

Maria KLONOWSKA-MATYNIA\*  
Aleksandra MICHALCZYK\*\*

## SZKOLENIA PRACOWNICZE A ROZWÓJ WIEDZY W ŚWIETLE BADAŃ EMPIRYCZNYCH

*Zarys treści:* Wobec nowych wyzwań, jakie stawia przed gospodarką i podmiotami rynkowymi nowa strategia europejska „Europa 2020”<sup>1</sup> niniejszy artykuł porusza problematykę rozwoju kapitału ludzkiego w procesie zdobywania wiedzy. Zasadniczym celem artykułu jest próba oceny szkoleń przeprowadzonych w Szpitalu Wojewódzkim im. J. Korczaka w Słupsku i ich wpływu na możliwości rozwoju kapitału ludzkiego. W szczególności weryfikacji poddano rodzaj i przydatność wiedzy zdobytej podczas szkoleń pracowniczych.

*Słowa kluczowe:* kapitał ludzki, szkolenia, rozwój, GOW.

### Wprowadzenie

Lata dziewięćdziesiąte ubiegłego wieku przyniosły rozwój teorii aktywów wiedzy oraz uznanie wiedzy za kluczowy czynnik rozwoju firm i gospodarek<sup>2</sup>. Zasoby wiedzy organizacji to jej aktywa intelektualne, będące sumą wiedzy pojedynczych pracowników oraz zespołów pracowników, które organizacja wykorzystuje w swoich działaniach. Zasoby wiedzy obejmują również dane i informacje, na bazie których budowana jest wiedza indywidualna i zbiorowa<sup>3</sup>.

Alvin Toffler wymienia cztery charakterystyczne cechy odróżniające wiedzę od pozostałych, tradycyjnych zasobów<sup>4</sup>:

---

\* Katedra Ekonomii, Wydział Nauk Ekonomicznych, Politechnika Koszalińska

\*\* absolwentka Instytutu Ekonomii i Zarządzania Politechniki Koszalińskiej

<sup>1</sup> Szerzej na ten temat [w]: Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Komunikat Komisji Europejskiej, Bruksela, 2010, s. 12.

<sup>2</sup> Szerzej na temat wiedzy i gospodarki wiedzy [w]: Cichy K., *Kapitał ludzki i postęp techniczny jako determinanty wzrostu gospodarczego*, Instytut Wiedzy i Innowacji, Warszawa, 2008.

<sup>3</sup> G. Probst, S. Raub, K. Romhardt, *Zarządzanie wiedzą w organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 35.

<sup>4</sup> I. Hejduk, W.M. Grudzewski, *Zarządzanie wiedzą w organizacjach*, E-mentor nr 1 (8) /2005.

- dominacja – wiedza zajmuje priorytetowe miejsce wśród pozostałych zasobów, ma ona strategiczne znaczenie dla funkcjonowania każdego przedsiębiorstwa;
- niewyczerpalność – oznacza to, że wartość zasobów wiedzy nie zmniejsza się gdy jest przekazywana. Eksperti i specjaliści rozwijający kreatywnie zdolności, umiejętności pracowników twierdzą, że po wykonaniu zadania przekazana wiedza pomimo „sprzedania” nie tylko pozostanie u usługodawcy, ale jeszcze prawdopodobnie zostanie rozwinięta o nowe elementy zdobyte w trakcie procesu nauczania;
- symultaniczność – wiedza może być w tym samym czasie wykorzystywana przez wiele osób, w wielu miejscach jednocześnie. Posiadając wiedzę, nie mamy prawa na jej wyłączność chyba, że na nią składają się patenty, wzory użytkowe itd.;
- nieliniowość – brak jednoznacznej korelacji pomiędzy wielkością zasobów wiedzy a korzyściami z tego faktu wynikającymi. Posiadanie dużych zasobów wiedzy nie decyduje bezpośrednio o przewadze konkurencyjnej i nie gwarantuje jednoznacznie o dominacji nad przedsiębiorstwem dysponującym ograniczoną wiedzą, ale w praktyce taką przewagę uzyskuje.

Rozwój i doskonalenie wiedzy zapisane jest na trwałe w misji każdej poważnej firmy. Zorganizowanie i utrzymanie w sprawności zespołów pracy jest możliwe poprzez stworzenie takich warunków, w których każdy otrzymuje możliwość własnego rozwoju, inwestowania w siebie<sup>5</sup>. Istnieje wiele form szkoleniowych personelu, jednak aby wybrać najbardziej odpowiednią, należy skupić się najpierw na wyznaczeniu właściwego celu szkolenia, zakresu tematycznego, kryterium doboru uczestników, oczekiwanych rezultatów i wymiernych korzyści, czasu trwania, a także kosztu kursu. Praktyczne rodzaje szkoleń grupowane są na podstawie następujących kryteriów:

- pasywne (tradycyjne) i aktywne (aktywizujące), ze względu na sposób uczenia się uczestników;
- indywidualne i grupowe, ze względu na skład uczestników<sup>6</sup>;
- na stanowisku pracy i poza stanowiskiem pracy, ze względu na miejsce szkolenia (wewnętrzne i zewnętrzne);
- informacyjno – pokazowe, symulacyjne i szkolenie w działaniu, ze względu na sposób i procedurę przekazywania wiedzy<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> L. Zbiegiem-Maciąg, *Marketing personalny czyli jak zarządzać pracownikami w firmie*, wyd. Business Press, Warszawa 1996, s. 87.

<sup>6</sup> H. Król, A. Ludwiczynski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWN, Warszawa 2007, s. 464.

<sup>7</sup> Tamże, s. 465.

Obecnie większość przedsiębiorstw stosuje nowoczesne metody doskonalenia, czyli odpowiednie sposoby przekazywania uczestnikom wiedzy zawodowej, rozwijania ich umiejętności oraz formowania właściwych postaw (wobec pracy, organizacji, przełożonych, współpracowników i klientów) w celu zwiększenia ich indywidualnego (i organizacji) kapitału ludzkiego<sup>8</sup>.

## **Materiał i metodyka badań**

Niniejszy artykuł stanowi próbę analizy i oceny szkoleń pracowniczych, a zwłaszcza rodzajów wiedzy zdobywanej na szkoleniach. Jako szczególnie istotne uznano przydatność wiedzy w rozwoju kapitału ludzkiego. Podmiotem badawczym byli pracownicy Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego im. Janusza Korczaka w Słupsku – lekarze i pielęgniarki, pracujący na różnych szczeblach zatrudnienia. Próbę badawczą dobrano losowo<sup>9</sup> i stanowiły ją sto dwadzieścia dwie osoby, natomiast przestrzeń badawcza obejmowała szkolenia pracownicze przeprowadzone przez szpital w latach 2007-2010.

W celu zebrania materiału empirycznego wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego. Głównym narzędziem badawczym była ankieta, zawierająca dziewiętnaście pytań mieszanych-zamkniętych i półotwartych<sup>10</sup>. Badanie przeprowadzono wśród pracowników następujących oddziałów szpitala: Chirurgii Urazowo-ortopedycznej, Dziecięcej, Dermatologii, Kardiologii, Radiologii, Neurochirurgii, Neurologii i Leczenia Udarów Mózgu, Okulistyki, Onkologii i Chemioterapii, Otolaryngologii, Pediatrii, Urologii, Chirurgii Ogólnej, Naczyniowej, Onkologicznej oraz Gruźlicy i Chorób Płuc. Wstępne badanie wykazało, iż znaczna część personelu bierze czynny udział w szkoleniach. Jedynie 2 osoby nie brały udziału w szkoleniach w badanym okresie, pozostałych 120 ankietowanych zaznaczyło, iż partycypuje w tego typu kursach.

## **Ocena przydatności wiedzy dla rozwoju kapitału ludzkiego**

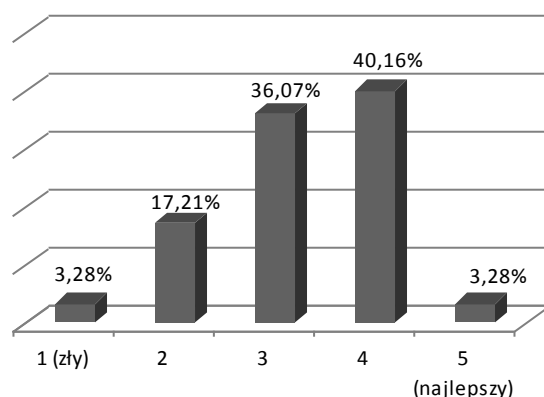
Poddając ocenie poziom szkoleń organizowanych dla personelu szpitala wojewódzkiego w Słupsku zastosowano skalę od 1 (zły) do 5 (najlepszy). Dokładne wyniki przedstawia poniżej rysunek 1.

---

<sup>8</sup> Tamże, s. 465.

<sup>9</sup> S. Kaczmarczyk, *Badania marketingowe. Metody i techniki*, wydanie III zmienione, PWE, Warszawa 2003, s. 79.

<sup>10</sup> Tamże, s. 96-100.



**Rysunek 1.** Poziom szkoleń pracowniczych organizowanych przez szpital w %

**Źródło:** Opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Z obliczeń wynika, że taka sama liczba respondentów oceniała szkolenia negatywnie, jak i pozytywnie. Jako zły, poziom szkoleń organizowanych przez szpital uznało ok. 3,3% pracowników, ale także 3,3% osób twierdziło, że szkolenia były na najlepszym poziomie. Słaby poziom treningów szkoleniowych sugerowało 17,2% ankietowanych, natomiast pozostała – większa część opiniodawców skłonna była ku pozytywnej ocenie szkoleń. Według 36,1% personelu medycznego szkolenia uzyskały dostateczny poziom, zaś 40,1% osób oceniło poziom szkoleń jako dobry. W celu ujednoczenia oceny organizowanych przez szpital szkoleń, zastosowano średnią arytmetyczną<sup>11</sup>.

(1)

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^N x_i}{N}$$

gdzie:

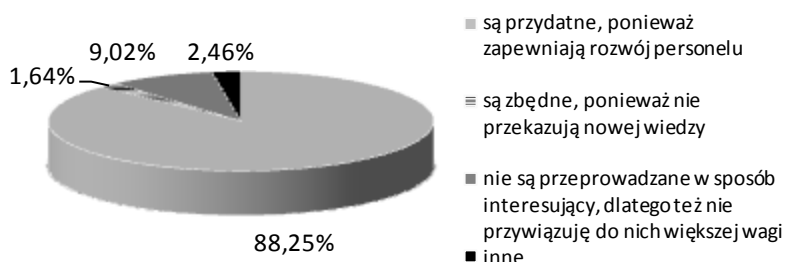
$x_i$  – i-ta wartość zmiennej (wartość zmiennej, którą ma i-ta jednostka statystyczna),

$N$  – liczebność populacji generalnej.

<sup>11</sup> H. Augustyniak, *Statystyka opisowa z elementami demografii*, wydanie trzecie poprawione, Ars boni et aequi, Poznań 2003, s. 38-39.

Za pomocą obliczeń uzyskano średnią ocenę poziomu realizowanych szkoleń, wynoszącą 3,23. Zatem według pracowników średni poziom organizowanych przez szpital szkoleń był dostateczny.

Kolejny aspekt dotyczył oceny przydatności szkoleń dla personelu szpitala. Za przydatne i zapewniające rozwój personelu szkolenia uznało 108 ankietowanych. Według 11 osób szkolenia nie są przeprowadzane w sposób interesujący, dlatego też osoby te nie przywiązują do nich większej wagi. Szkolenia jako zbędne i nie przekazujące nowej wiedzy określiło 1,64% respondentów. (por. rys. 2).



**Rysunek 2.** Przydatność szkoleń w opinii personelu szpitala w %

**Źródło:** Opracowanie własne na podstawie badań własnych.

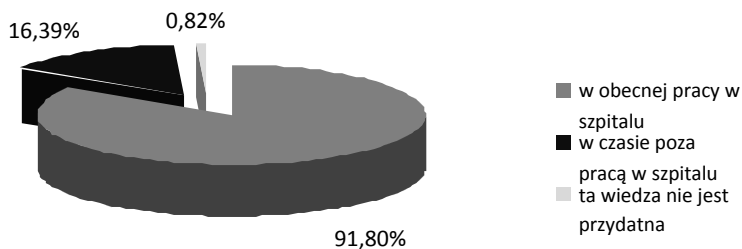
Na podstawie zebranego materiału badawczego stwierdzono, że ponad 88% respondentów ocenia szkolenia jako przydatne i zapewniające rozwój personelu.

Spośród badanej grupy pracowników szpitala ok. Jednak 9% opiniodawców nie było przywiązanych do tematyki szkoleń, ponieważ nie była ona ich zdaniem dość interesująca. Inną opinię na temat szkoleń miało ok. 2,5% ankietowanych sugerujących, że szkolenia są przydatne pod warunkiem, iż przekazują nową wiedzę w sposób interesujący. Ponadto, stwierdzono, że „każde szkolenie jest ukierunkowane ku firmie, która je przeprowadza i stanowi niejako reklamę danego produktu”. W odpowiedzi „inne” znalazły się także sugestie co do prowadzenia szkoleń w formie warsztatowej i ćwiczeniowej. Pozostała część pracowników (1,64%) uważała, że szkolenia nie przekazują nowej wiedzy i są zbędne.

Głównym produktem szkoleń powinna być nabyta wiedza, umiejętności, ale także możliwość ich wykorzystania w praktyce. Dlatego następną wątpliwość dotyczyła wykorzystania wiedzy zdobytej podczas szkoleń w obecnej pracy. Ten aspekt został poszerzony o opinię pracowników związaną z

rodzajem użytkowanej wiedzy. Bardzo często tę wiedzę stosowało w pracy 54,1% ankietowanych. Stosunkowo rzadko wiedzę zdobytą podczas szkoleń wykorzystywało w obecnej pracy w szpitalu ok. 32% osób. Spośród badanych, aż 13,1% respondentów nie potrafiło sprecyzować swojej opinii, zaś 0,82% pracowników w ogóle nie korzystało z takiej wiedzy podczas wykonywania swoich obowiązków. Pracownicy, którzy bardzo często wykorzystywali wiedzę pozyskaną w ciągu szkoleń, w trakcie wykonywania swoich obowiązków określali tę wiedzę jako: specjalistyczną (7,38%), praktyczną (0,82%), teoretyczno-praktyczną (1,64%), wszechstronną (0,82%), a także jako wiedzę dotyczącą standardów (0,82%), nowych technik m.in. operacyjnych (1,64%), komunikacji interpersonalnej (0,82%), celów edukacyjnych pacjentów (0,82%), bezpośredniej pracy z pacjentem (0,82%) oraz wiedzy zdobywanej wyłącznie podczas szkoleń we własnym zakresie (0,82%). Podobnych odpowiedzi udzielali respondenci, którzy czasami wykorzystywali tego typu wiedzę. Najwięcej opinii (1,64%) odnosiło się do stosowania nowych procedur. Wykorzystywaną wiedzę jako wiedzę specjalistyczną uznało 0,82% ankietowanych, jako praktyczną – 0,82% oraz jako wiedzę związaną z pracą z pacjentem (0,82%) czy też z pracą w oddziale (0,82%).

Za wiedzę specjalistyczną przyjęto leczenie cukrzycy, bezpieczne podawanie leków cytostatycznych, żywienie pozajelitowe, wiedzę zdobytą podczas konferencji naukowych z dziedziny onkologii, wiedzę odnośnie aseptyki i antyseptyki, o określonych opatrunkach specjalistycznych nowej generacji i środkach odkażających skórę, opatrywania ran, pierwszej pomocy, resuscytacji, sposobów podawania leków, obsługi sprzętu do podawania leków i płynów oraz profilaktyki przeciw odleżynowej. Wiedza specjalistyczna powiązana jest z wykonywanym zawodem oraz specyfiką oddziału, na którym są wymagane poszczególne umiejętności jak i również konkretny rodzaj wiedzy.



**Rysunek 3.** Wykorzystanie wiedzy zdobytej podczas szkoleń przez personel medyczny w %  
**Źródło:** Opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Aktualnie w szpitalu wiedzę zdobytą w ciągu szkoleń wykorzystywało 112 osób. Taką wiedzę, w czasie poza pracą w szpitalu posługiwało się 20 pracowników. Szczegóły zaprezentowano na rysunku 3.

Z przeprowadzonego wśród pracowników szpitala badania wynika, iż niektórzy pracownicy wykorzystywali wiedzę zdobytą podczas szkoleń zarówno w obecnej pracy w szpitalu, jak i w czasie poza nią. Praktycznie ze zdobytej wiedzy korzystało łącznie 91,80% respondentów. Poza sprawowaniem swoich obowiązków w podstawowym miejscu pracy, pozyskaną wiedzę stosowało nieco ponad 16% ankietowanych. Pozyskanej podczas kształcenia wiedzy nie praktykowało 0,82% pracowników, sugerując, iż jest im nieprzydatna.

Skuteczne metody motywacji pracowników mogą dostarczyć korzyści zarówno pracodawcy, jak i pracownikom. Motywowanie personelu i skłanianie do uczestnictwa w szkoleniach spowoduje, iż pracodawcy będą posiadali wykwalifikowanych pracowników świadczących najwyższej jakości usługi.

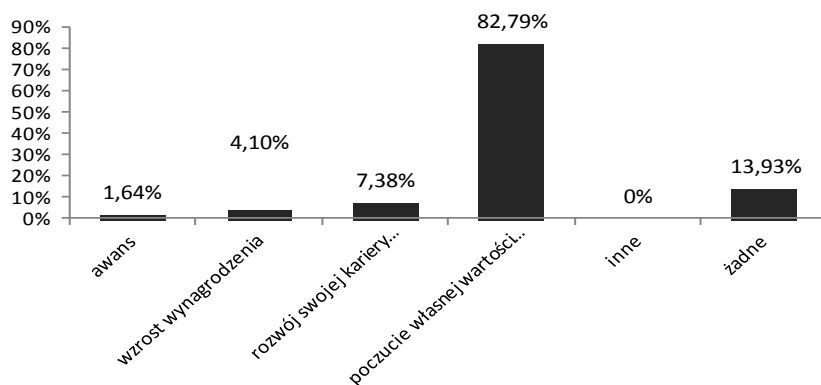
Dzięki temu przedsiębiorstwo osiągnie zyski i renomę, a pracownicy będą czuli się dowartościowani i potrzebni. Wśród badanej próby 66,39% osób odpowiedziało, iż przebyte szkolenia nie dają możliwości awansowania na wyższe stanowisko. Aspektu związanego z awansowaniem na wyższe stanowisko nie potrafiło sprecyzować prawie 29% pracowników. Jedynie 4,92% ankietowanych twierdziło, że uczestnictwo w dotychczasowych szkoleniach dało szansę awansu na wyższą pozycję. Możliwość awansowania na wyższe stanowisko dzięki przebyтым szkoleniom byłoby z pewnością efektywnym sposobem motywacji pracowników do korzystania z tego typu przedsięwzięć.

Z motywacją personelu wiąże się kolejna kwestia poddana weryfikacji w badaniu, dotycząca wymiernych korzyści uzyskanych poprzez przebyte szkolenia. Ankietowani mieli możliwość wielokrotnego wyboru pomiędzy następującymi odpowiedziami:

- awans,
- wzrost wynagrodzenia,
- rozwój swojej kariery naukowej,
- poczucie własnej wartości poprzez podniesienie swoich kwalifikacji,
- inne,
- żadne.

Wyniki badań wskazują (rys. 4), iż dzięki uczestnictwu w szkoleniach 82,79% ankietowanych podniosło swoje kwalifikacje i w ten sposób poprawiło poczucie własnej wartości. Natomiast 7,38% pracowników twierdziło, że szkolenia wpłynęły na rozwój ich kariery naukowej. Ten aspekt związany był ze specjalizacjami, w trakcie których byli niektórzy zatrudnieni. Dla 4,10%

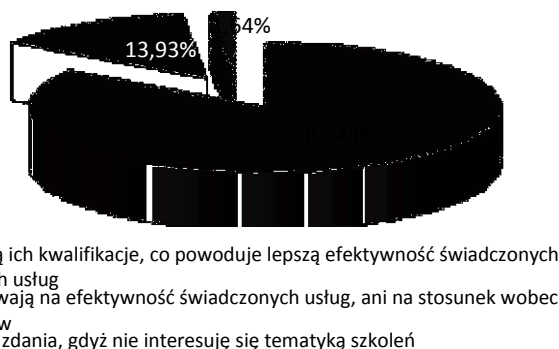
respondentów wymierną korzyścią uzyskaną po przebytych szkoleniach był wzrost wynagrodzenia, a dla 1,64% możliwość awansu. Wśród badanej próby, aż 13,93% opiniodawców uważało, iż przebyte szkolenia nie gwarantują im żadnych profitów. Żaden z badanych nie podał innych dodatkowych możliwych korzyści, wynikających z uczestniczenia w szkoleniach.



**Rysunek 4.** Wymierne korzyści uzyskane przez pracowników szpitala wynikające ze szkoleń pracowniczych w %

**Źródło:** Opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Biorąc pod uwagę opinie pracowników, dotyczące wiedzy i jej wpływu na rozwój pracowników, zebrany materiał empiryczny okazał się także pomocny w ukształtowaniu pewnego zarysu opinii udzielanych przez pracowników na temat wpływu szkoleń na ogólną efektywność ich pracy pracowników szpitala. Szczegóły zaprezentowano na poniższym rysunku.



**Rysunek 5.** Wpływ szkoleń na poprawę efektywności pracowników Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego im. J. Korczaka w Słupsku w %



**Źródło:** Opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Efektywność pracowników stanowi istotny aspekt w funkcjonowaniu dzisiejszych organizacji. Większość ankietowanych (84,43%) twierdziła, że szkolenia wpływają na poprawę efektywności pracowników, gdyż podnoszą ich kwalifikacje, powodując tym samym lepszą jakość świadczonych przez nich usług. Odmiennego zdania było 13,93% respondentów, którzy uważali, iż szkolenia nie wpływają na poprawę efektywności personelu, ponieważ nie zmieniają jakości świadczonych usług ani stosunku wobec pacjentów. Tematyką szkoleń nie interesowało się 1,64% pracowników, dlatego też nie potrafiło określić swojego stanowiska w tej kwestii. Nikt spośród badanych nie podał innego uzasadnienia dotyczącego wpływu szkoleń na poprawę efektywności pracowników.

## Zakończenie

Z badania można wywnioskować, iż według personelu medycznego szkolenia wywierają znaczący wpływ na rozwój pracowników, a tym samym poprawiają efektywność pracy. Znaczna większość pracowników korzystała ze szkoleń pracowniczych organizowanych przez szpital, ale także we własnym zakresie. Badane osoby były świadome tego, iż szkolenia zapewniają ich rozwój zawodowy, podwyższają i aktualizują posiadaną wiedzę oraz przynoszą wymierne korzyści takie jak np. awans, wzrost wynagrodzenia, ale przede wszystkim poczucie własnej wartości. Uczestnictwo w wielu interesujących i wartych uwagi szkoleniach powoduje, że personel medyczny nabywa nowych, przydatnych umiejętności i kwalifikacji, co dodaje mu pewności siebie w relacjach z pacjentami, pracownikami, przełożonymi, a także w zakresie posiadanej i wykorzystywanej wiedzy oraz kompetencji. Z przeprowadzonej analizy wynikało, iż niektórzy pracownicy wypowiedzieli się dość niekorzystnie na temat realizowanych przez szpital szkoleń. Opiniodawcy nie byli usatysfakcjonowani sposobem przeprowadzania szkoleń, który ich zdaniem nie był interesujący. Bardzo rzadko zaspakajane były potrzeby pracowników odnośnie realizacji ciekawej i przede wszystkim przydatnej tematyki szkoleń. Było to niejako powodem, dla którego respondenci uczestniczyli w szkoleniach indywidualnych. Niestety, koszt tego typu szkoleń był często zbyt wysoki, dlatego też nie każdy pracownik mógł sobie pozwolić na korzystanie ze szkoleń we własnym zakresie. Jednak takie sytuacje nie wpływały na zmianę zdania większości respondentów, którzy nadal uważali, że szkolenia są przydatne, ponieważ zapewniają rozwój personelu. W pracy podjęto również próbę zaprezentowania korzystnych dla obu stron rozwiązań umożliwiających sprawniejsze planowanie i realizowanie szkoleń. Należą do nich szkolenia e-

learningowe, które były realizowane przez szpital, jednak w bardzo znikomej ilości. Tego rodzaju szkolenia zapewniają oszczędność pieniędzy i czasu, bowiem każdy pracownik sam decyduje o tym, kiedy przystępuje do szkolenia a w razie problemów, udzielona zostaje mu pomoc. Metoda szkoleniowa polegająca na przekazywaniu zdobytej, przez osobę uczestniczącą w szkoleniu (np. oddziałową), wiedzy pozostałym pracownikom również stanowiłaby skuteczne rozwiązanie. Dzięki takim działaniom wszyscy pracownicy dowiadują się o nowych, potrzebnych, w tak szybko postępującej branży, metodach, technikach, kwestiach medycznych. Premie uznaniowe dla osób zdobywających wyższy stopień naukowy czy też dofinansowanie do szkoleń we własnym zakresie byłoby dobrą motywacją dla pozostałych pracowników do ich dalszego rozwoju zawodowego. Pomocne dla tego typu przedsięwzięć mogłyby się okazać programy: „Kapitał ludzki”, „Inwestycja w kadry” wspomagające rozwój personelu poprzez organizowanie m.in. bezpłatnych szkoleń pracowniczych. Zróżnicowanie sposobu prowadzenia szkoleń wpływałoby zachęcająco na uczestnictwo w treningach szkoleniowych przez personel medyczny. Dzięki temu pracownicy wzbogaciliby się o wiedzę teoretyczno-praktyczną, ale także specjalistyczną związaną ze specyfiką zawodu oraz komunikacją interpersonalną. Systematyczne i rzetelne kompletowanie dokumentacji dotyczącej szkoleń, związane z posiadaniem sprawozdań z każdego przebytego szkolenia z pewnością pomogłoby w planowaniu i realizowaniu kolejnych szkoleń pracowniczych (rozdysponowanie środków, ustalenie odpowiedniej liczby osób do przeszkolenia). Pogłębiając zakres danego badania warto pokusić się o przeprowadzenie analizy porównawczej szkoleń realizowanych przez szpital jako organizacji non-profit oraz przez niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej, zatrudniające pracowników medycznych na kontraktach.

## Bibliografia

1. Augustyniak H., *Statystyka opisowa z elementami demografii*, wydanie trzecie poprawione, Ars boni et aequi, Poznań.
2. Cichy K., *Kapitał ludzki i postęp techniczny jako determinanty wzrostu gospodarczego*, Instytut Wiedzy i Innowacji, Warszawa, 2008.
3. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Komunikat Komisji Europejskiej, Bruksela, 2010.
4. Hejduk I., Grudzewski W.M., *Zarządzanie wiedzą w organizacjach*, E-mentor nr1 (8)/2005.

5. Kaczmarczyk S., *Badania marketingowe. Metody i techniki*, wydanie III zmienione, PWE, Warszawa 2003.
6. Probst G., Raub S., Romhardt K., *Zarządzanie wiedzą w organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
7. Zbiegień-Maciąg L., *Marketing personalny czyli jak zarządzać pracownikami w firmie*, wyd. Business Press, Warszawa 1996.

## **THE TRAINING STAFF EVALUATION AND KNOWLEDGE DEVELOPMENT IN EMPIRICAL STUDY**

New challenges, which puts the economy and market operators new European strategy „Europe” 2020 causes that this article shall take human capital development in the acquisition of knowledge as priority issues and still valid. One of the principal purpose of this article is assessment of trainings, they have been carried out in a Hospital J. Korczak in Słupsk and their impact on opportunities for the development of human capital. In particular are checked type and the usefulness knowledge gained during training staff.

Keywords: human capital, training, development, KBE.