficytowych umiejętności i kompetencji, a także na wprowadzanie ich do programów edukacyjnych¹⁶. Inwestowanie w kompetencje i kwalifikacje pracownicze stanowi najtańszy sposób podnoszenia poziomu konkurencyjności gospodarki i przyspieszenia tym samym tempa rozwoju gospodarczego¹⁷.

Kształcenie kadry dla przyszłego krajowego rynku pracy ma charakter oddolnych reform przeprowadzanych na poszczególnych typach uczelni. Wspólnymi cechami tych reform są¹⁸:

- odchodzenie od wąskiej, branżowej orientacji poszczególnych kierunków studiów,
- internacjonalizacja procesu studiowania,
- elastyczność programów studiów,
- dostosowanie programów do wymogów gospodarki rynkowej,
- zmiana profilu sylwetki absolwenta w kierunku przygotowania go do rozwiązywania problemów o charakterze funkcjonalnym.

¹⁵ *Edukacja a praca*, pod red. S. Golinowskiej, [w:] *W trosce o pracę*, pod red. S. Golinowskiej, Raport o Rozwoju Społecznym, Polska 2004, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2004, s. 59.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ J. Auleytner, *Kwestia edukacyjna w polityce gospodarczej*, [w:] *Pedagogika i edukacja wobec nadziei i zagrożeń współczesności*, pod red. J. Gniteckiego i J. Rutkowiaka, Materiały z III Ogólnopolskiego Zjazdu Pedagogicznego, Polskie Towarzystwo Pedagogiczne, Warszawa-Poznań 1999, s. 53.

¹⁸ R. Przybyszewski, *Kapitał ludzki...*, op.cit., s. 205.

Warto zatem postawić pytanie: na jakie zawody w najbliższej przyszłości oczekuje rynek pracy w Polsce? Analitycy rynkowi przewidują dalszy sieciowy rozwój sprzedaży prowadzony przez specjalistów łączących kwalifikacje ekonomistów do spraw marketingu i public relations oraz operatorów sieci, doradców oferujących usługi z zakresu rozliczeń podatkowych, ubezpieczeń emerytalnych, zdrowotnych, obrotu papierami wartościowymi i giełdowymi. Kolejne grupy zawodów będą wymagać umiejętności korzystania z informacji internetowych i wyszukiwania na zlecenie menedżerów informacji za pomocą systemów komputerowych i baz danych. Inne sfery usług, tj. rekreacja, turystyka, telekomunikacja, służby socjalne, zarządzanie, kultura i ochrona zdrowia, własna działalność, będą wymagać nowych umiejętności. Kwalifikacje do ich wykonania muszą zawierać m.in. menedżerskie podejście do nowo tworzonego stanowiska pracy, takich jak: organizator czasu wolnego, menedżer usług personalnych, organizator podróży (w tym służbowych), organizator grup eksperckich, negocjator itp. Wielofunkcyjne umiejętności preferowane na rynku pracy oznaczają konieczność zmiany w profilach kształcenia większości kierunków¹⁹.

Kontakty polskich uczelni z uczelniami europejskimi, utrzymywane i rozwijane przez wiele ośrodków akademickich, odcisnęły pewien ślad na przeprowadzonych zmianach. W sytuacji postępu internacjonalizacji kształcenia oraz wejścia Polski do Unii Europejskiej istotne staje się określenie relacji pomiędzy polskimi a europejskimi kierunkami kształcenia.

Niewątpliwie Europa potrzebuje w chwili obecnej wysokiej jakości kształcenia w szkołach wyższych. Aby osiągnąć sformułowany przez Radę Europejską cel stworzenia w Europie najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej gospodarki w świecie – gospodarki opartej na wiedzy, zdolnej do trwałego wzrostu, tworzącej coraz większą liczbę lepszych miejsc pracy i zapewniającej większą spójność społeczną, należy upowszechniać edukację kapitału ludzkiego. Jednak również europejskie szkolnictwo wyższe nie jest wolne od problemów, a uniwersytety w Europie nie są w tej chwili konkurencyjne, wymagają natomiast refleksji i postawienia wielu pytań²⁰.

1. W jaki sposób pozyskać dla uniwersytetów odpowiednie i trwałe dochody oraz jak zapewnić efektywne wydawanie funduszy?
2. W jaki sposób zapewnić autonomię i profesjonalizm w kwestiach naukowych i administracyjnych?
3. W jaki sposób połączyć środki i skierować je na doskonalenie jakości kształcenia, a także stworzyć odpowiednie warunki, aby uczelnie mogły ten cel zrealizować?

¹⁹ B. Baraniak, *Kwalifikacje i kompetencje oczekiwanyimi kategoriami współczesnej pracy zawodowej – część I*, „Pedagogika Pracy”, nr 45, 2004, s. 53.

²⁰ H. Bednarczyk, *Edukacyjne strategie rozwiązywania problemów międzynarodowego rynku pracy*, „Pedagogika Pracy”, nr 45, 2004, s. 24.

4. Jak sprawić, by uniwersytety lepiej odpowiadały na strategię oraz potrzeby lokalne i regionalne?
5. W jaki sposób doprowadzić do lepszej współpracy pomiędzy uczelniami i przedsiębiorstwami, tak aby zapewnić popularyzację osiągnięć naukowych oraz ich lepsze wykorzystanie dla dobra gospodarki i społeczeństwa?
6. Jak stworzyć spójny, kompatybilny i konkurencyjny europejski obszar szkolnictwa wyższego?

Ministrowie edukacji 29 krajów (w tym Polski) podpisali 19 czerwca 1999 r. Deklarację Bolońską. Uznali bowiem, że należy dążyć do utworzenia do 2010 r. Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego, w którym będzie znacznie ułatwiona mobilność studentów i pracowników akademickich, uczelnie zaś umożliwią studentom pełny rozwój ich osobowości i uzyskanie umiejętności dostosowanych do potrzeb rynku pracy. W Deklaracji Bolońskiej określono następujące cele²¹:

- przyjęcie systemu „czytelnych” i porównywalnych dyplomów,
- wprowadzenie systemu studiów dwustopniowych opartego na dwóch cyklach kształcenia (licencjat – magister),
- wprowadzenie punktowego systemu zaliczania osiągnięć studentów (ECTS),
- rozwój możliwości studentów i pracowników uczelni,
- rozwój współpracy europejskiej w zakresie zapewnienia jakości kształcenia,
- wzmocnienie wymiaru europejskiego szkolnictwa wyższego.

Rada Europejska potwierdziła zatem, że udanemu przejściu do gospodarki i społeczeństwa opartych na wiedzy musi towarzyszyć zwiększony nacisk na kształcenie ustawiczne, które powinno zyskać miano motywu przewodniego.

5. Zakończenie

System szkolny na każdym poziomie kształcenia zapewnia zaledwie wykształcenie bazowe, które absolwent będzie musiał rozwijać, aby sprostać obecnemu i przyszłemu zapotrzebowaniu pracodawcy. To kandydat do pracy, pracownik posiadający dobre przygotowanie bazowe, sprawność mistrzowskiego potwierdzenia swoich umiejętności powinien przewidzieć przyszłe potrzeby pracodawcy i uzupełnić wiedzę oraz umiejętności w miarę zmieniających się warunków pracy. Znajomość języków i technologii informacyjnych, otwartość na innowacje techniczne, stałe kwestionowanie własnego stanu wiedzy sprzyjają ustawicznemu kształceniu oraz rozwojowi zawodowemu. Dlatego podstawowym zadaniem podmiotów świadczących usługi na rynku edukacji musi być

²¹ *Proces Boloński – europejski obszar szkolnictwa wyższego*, www.menis.gov.pl.

troska o konkurencyjność absolwenta, która powinna przejawiać się w permanentnym podwyższaniu poziomu oferowanej wiedzy i zgodności ze standardami europejskimi.

THE MANAGEMENT THE EDUCATION OF HUMAN CAPITAL FOR NEEDS OF NATIONAL MARKET OF WORK IN SPACE OF EUROPEAN SOLUTIONS

S u m m a r y

In this article was subjected analysis the part and the meaning of management the education of human capital. It was introduced the modelling across standard of professional qualifications the professional education the making up bonding bar between market of work and the education. It was underlined the also important part of education for needs of national market of work in space of European solutions.

Wpłynęło do Oficyny Wydawniczej w styczniu 2008 r.