

IZABELA RÓŻAŃSKA-BIŃCZYK

**Wydział Zarządzania
Uniwersytet Łódzki**

MICHAŁ NOWICKI

**Wydział Organizacji i Zarządzania
Politechnika Łódzka**

KSZTAŁTOWANIE NOWOCZESNEGO KAPITAŁU LUDZKIEGO A ROLA STRATEGII ROZWOJU WOJEWÓDZTWA

W artykule starano się wyjaśnić istotę kształtowania nowoczesnego kapitału ludzkiego oraz wykazać jego znaczenie dla możliwości rozwoju regionów – poszczególnych województw. Postulat brzmiący, iż budowa nowoczesnej i silnej gospodarki współcześnie nie może obejść się bez udziału nowoczesnego kapitału ludzkiego, starano się obronić poprzez wskazanie wybranych danych statystycznych. Powołano się m. in. na wskaźniki atrakcyjności inwestycyjnej i innowacyjnej, PKB per capita, poziom bezrobocia etc. Istotny udział w opracowaniu zajmuje również analiza i wnioskowanie oparte na zapisach samorządowych dokumentów o strategicznym znaczeniu dla możliwości rozwoju regionalnego, czyli Strategii Rozwoju Województwa...

1. Nowoczesny kapitał ludzki

W literaturze przedmiotu można spotkać wiele definicji i określeń na formułowanie pojęcia kapitału ludzkiego. Nie ma jednak ogólnie przyjętej definicji kapitału ludzkiego, mamy raczej do czynienia z jego wieloznacznością, uzależnioną m.in. od szeregu prowadzonych rozważań. Ta różnorodność terminologiczna wynika ze stosowania odmiennych założeń badawczych poszczególnych osób zajmujących się kapitałem ludzkim oraz sposobów transferu literatury zagranicznej na język polski [Król, Ludwiczynski, 2006, s. 110]. J. Mincer w swojej pracy jako jeden z pierwszych zdefiniował kapitał ludzki. Twierdził, że czynniki wpływające na racjonalne zachowanie człowieka są najważniejsze w systemie podziału dochodu. Jako pierwszy przedstawił definicję inwestycji

w kapitał ludzki (w sensie uczenia się – początkowo edukacja szkolna, następnie nabywanie doświadczenia w pracy). Model stworzony przez Mincera ukazuje, że różnica zarobków przedstawicieli różnych zawodów wynika z długości czasu nauki. Natomiast zróżnicowane dochody osób wykonujących te same zawody zależą od doświadczenia zawodowego – liczby lat, które jednostka przepracowała w zawodzie. G. Becker zdefiniował inwestycje w kapitał ludzki jako rozdyponowanie zasobów wpływające na dochody realne w przyszłości. Odbyna się to przez edukację, nabywanie doświadczenia zawodowego, ochronę zdrowia, zgłębienie informacji dotyczących działania systemu ekonomicznego. Szczególną uwagę zwrócił na inwestycję w kapitał ludzki za pomocą szkoleń zawodowych [Cichy, Malaga, s. 22]. Kontynuatorem teorii zapoczątkowanej przez Mincera i Beckera jest również Yossef Ben-Porath, który wprowadził do rozważań funkcję produkcji kapitału ludzkiego, której postać zależy m.in. od zdolności, jakości szkolnictwa, możliwości i ograniczeń instytucjonalnych [Kotarski, 2013, s. 15]. Prace ekonomisty R. Lucasa doprowadziły do powstania modelu kapitału ludzkiego, który najczęściej jest postrzegany jako klasyczny. Istniały w nim dwie różne koncepcje dotyczące sposobu akumulacji kapitału ludzkiego – w wyniku edukacji szkolnej oraz nabywania doświadczenia zawodowego. W obu przypadkach, akumulacja ta była powiązana z koniecznością poświęcenia użyteczności teraźniejszej na korzyść użyteczności przyszłej [Cichy, Malaga, s. 23]. Ekonomista podkreślał, iż akumulacja kapitału ludzkiego stanowi główną siłę napędową wzrostu gospodarczego. Trwałe podniesienie stopy wzrostu gospodarczego w długim okresie jest natomiast możliwe poprzez zmniejszenie konsumpcji bieżącej na korzyść przyszłej oraz inwestycji celowych w kapitał ludzki [Roszkowska, s. 313]. Na uwagę zasługuje definicja kapitału prezentowana przez I. Fishera, który tę kategorię rozpatruje jako majątek dający wzrost dochodu [M. Białasiewicz, 2013a, s. 23].

W związku z powyższym można oprzeć się na definicji, że kapitał ludzki jest to nagromadzony przez pracownika zasób wiedzy fachowej, doświadczenia i umiejętności. Dzięki niemu możliwe jest uzyskanie większych dochodów. Występuje jako zasób, który łączy w sobie kapitał, pracę i przedsiębiorczość. Kapitał ludzki rozumie się jako wiedzę, zdrowie i zdolności człowieka, które przyczyniają się do wzrostu jego zdolności produkcyjnej. Jest on formą kapitału, dlatego, że jest źródłem obecnych i przyszłych dochodów lub przyszłego zadowolenia [Encyklopedia Zarządzania]. Pod nazwą kapitał ludzki ukryte są elementy niematerialne – zdolności, wiedza oraz nabyte umiejętności poszczególnych pracowników. I właśnie ten czynnik, jak to ujął Adam Smith: „ucieleśniona w człowieku wiedza” lub „pożyteczne umiejętności nabyte przez członków społeczeństwa”, stanowią dziś w znacznej mierze o rozwoju społecznym i ekonomicznym państw i regionów [Makuch, 2009, s. 13]. W polskiej literaturze przedmiotu na uwagę zasługuje definicja kapitału ludzkiego sformułowana przez R.S. Domańskiego,

który określa go jako „zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia, energii witalnej zawarty w społeczeństwie. Zasób ten – genetyczne cechy danej populacji – nie jest dany raz na zawsze, ale można go powiększyć drogą inwestycji, chociażby poprzez system edukacji [Białasiewicz, 2013b, s. 25]. J. Grodzicki przez kapitał ludzki rozumie „zasób wiedzy i umiejętności o określonej wartości będący źródłem przyszłych zarobków czy satysfakcji, przy czym jest on odnawialnym i stale powiększanym potencjałem ludzkim”. Autor wyróżnia kapitał ludzki *sensu largo* i kapitał ludzki *sensu stricto*. W szerszym znaczeniu kapitał ludzki obejmuje ogół walorów ludzkich, które są efektem procesu adaptacji środowiskowej, cech własnych i procesu kształcenia w systemie edukacji. W węższym ujęciu kapitał jest określany jako wartości wynikające z sumy nakładów na kształcenie jednostek, które to wartości składają się na potencjał edukacyjny społeczeństwa [Białasiewicz, 2013b, s. 25].

Widoczne jest, że badacze nie ustalili jednego wspólnego stanowiska w sprawie pojęcia kapitał ludzki. Analizując definicje wymienionych autorów, można wskazać cechy wspólne dla tego pojęcia – są to: jakościowy charakter, trudność ewidencji i pomiaru, długi horyzont czasowy potrzebny do ukształtowania tego rodzaju kapitału, unikatowość [Listwan, 2005, s. 57]. Biorąc pod uwagę rolę, jaką odgrywa w dzisiejszych czasach kapitał ludzki, należy podkreślić ogromną wagę, jaką kreuje w jego tworzeniu system kształcenia i zdobywania doświadczeń zawodowych. Rozwój kapitału ludzkiego jest we współczesnej gospodarce traktowany jako kluczowa rola w procesie sprzyjającym rozwojowi regionalnemu, a w efekcie rozwojowi konkurencyjności gospodarki.

2. Rola nowoczesnego kapitału ludzkiego dla rozwoju regionalnego

Zauważyć należy, że warunkiem wysokiej jakości i wartości kapitału ludzkiego jest zdolność jego efektywnego wykorzystania. Podkreśla się, że brak praktycznego zastosowania wiedzy i umiejętności, które posiada jednostka oraz bierność postawy i brak zaangażowania w sprawy społeczne obniżają jakość kapitału ludzkiego [Michalczyk, Musioł, 2008, s. 62-63]. Decydującą rolę mają w tej kwestii do odegrania osoby odpowiedzialne za rozwój regionu, którzy będą mieli za zadanie zaktywizowanie mieszkańców danego regionu do działania.

Jakość czynnika ludzkiego w gospodarce jest ściśle powiązana z teorią kapitału ludzkiego. Wydatki ponoszone w celu podniesienia tej jakości są rozpatrywane jako nakłady inwestycyjne. Kapitał ludzki może być analizowany na czterech płaszczyznach: makro, mezo, mikro i osoby. Pod pojęciem kapitału ludzkiego jako czynnika rozwoju ekonomicznego należy rozumieć koncentrację przestrzenną, poziom wykształcenia, zdrowotność, koszty i wydajność pracy

[Białasiewicz, 2013b, s. 25]. Rozwój zasobów ludzkich stanowi zatem kluczowy czynnik postępu zarówno na poziomie ogólnokrajowym, jak i regionalnym, przyczyniając się do pełniejszego wykorzystania zasobów pracy oraz budując przewagę konkurencyjną także w skali lokalnej. Kapitał ludzki wywiera silny wpływ na innowacyjność gospodarki i społeczeństwa, a tym samym na zdolność do przyswajania i wdrażania światowych osiągnięć naukowych i światopoglądowych. Po wtóre, wywiera wpływ na przemiany instytucjonalne, sprzyja propagowaniu i upowszechnieniu nowoczesnych wzorców konsumpcji i kształtuje nowoczesną infrastrukturę techniczno-organizacyjną, informatyczną, socjalną [Białasiewicz, 2013b, s. 27]. Odpowiednie inwestowanie w kapitał ludzki przynosi wymierny korzystny efekt dla rozwoju regionu, jak i dla samej jednostki. Przekłada się to między innymi na wzrost gospodarczy danego regionu, ale i na korzyści nieekonomiczne, między innymi takie jak: niższa przestępczość czy lepsza integracja społeczności lokalnej. Do inwestycji w kapitał ludzki zaliczamy wydatki na [Jarecki, 2003, s. 32]: ochronę zdrowia zwiększając długość życia oraz podnoszące poziom zdrowotności, wydatki na kształcenie w ramach systemów edukacyjnych (również dla osób dorosłych), wydatki na przyuczanie do zawodu i nabywanie praktyki w przedsiębiorstwach, wydatki związane z migracją ludzi w celu przystosowania się do nowych możliwości zatrudnienia, wydatki na uzyskanie informacji zawodowych, wydatki na badania naukowe. Można zauważyć, że bardzo istotną rolę w wymienionych formach inwestowania w kapitał ludzki zajmuje kształcenie i ochrona zdrowia. Rolą władz regionalnych jest więc promowanie idei ciągłego udoskonalania kompetencji społeczeństwa i ustawicznego kształcenia, przede wszystkim poprzez dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb regionu i umożliwienie społeczeństwu jak najlepszego dostępu do edukacji.

Dla podtrzymania rozwoju konieczne są coraz większe nakłady skierowane na człowieka – jego wiedzę. Poziom wykształcenia kapitału ludzkiego decyduje o zdolności danego kraju do adaptacji kapitału finansowego i przetwarzanie go w dobra i usługi. Ludzie o odpowiednim wykształceniu zgłaszają popyt na rozwiązania rynkowe, które z kolei pomagają im uzyskać przychód z kapitału w nich ucieleśnionego [Kowalewski]. Poszczególne formy inwestowania w kapitał ludzki są ze sobą skorelowane i determinują się wzajemnie. Ich analiza powinna być jak najbardziej wszechstronna, tak aby brała pod uwagę relacje występujące pomiędzy różnymi rodzajami inwestycji. Inwestycje w kapitał ludzki są niezwykle istotne zarówno z punktu widzenia jednostki (maksymalizowanie dochodów), przedsiębiorstwa (sprawne i efektywne funkcjonowanie, zdobycie przewagi konkurencyjnej), jak i gospodarki (stały, zrównoważony wzrost gospodarczy) [Kozuch, 2000, s. 57-58]. Znaczenie problematyki inwestycji w kapitał ludzki jest podkreślane także w założeniach polityki Unii Europejskiej. Odnowiona strategia lizbońska zakłada, że Europa ma stać się atrakcyjnym miejscem

do inwestowania i pracy. Aby osiągnąć postawiony cel, konieczny jest rozwój nauki, wzrost poziomu innowacyjności gospodarki, a w efekcie tworzenie większej liczby miejsc pracy. Założenia strategii lizbońskiej, także cele polityki spójności krajów członkowskich, sprzyjają rozwojowi kapitału ludzkiego między innymi poprzez Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL). Działania realizowane w ramach tego programu koncentrują się na obszarach dotyczących zatrudnienia, edukacji, integracji społecznej, ułatwienia w dostosowaniu się pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce, a także zagadnieniach związanych z rozwojem zasobów ludzkich, budową sprawnej i skutecznej administracji publicznej wszystkich szczebli oraz promocją zdrowia [PARP].

Podsumowując, kapitał ludzki jest zasobem, który może przynieść społecznościom regionalnym wymierne korzyści. Należy odpowiednio kierować polityką regionu, aby ten zasób w jak najefektywniejszy sposób wykorzystać. Do tych działań należy przede wszystkim edukacja społeczeństwa, nacisk na ciągły rozwój kapitału ludzkiego i dopasowanie tych działań do rzeczywistych potrzeb lokalnego rynku pracy. Warunkiem koniecznym do osiągnięcia sukcesu w tej dziedzinie jest takie działanie, które uświadomi regionalnych decydentów o potrzebie wspierania rozwoju kapitału ludzkiego we współczesnej gospodarce.

3. Rozwój nowoczesnego kapitału ludzkiego w praktyce

W artykule przy postrzeganiu pojęcia „region” zdecydowano się zastosować kryterium NUTS-2¹, które pozwala w gospodarczo-demograficznych realiach Polski na **utożsamianie regionów z województwami**. W powyższym kontekście, zgodnie z postulatami D. Wyszowskiej, region, czyli województwo, to wyodrębniona jednostka terytorialna o relatywnie dużej powierzchni i liczbie ludności, będąca obszarem jednolitym, na którym jest prowadzona odmienna polityka, w tym gospodarcza i społeczna, cechująca się autonomią przejawiającą się pod postacią [Wyszowska, 2005, s. 352]:

- posiadania osobowości prawnej umożliwiającej samodzielne decydowanie o polityce rozwoju prowadzonej w regionie,
- funkcjonowania odrębnych i niezależnych organów samorządowych,
- funkcjonowania niezależnego systemu finansowania.

W konsekwencji, **poszczególne województwa różnią się indywidualnymi możliwościami w zakresie tworzenia wewnętrznego (regionalnego) potencja-**

¹ Klasyfikacja Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych NUTS obowiązuje w krajach Unii Europejskiej, zgodnie z Rozporządzeniem (WE) nr 1059/2003 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 maja 2003 r. (Dz. Urz. UE L 154 z 21.06.2003 r., z późn. zm.). Szerzej: http://www.stat.gov.pl/gus/5840_7551_PLK_HTML.htm; dostęp w dniu 25.03.2014.

lu rozwojowego danego regionu, na który składają się potencjały [Zdrajkowska, 2003, s. 67]: ekonomiczny, kulturalny, intelektualny, innowacyjny, instytucjonalny i środowiskowy. Mówiąc prościej, poszczególne województwa, oprócz wspólnych i powszechnie wykorzystywanych mechanizmów, dysponują również tymi unikatowymi. Oznacza to, że w zależności od przyjętych strategii i polityk rozwojowych indywidualne województwa posiadają urozmaicone możliwości kreowania świadomie stymulowanych zmian, prowadzących do wzrostu potencjału społeczno-gospodarczego i polepszania warunków życia ludności, czyli stopnia rozwoju środowiska innowacyjnego, poziomu konkurencyjności regionu oraz klimatu dla rozwoju przedsiębiorczości [Stawasz, 2004, s. 57-60].

Szczególne znaczenie dla powyższych kwestii niesie za sobą teza, **iż nowoczesna, a zarazem silna gospodarka, postrzegana zarówno w skali kraju, jak i poszczególnych jego regionów, nie może dziś obejść się bez nowoczesnego kapitału ludzkiego**. Dlatego też interesującym zagadnieniem wydaje się być analiza założeń strategicznych i realizowanych w ich ramach działań, nakierowanych na kształtowanie i rozwój regionalnego potencjału kapitału ludzkiego, które są ujęte w samorządowych dokumentach pt. *Strategia Rozwoju Województwa* [...]. Wydaje się, że w diagnozie prorozwojowych działań strategicznych poszczególnych regionów Polski, postrzeganych z poziomu województw, za niezwykle istotne należy uznać zagadnienia:

- podobieństw i różnic w **typie i charakterze fundamentalnych założeń przyjętych strategii** rozwoju poszczególnych województw oraz wynikających z nich strategii rozwoju nowoczesnego kapitału ludzkiego i realizowanych w ich ramach działań,
- poziomu podobieństwa i zróżnicowania w **typie i charakterze celów** (oczekiwań i nadziei) oraz **specyfice spodziewanych efektów** przyjętych działań (przewidywań i prognoz) ujętych w dokumentach strategicznych²,
- **poziomu dopasowania przyjętych kierunków działań do zidentyfikowanych potrzeb** rozwojowych w obrębie kształtowania i rozwoju nowoczesnego potencjału kapitału ludzkiego w regionie,

² W zależności od województwa wyróżnia się od 3 do 9 charakterystycznych obszarów strategicznych związanych z planami rozwojowymi. Analiza dokumentów wskazuje, że zróżnicowanie to może wynikać z kilku źródeł. Pierwszym są poparte ekspercką analizą i diagnozą potrzeb rozwojowych różnice w koncepcji rozwoju województwa. Drugą przyczyną jest brak czytelnych wytycznych co do standardu unifikującego procedury tworzenia dokumentu pt. „Strategia Rozwoju Województwa [...]”, a w efekcie zróżnicowany poziom szczegółowości zapisów ujętych w tych strategicznych dokumentach. Trzecią determinantą jest natomiast zróżnicowany poziom dostępnych środków finansowych, który dane władze samorządowe mogą przeznaczyć na realizację planów rozwoju.

- zróżnicowania **stopnia zaangażowania zasobów, środków (głównie finansowych) i wysiłków** przez władze samorządowe oraz podległe im instytucje współodpowiedzialne za rozwój regionalnego potencjału kapitału ludzkiego³,
- poziomu zróżnicowania w stopniu **realnie osiągniętych, i tych wciąż pozostających do osiągnięcia, prognozowanych celów oraz efektów** ujętych w dokumentach strategicznych.

W związku z istotą podjętej tematyki, w dalszej części artykułu podjęto próbę syntetycznego zaprezentowania i omówienia zagadnień obrazujących przekładanie się ponoszonych przez władze samorządowe wysiłków i powiązanych z nimi wydatków (poziomu alokacji środków finansowych) na skuteczność i efektywność realizacji strategii rozwojowych regionalnego potencjału kapitału ludzkiego przekładających się na wskaźniki, tj.:

- PKB per capita,
- bezrobocie,
- liczby uczelni wyższych stanowiących podstawę tworzenia potencjału kapitału ludzkiego w regionie i liczby absolwentów szkół wyższych,
- pozycji w rankingu atrakcyjności inwestycyjnej i poziomu innowacyjności wśród pozostałych województw.

Zanim zostaną przytoczone stosowne dane finansowe warto wrócić na chwilę do istoty zagadnienia bazowego, czyli kształtowania **potencjału kapitału ludzkiego w regionie** i działań na rzecz jego rozwoju, które zostały przyjęte i ukonstytuowane w Strategii Rozwoju Województwa [...]. W niniejszym artykule za specyficzne obszary powiązane z nowoczesnym kapitałem ludzkim uznano:

- **OBSZAR I** → edukacja, nauka, kultura, sport i informacja⁴,

³ Różnice te są już widoczne z poziomu analizy zapisów dokumentu Strategia Rozwoju Województwa [...], staranności ich przygotowania oraz kompleksowości zawartych w nich danych i informacji. Przykładem pozytywnym, swoistym wzorcem godnym naśladowania, może być dokument ilustrujący Strategię Rozwoju Województwa Dolnośląskiego. W opracowaniu tym, oprócz standardu dla wszystkich 16 analizowanych dokumentacji, znalazły się również, stanowiące prognozę alokacji na poszczególne obszary strategiczne, pełne, rzetelne i klarownie zaprezentowane dane charakteryzujące m.in. źródła finansowania i ramy finansowe. Przeglądając zapisy dokumentacji innych województw można niestety natrafić na opracowania pozbawione tych, niezwykle ważnych, informacji o ramach finansowych lub prezentujących jedynie ogólne ich ujęcie we wskaźnikach procentowych, czyli mało czytelnych (np. Strategie Rozwoju Województwa: Opolskiego, Wielkopolskiego, Zachodniopomorskiego).

⁴ Obszar edukacji, nauki, kultury, sportu i informacji obejmuje inicjatywy zakładające poprawę dostępu do wysokiej jakości edukacji, kształtowania postaw obywatelskich, zachowań prozdrowotnych, pobudzających aktywność kulturalną, przygotowujące do wyzwań i potrzeb rynku pracy, a także mające na celu szerokie otwarcie przestrzeni informacyjnej na potrzeby mieszkańców, firm i instytucji regionu.

- **OBSZAR II** → przedsiębiorczość i innowacyjność, gospodarka i miejsca pracy⁵,
- **OBSZAR III** → społeczeństwo i partnerstwo⁶.

Tabela 1. Wybrane dane ilustrujące nakłady na rozwój nowoczesnego kapitału ludzkiego w regionie

Strategia Rozwoju Województwa [...]	Szacunkowy średnioroczny poziom alokacji środków finansowych pochodzących ze:			
	źródeł publicznych ⁷ [mld zł]	źródeł prywatnych ⁸ [mld zł]	z BIZ ⁹ [mld zł]	SUMA
Dolnośląskiego	7,40	28,60	4,19	40,19
Kujawsko-pomorskiego	4,60	9,56	0,98	15,14
Lubelskiego	5,70	14,40	0,56	20,66
Lubuskiego	5,40	13,90	1,05	20,35
Łódzkiego	5,30	18,11	1,55	24,96
Małopolskiego	4,32	8,96	2,83	16,11
Mazowieckiego	7,59	46,48	19,68	73,75
Opolskiego	?	4,32	0,72	?

⁵ Obszar przedsiębiorczości i innowacyjności gospodarki i miejsc pracy obejmuje grupy inicjatyw wspierających rozwój mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, w szczególności umożliwienie implementacji rozwiązań naukowych i patentów oraz transfer wiedzy w relacji gospodarka-nauka, a także zwiększenie liczby miejsc pracy poprzez aktywne działania mające na celu ograniczanie bezrobocia i poprawę warunków tworzenia miejsc pracy.

⁶ Obszar społeczeństwa i partnerstwa obejmuje grupę działań zakładających kształtowanie pozytywnej tożsamości i solidarności międzypokoleniowej (spójności społecznej), a także partnerstwa międzyinstytucjonalnego, publiczno-publicznego i publiczno-prywatnego.

⁷ W skład alokacji środków finansowych ze źródeł publicznych wchodzi **publiczne środki krajowe i regionalne** (tj. budżet województwa, JST, państwa oraz środki innych jednostek sektora publicznego) oraz **publiczne środki zagraniczne** (tj. Fundusze Europejskie typu EFRR, EFS, np. POKL, FS, EFRROW, EFMiR, a także środki EBI, środki z programów i inicjatyw europejskich, a także inne środki zagraniczne).

⁸ W skład alokacji środków finansowych ze źródeł prywatnych wchodzi środki w ramach partnerstwa publiczno-prywatnego, środki MSP zaangażowane w fundusze pożyczkowe i poręczeniowe oraz inne środki prywatne.

⁹ W skład alokacji środków finansowych ze źródeł BIZ wchodzi fundusze pozyskane w drodze inwestycji dokonanych przez inwestora zagranicznego, który staje się właścicielem lub współwłaścicielem przedsiębiorstwa działającego w danym kraju i w aktywny sposób wpływa na zarządzanie tym przedsiębiorstwem.

Podkarpackiego	3,36	12,56	0,88	16,8
Podlaskiego	4,60	7,30	0,44	12,34
Pomorskiego	5,25	14,85	2,74	22,84
Śląskiego	?	27,66	4,31	31,97
Świętokrzyskiego	3,70	8,90	0,39	12,99
Warmińsko-mazurskiego	4,66	5,51	0,44	10,61
Wielkopolskiego	?	21,07	3,82	?
Zachodniopomorskiego	?	9,88	2,12	?
ŚR. POLSKA	4,76	15,75	2,91	---

Źródło: opracowanie własne na podstawie: A. Argasińska-Skórka, A. Maluśka, 2013; oraz dokumentacji „Strategia Rozwoju Województwa...”¹⁰.

Tabela 2. Wybrane dane ilustrujące efekty związane z rozwojem nowoczesnego kapitału ludzkiego w regionie

Województwo	PKB per capita [zł]	Lokata w rankingu atrakcyjności i rankingu innowacyjności ¹¹		Poziom bezrobocia ujęty w odczycie z sierpnia 2013 r.[%]	Liczba uczelni wyższych [szt.]	Generowany udział w krajowej liczbie absolwentów szkół wyższych
		ALR	AIR			
Dolnośląskie	41 750	2	4	12,9	38	8,5
Kujawsko-pomorskie	31 107	11	11	17,5	21	4,8
Lubelskie	25 097	4	8	13,7	19	5,9
Lubuskie	31 348	16	16	15,3	8	1,4
Łódzkie	34 180	9	5	13,7	29	6,0
Małopolskie	31 501	12	2	11,3	33	11,5
Mazowieckie	60 359	3	1	11,1	108	17,5
Opolskie	29 498	5	13	13,5	6	2,4

¹⁰ Dokumentacje Strategia Rozwoju Województwa [...] każdorazowo zostały pobrane z portali samorządowych województw, portali instytucji podległych władzom samorządowym danego województwa (np. Urząd Marszałkowski) i/lub portali BIP.

¹¹ H. Godlewska-Majkowska, Atrakcyjność inwestycyjna polskich regionów i przedsiębiorczość regionalna – ujęcie kompleksowe, [w:] Atrakcyjność inwestycyjna a przedsiębiorczość regionalna w Polsce, H. Godlewska-Majkowska (red.), Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2011, ss. 25-41; M. Nowicki, Współpraca Publiczno-Prywatna a poziom atrakcyjności inwestycyjnej regionów, [w:] Uwarunkowania rynkowe rozwoju mikro, małych i średnich przedsiębiorstw – Mikrofirma 2013, A. Bielawska (red.), Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 752, Ekonomiczne Problemy Usług nr 102, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2013, s. 124.

Tabela 2 (cd.)

Podkarpackie	24 973	15	9	15,5	15	4,2
Podlaskie	26 985	14	10	14,5	18	3,0
Pomorskie	35 597	10	7	12,8	29	6,0
Śląskie	39 677	1	3	11,1	45	10
Świętokrzyskie	28 134	13	12	15,6	15	2,9
Warmińsko-mazurskie	27 228	8	15	20,4	9	3,1
Wielkopolskie	38 629	7	6	9,5	40	9,1
Zachodniopomorskie	32 268	6	14	16,6	20	3,6
ŚR. POLSKA	37 069	---	---	13,0	---	8,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie: H. Godlewska-Majkowska, A. Komor, P. Zarębski, M. Typa, 2013; Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych 2011, s. 32.

Mając na uwadze dane statystyczne przytoczone w powyższych tabelach, za dość oczywiste i łatwe do przewidzenia należy uznać spostrzeżenia, iż:

- poszczególne województwa dość istotnie różnią się pod względem wysokości możliwej średniorocznej alokacji na realizację celów i zamierzeń ujętych w ich strategiach rozwoju (najskromniejsze średnioroczne budżety oscylują w granicach 10÷12 mld zł, średnie ok. 20 mld zł, podczas gdy te najbardziej pokaźne przekraczają 30 mld zł, z absolutnym rekordzistą, czyli województwem mazowieckim dysponującym pulą prawie 74 mld zł);
- województwa dysponujące środkami finansowymi większymi od pozostałych regionów są predestynowane do zajmowania pozycji liderów pod względem zarówno atrakcyjności lokalizacyjnej, jak i innowacyjnej (odpowiednio województwa: mazowieckie – lokaty 3 i 1, dolnośląskie lokaty – 2 i 4, i śląskie – lokaty 1 i 3);
- regiony bardziej uprzemysłowione (zwłaszcza w tradycyjne gałęzie przemysłu) dysponują większym potencjałem finansowym, choć można zauważyć zacieranie się różnic między regionami opartymi na przemyśle tradycyjnym a tymi rozwijającymi przemysł nowoczesny;
- województwa posiadające rozbudowany system celów strategicznych, mogących przeznaczyć znaczną pulę środków finansowych na rozwój, w tym na kształtowanie nowoczesnego kapitału ludzkiego, zwykle charakteryzują się sprzyjającymi warunkami na regionalnym rynku pracy, tj. wyższym niż przeciętny wskaźnikiem PKB per capita (pierwsza piątka to województwa: mazowieckie, dolnośląskie, śląskie, wielkopolskie, łódzkie, dla których PKB per capita oscyluje pomiędzy 60 359÷34 180 zł, podczas gdy na przeciwnym biegunie znajdują się województwa warmińsko-mazurskie, lubelskie, podkarpackie z PKB per capita oscylującym pomiędzy 27 228÷24 973 zł), oraz niższym wskaźnikiem bezrobocia (liderzy to województwa: wielkopolskie – 9,5%, śląskie i mazowieckie, oba – 11,1%, podczas gdy na przeciwnym biegunie znajdują się

województwa: warmińsko-mazurskie – 20,4%, kujawsko-pomorskie – 17,5% i zachodniopomorskie – 16,6%, a więc województwa zajmujące niskie lokaty w rankingach atrakcyjności lokalizacyjnej i inwestycyjnej oraz zaliczające się do grupy województw posiadających najskromniejsze środki na realizację strategii rozwoju, w tym rozwoju nowoczesnego kapitału ludzkiego);

- regiony cechujące się wyższym stopniem kształtowania i rozwijania nowoczesnego kapitału ludzkiego, właściwego dla spójnego kulturowo społeczeństwa zorientowanego na korzystanie z dobrodziejstw rozwiniętych sfer edukacji, nauki, kultury i sportu, zazwyczaj posiadają lepiej rozwiniętą sieć instytucji publicznych świadczących ww. usługi, zwłaszcza liczbę uczelni wyższych, co bezpośrednio przekłada się na generowaną liczbę absolwentów (przykładowo województwa: mazowieckie – 108 uczelni wyższych generujących 17,5% absolwentów w ujęciu ogólnokrajowym, czy też śląskie – 45 uczelni wyższych generujących 10% absolwentów).

W artykule wykorzystano informacje zawarte w dokumentach samorządowych Strategia Rozwoju Województwa [...], których źródła zostały zestawione na poniższej ilustracji.

Źródła dokumentów Strategia Rozwoju Województwa [...] dostęp w dniu 24.03.2014:

WOJEWÓDZTWO:

- **dolnośląskie** → www.umwd.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/Rozwoj_regionalny/SRWD/SRWD_2020-final.pdf
- **kujawsko-pomorskie** → www.kujawsko-pomorskie.pl/pliki/strategia/20131024_strategia/SRW.pdf
- **lubelskie** → www.strategia.lubelskie.pl/SRWL%202014-2020%20FIN.pdf
- **lubuskie** → www.bip.lubuskie.pl/system/obj/14608_SRWL_2020_z_zalacznikami_1.pdf
- **łódzkie** → www.strategia.lodzkie.pl/images/srw_2020_uchwalona_26_02_2013.pdf
- **małopolskie** → www.malopolskie.pl/Pliki/2011/strategia.pdf
- **mazowieckie** → http://mbpr.pl/user_uploads/image/PRAWE_MENU/PROJEKT%20STRATEGII/SRWMPROJ.pdf
- **opolskie** → http://umwo.opole.pl/docs/27x01_srwo_pl_zakladki.pdf
- **podkarpackie** → www.umwp.podkarpackie.pl/attachments/article/2634/STRATEGIA-ROZWOJU-WOJEWODZTWA-PODKARPACKIE-2020.pdf
- **podlaskie** → www.strategia.wrotapodlasia.pl/pl/proces_aktualizacji/ps2/var/resources/154/248/4/srwp_2020_1.pdf
- **pomorskie** → www.pomorskie.eu/res/strategia2020/pomorskie_srwp2020.pdf
- **śląskie** → www.slaskie.pl/zalaczniki/2013/07/04/1372921202/1372921250.pdf
- **świętokrzyskie** → www.e-swietokrzyskie.pl/strategia_wojewodztwa/index.php/component/edocman/?task=document.download&id=216
- **warmińsko-mazurskie** → http://strategia2025.warmia.mazury.pl/site/showFile/133.html?id_menu=8
- **wielkopolskie** → www.wrpo.wielkopolskie.pl/zalaczniki1/2013/Zaktualizowana_Strategia_RWW_do_2020.pdf
- **zachodniopomorskie** → www.wzp.pl/download/index/biblioteka/6637

Rys. 1. Wykaz źródeł dokumentów samorządowych Strategia Rozwoju Województwa [...] wykorzystanych przy opracowaniu artykułu

Źródło: opracowanie własne.

Pogłębiając prowadzoną analizę, warto przyjrzeć się najczęściej stosowanym miernikom ustalonym do monitorowania poziomu skuteczności i efektywności wywiązywania się z realizacji zapisów Strategii Rozwoju Województwa,

obejmujących w swym zakresie rozwój Nowoczesnego Kapitału Ludzkiego. W zależności od rozpatrywanego obszaru do grona przeważnie spotykanych wskaźników zaliczyć można:

- **OBSZAR I** → edukacja, nauka, kultura, sport i informacja
 1. Udział dzieci w wieku 3-5 lat objętych wychowaniem przedszkolnym w liczbie dzieci w tej grupie wiekowej w województwie ogółem [w %];
 2. Liczba uczniów przypadająca na 1 komputer z szerokopasmowym dostępem do Internetu w szkołach podstawowych i gimnazjach;
 3. Zdawalność matur [w %];
 4. Studenci szkół wyższych na 10 000 ludności i/lub wskaźnik liczby studentów do ludności w grupie 19-24 lata;
 5. Absolwenci szkół wyższych na kierunkach matematycznych, przyrodniczych, technicznych i medycznych (% absolwentów szkół wyższych ogółem);
 6. Słuchacze studiów podyplomowych na 10 000 ludności;
 7. Liczba studentów studiów doktoranckich na 10 tys. mieszkańców;
 8. Odsetek mieszkańców podnoszących w ostatnim roku swoje kwalifikacje za pomocą ICT;
 9. Liczba produktów i wydarzeń symbolicznych o znaczeniu regionalnym związanych z historią i tradycją;
 10. Liczba widzów i słuchaczy w teatrach i instytucjach muzycznych na 1 000 mieszkańców;
 11. Liczba uczestników imprez organizowanych przez domy kultury, ośrodki kultury, kluby, świetlice na 1 000 mieszkańców;
 12. Korzystający z obiektów kultury, tj.: bibliotek publicznych (czytelniczy na 1000 mieszkańców), teatrów, kin, muzeów (widzowie na 1000 mieszkańców);
 13. Wydatki jednostek samorządu terytorialnego na kulturę i ochronę dziedzictwa narodowego na 1 mieszkańca;
 14. Przeciętne miesięczne wydatki w gospodarstwie domowym na 1 os. na kulturę i rekreację;
 15. Młodzież do lat 18 ćwicząca w klubach sportowych na 1000 osób w wieku do lat 18;
 16. Stopień wykorzystania boisk uniwersalnych – wielozadaniowych w celach rekreacyjno-sportowych [w %];
 17. Stopień wykorzystania infrastruktury sportowej w województwie: boiska uniwersalne hale sportowe i sale gimnastyczne;
- **OBSZAR II** → przedsiębiorczość i innowacyjność, gospodarka i miejsca pracy
 1. PKB na 1 mieszkańca województwa w stosunku do PKB na 1 mieszkańca w Polsce [w %];

2. PKB na 1 mieszkańca w podregionie najsłabszym w stosunku do PKB na 1 mieszkańca w podregionie najsilniejszym (zróżnicowanie PKB na 1 mieszkańca na poziomie podregionów) [w %];
 3. Nakłady na działalność B+R w stosunku do regionalnego PKB [%];
 4. Zatrudnienie pracowników naukowo-badawczych w sferze B+R na 1000 osób aktywnych zawodowo¹² [w EPC¹³];
 5. Liczba udzielonych patentów na 100 tysięcy mieszkańców oraz udział wynalazków zgłoszonych z województwa w stosunku do wszystkich wynalazków zgłoszonych w Polsce;
 6. Udział innowacyjnych przedsiębiorstw przemysłowych w zakresie innowacji produktowych i procesowych w przedsiębiorstwach przemysłowych ogółem [w %];
 7. Udział innowacyjnych przedsiębiorstw sektora usług w przedsiębiorstwach usługowych ogółem [w %];
 8. Nakłady na działalność innowacyjną przedsiębiorstw przemysłowych i sektora usług w województwie;
 9. Udział ludności w wieku 15-64 lata z wyższym wykształceniem w ogólnej liczbie ludności w tym wieku [w %];
 10. Udział bezrobotnych w wieku 55 lat i więcej w liczbie ludności w wieku produkcyjnym 55 lat i więcej;
 11. Liczba osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą wpisanych do rejestru REGON na 10 tys. mieszkańców;
 12. Liczba jednostek nowozarejestrowanych w rejestrze REGON na 10 tys. ludności;
 13. Udział bezrobotnych zarejestrowanych pozostających bez pracy dłużej niż 1 rok w liczbie bezrobotnych ogółem [w %];
 14. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto [zł];
 15. Liczba tradycyjnych produktów regionalnych;
- **OBSZAR III** → społeczeństwo i partnerstwo
1. Liczba organizacji pozarządowych na 1000 mieszkańców;
 2. Udział podmiotów sektora kreatywnego w liczbie podmiotów ogółem;
 3. Frekwencja w wyborach do organów jednostek samorządu terytorialnego [w %];
 4. Udział wydatków samorządów gmin przeznaczonych na inicjatywy obywatelskie w wydatkach ogółem [w %];
 5. Społeczne poczucie bezpieczeństwa [w %];

¹² Osoby aktywne zawodowo to osoby pracujące i osoby bezrobotne aktywnie poszukujące pracy.

¹³ EPC – ekwiwalent pełnego czasu pracy.

6. Stopień wykorzystania miejsc noclegowych w turystycznych obiektach zbiorowego zakwaterowania w ciągu roku;
7. Udział podatników przekazujących 1% podatku na rzecz Organizacji Pożytku Publicznego.

Mając na uwadze wyżej zestawione wskaźniki widać wyraźnie, że władze samorządowe poszczególnych województw są świadome, że aby w regionie mogła funkcjonować silna gospodarka, a województwo było miejscem przyjaznym swym mieszkańcom, umożliwiającym zaspokojenie ich potrzeb i realizację aspiracji, konieczne jest prowadzenie nieustannych działań związanych z kształtowaniem i rozwojem fundamentów budowy nowoczesnego kapitału ludzkiego. Ponadto, biorąc pod uwagę, że poszczególne województwa dysponują różnicowanymi uwarunkowaniami, warto byłoby się zastanowić nad możliwością zbadań i określenia najlepszych dróg prowadzących do osiągnięcia możliwie wysokich wartości założonych wskaźników, a następnie opracować coś na kształt instrukcji wskazującej najlepsze praktyki.

4. Podsumowanie

Konkludując podjętą w artykule tematykę, za niezwykle pozytywne należy uznać wyniki kompleksowej analizy porównawczej i klasyfikacji rynku pracy pod względem edukacji, wynagrodzeń i bezrobocia autorstwa K&K Selekt Human Resources Consulting, wykonanej na zlecenie Polskiej Agencji Informacji i Inwestycji Zagranicznych S.A [K&K Selekt Human Resources Consulting]. Analiza SWOT zawarta w niniejszym opracowaniu wskazuje, że **analizując polski rynek pracy w kontekście nowoczesnego potencjału kapitału ludzkiego dostrzeżono i zaklasyfikowano jako silne strony:**

- wysoki poziom kwalifikacji polskich pracowników, uzyskany dzięki uczestnictwu w dodatkowych kursach specjalistycznych i szkoleniach prowadzonych przez wyspecjalizowane podmioty i/lub instytucje szkolnictwa wyższego;
- wysoki odsetek nowocześnie kształconej młodzieży, która korzysta z ofert kształcenia poza granicami macierzystego kraju, dzięki możliwości wyjazdów na staże i wymianę studentów;
- wysoki poziom wykształcenia i zawodowego przygotowania pracowników organizacji okołobiznesowych wspierających procesy zaangażowania inwestorów zagranicznych w polską gospodarkę (BIZ);
- prorozwojowa orientacja pracowników, gotowość i dążenie do pozyskiwania nowych kompetencji oraz rozwijania umiejętności dotychczas posiadanych, a także nawet zmiany profesji;

- dobra znajomość języków obcych wśród pracowników MSP, uzyskana dzięki uczestnictwie w procesach kształcenia na każdym etapie – od szkoły podstawowej, obecnie czasem nawet od przedszkola, aż do etapu studiowania, a często nawet w trakcie pracy zawodowej (dodatkowe kursy);
- dobra znajomość obsługi komputera i systemów informatycznych, poparta łatwością w poznawaniu i uczeniu się obsługi nowych programów i systemów informatycznych;
- szeroki wachlarz możliwości korzystania z programów bezpłatnego podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowania się w drodze uczestnictwa w dotowanych ze środków UE szkoleń i studiów podyplomowych;
- wysoki poziom zaangażowania, lojalności i odpowiedzialności za pracę wśród pracowników zadowolonych z pracy w zakresie płacy i dobrych stosunków zawodowych ze współpracownikami i przełożonymi;
- pozytywne uwarunkowania kulturowe manifestujące się poprzez uczciwość, rzetelność, dyspozycyjność, odpowiedzialność i gotowość do ciężkiej pracy oraz gościnność, uczynność, życzliwość i otwartość kulturowa w stosunku do cudzoziemców;
- stale rosnący odsetek osób posiadających doświadczenie międzynarodowe (znajomość systemów wysoko rozwiniętych organizacji) nabyte w drodze pracy w nowoczesnych międzynarodowych organizacjach funkcjonujących w Polsce lub za granicą.

Literatura

- [1] **Argasińska-Skórka A., Maluśka A.:** *Opracowanie sygnalne: Działalność inwestycyjna i środki trwałe w województwie Śląskim w 2012 r.*, GUS, Katowice, 2013.
- [2] **Białasiewicz M. (red.):** *Kształtowanie kapitału ludzkiego w organizacji*, Szczecin 2013a, s. 23, [za:] Grodzicki J.: *Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki globalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2003.
- [3] **Białasiewicz M. (red.):** *Kształtowanie kapitału ludzkiego w organizacji*, Szczecin 2013b, s. 25, [za:] Domański R.S.: *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWE, Warszawa 1993.
- [4] **Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych:** *Szacunek PKB per capita i bezpośrednich inwestycji zagranicznych w województwach oraz wskaźniki wyprzedzające koniunktury*, Warszawa 2011.
- [5] **Cichy K., Malaga K.:** *Kapitał ludzki w modelach teorii wzrostu gospodarczego*, s. 22, [w:] Błaszczewicz P.: *Formy wsparcia MMSP w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, http://zif.wzr.pl/pim/2013_1_1_2.pdf, dostęp 28.03.2014.

- [6] **Encyklopedia Zarządzania:** http://mfiles.pl/pl/index.php/Kapita%C5%82_ludzki, dostęp 28.03.2014 r.
- [7] **Godlewska-Majkowska H.:** *Atrakcyjność inwestycyjna polskich regionów i przedsiębiorczość regionalna – ujęcie kompleksowe*, ss. 25-41, [w:] Godlewska-Majkowska H. (red.): *Atrakcyjność inwestycyjna a przedsiębiorczość regionalna w Polsce*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2011.
- [8] **Godlewska-Majkowska H., Komor A., Zarębski P., Typa M.:** *Atrakcyjność inwestycyjna regionów*, Centrum Analiz Regionalnych i Lokalnych, Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie, Instytut Przedsiębiorstwa SGH, Warszawa 2013.
- [9] **Jarecki W.:** *Koncepcja kapitału ludzkiego*, s. 32 [w:] Kopycińska D. (red.): *Kapitał ludzki w gospodarce*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Szczecin 2003.
- [10] **Kotarski H.:** *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój województwa podkarpackiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2013, s. 15, [za:] Weisbrod B.A.: *Investing in Human Capital*, Journal of Human Resources, 1966, Vol. 1, No. 1, s. 6.
- [11] **Kowalewski T.:** *Zagadnienie kapitału ludzkiego w kontekście funkcjonowania banku*, www.ur.edu.pl/pliki/Zeszyt7/34_Kowalewski.pdf, dostęp 28.03.2014.
- [12] **Kożuch B.:** *Zarządzanie kapitałem ludzkim a sukces rynkowy firmy*, ss. 57-58, [w:] Kożuch B. (red.): *Kształtowanie kapitału ludzkiego firmy*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2000.
- [13] **Król H., Ludwiciński A. (red.):** *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, PWN, Warszawa 2006.
- [14] **K&K Selekt Human Resources Consulting:** *HR SWOT for Poland*, badanie wykonane na zlecenie Polskiej Agencji Informacji i Inwestycji Zagranicznych S.A., http://www.paiz.gov.pl/files/?id_plik=20787, dostęp w dniu 26.03.2014.
- [15] **Listwan T. (red.):** *Słownik zarządzania kadrami*, C.H. Beck, Warszawa 2005.
- [16] **Makuch M.:** *Kapitał ludzki – próba definicji*, [za:] Kotarski H.: *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój województwa podkarpackiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2013, s. 12, [w:] Moroń D. (red.): *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*, Wrocław 2009.
- [17] **Michalczyk T., Musioł S.:** *Kapitał ludzki i społeczny a rozwój społeczno-ekonomiczny w świetle nowej analizy instytucjonalnej*, [w:] Szczepański M.S., Bierwiaczon K., T. Nawrocki (red.): *Kapitały ludzkie i społeczne a konkurencyjność regionów*, Wyd. UŚ, Katowice 2008.
- [18] **Nowicki M.,** *Współpraca Publiczno-Prywatna a poziom atrakcyjności inwestycyjnej regionów*, [w:] Bielawska A. (red.), *Uwarunkowania rynkowe rozwoju mikro, małych i średnich przedsiębiorstw – Mikrofirma 2013*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 752, Ekonomiczne Problemy Usług nr 102, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2013.
- [19] **Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości:** www.parp.gov.pl/index/index/496, dostęp 28.03.2014.
- [20] **Roszkowska S.:** *Kapitał ludzki a wzrost gospodarczy w Polsce w ujęciu regionalnym*, [za:] *Formy wsparcia MMSP w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, http://zif.wzr.pl/pim/2013_1_1_2.pdf, s.23, dostęp 28.03.2014.

- [21] **Stawasz D.:** *Ekonomiczno-organizacyjne uwarunkowania rozwoju regionu – teoria i praktyka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2004.
- [22] **Strategie Rozwoju Regionalnego poszczególnych 16 województw**, dokumentacja w formie elektronicznej, źródła podane na rysunku 1, dostęp w dniu 25.07.2014.
- [23] **Wyszkowska D.:** *Polityka regionalna, jako instrument podwyższania konkurencyjności polskich regionów*, [w:] Kaja J., Piech K. (red.): *Rozwój oraz polityka regionalna i lokalna w Polsce*, Wydawnictwo Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2005.
- [24] **Zdrajkowska H.:** *Sytuacja gospodarczo-społeczna w regionie łódzkim*, [w:] Lachiewicz S. (red.): *Małe firmy w regionie łódzkim – znaczenie, struktura, wyniki działania*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2003.

SHAPING OF MODERN HUMAN CAPITAL AND ITS ROLE FOR STRATEGY OF REGION DEVELOPMENT

Summary

The article attempts to explain the essence of the modern human capital formation, and demonstrate its importance for the development of regions – individual provinces. Selected statistical data (indicators of investment attractiveness and innovation, GDP per capita, unemployment, etc.) presented in article aimed to defend the postulate that today it is impossible to construct modern and strong economy without the modern human capital. Additionally, an important part in the article are analysis and inference based on the records of government documents of strategic importance for regional development, namely the Regional Development Strategy...