



Olena Shelest

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
Katedra Edukacji i Rozwoju Kadr

olena.shelest@ue.poznan.pl

Ryzyko inwestowania w kapitał ludzki jako determinanta mobilności pracowników na rynku pracy

Studia literatury przedmiotu wskazują, że decyzjom dotyczącym podejmowania inwestycji w kapitał ludzki towarzyszy ryzyko, które wynika między innymi z ograniczonych możliwości człowieka w zakresie przewidywania przyszłych zdarzeń. W konsekwencji wielkość korzyści z inwestycji może znacznie różnić się od oczekiwanych efektów. Wyniki dotychczasowych badań wskazują, że ryzyko inwestowania w kapitał ludzki stanowi ważną determinantę zachowania pracownika na rynku pracy. W związku z tym proponowany temat wystąpienia dobrze wpisuje się w aktualny nurt dyskursu naukowego nad inwestowaniem w kapitał ludzki w kontekście wyzwań wynikających ze zmian w gospodarce.

W pierwszej części opracowania przedstawiono teoretyczny kontekst podjętego problemu badawczego. Ponadto, wskazano obszary, w jakich zaprezentowane badanie może uzupełnić lukę wiedzy.

Głównym celem jest prezentacja wyników analizy wpływu ryzyka inwestowania w kapitał ludzki na mobilność zawodową pracowników na rynku pracy. W badaniu uwagę skoncentrowano na ryzyku podejmowanym przez pracownika. Analizie poddano ryzyko, które wiąże się z inwestowaniem w rozwój kompetencji istotnych z perspektywy wykonywanej pracy, a także funkcjonowania pracownika w zawodzie oraz na rynku pracy. Przedmiotem analizy wybrano zatem ryzyko inwestowania w szkolenia. Z kolei



mobilność zawodowa w badaniu jest rozumiana jako skłonność pracownika do zmiany stanowiska lub miejsca pracy.

Druga część opracowania zawiera opis metod i technik badawczych oraz charakterystykę wykorzystanych danych. Analiza empiryczna jest oparta na zbiorze danych pochodzącym z Brytyjskiego Badania Panelowego Gospodarstw Domowych (BHPS). W badaniu uwzględniono respondentów, którzy na moment udziału w poszczególnych edycjach BHPS znajdowali się w przedziale wiekowym 16-60 lat oraz posiadali zatrudnienie. Informacje o tym, czy respondent posiada zatrudnienie uzyskano na podstawie zdefiniowanego przez respondenta statusu bieżącej aktywności zawodowej. Pominięto respondentów, którzy przeszli na emeryturę, znajdowali się na urlopie macierzyńskim lub zajmowali się opieką nad członkiem rodziny, posiadali status studentów studiów dziennych, byli na zwolnieniu lekarskim, a także uczestniczyli w rządowych programach szkoleniowych. Z analizy wykluczono respondentów, którzy prowadzili własną działalność gospodarczą. Ponadto, pod uwagę brano pracowników zatrudnionych tylko w pełnym wymiarze czasu. Dodatkowym przyjętym ograniczeniem było posiadanie zatrudnienia w sektorze prywatnym. Zakres czasowy badania obejmuje lata 1991-2008.

W celu oszacowania wartości ryzyka inwestowania w szkolenia wykorzystano model regresji wynagrodzeń w oparciu o równanie Mincer. Wpływ ryzyka inwestowania w szkolenia na mobilność oszacowano za pomocą modelu z efektami stałymi, w którym zmienna objaśniana – mobilność pracownika – ma charakter binarny. Przyjmuje ona wartość 1 w przypadku nastąpienia zdarzenia (zmiana pracy w roku poprzedzającym datę wywiadu) lub 0 w przeciwnym razie.

Wyniki badania wykazały, że większe ryzyko inwestowania w szkolenia wiąże się ze wzrostem prawdopodobieństwa zmiany pracy przez pracownika. W ostatniej części opracowania omówiono wybrane ograniczenia występujące w przeprowadzonym badaniu empirycznym.