



KAPITAŁ LUDZKI W REGIONIE ŁÓDZKIM

z perspektywy przedsiębiorstw
i rynku pracy

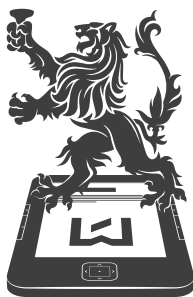
pod redakcją
ZBIGNIEWA PRZYGODZKIEGO



WYDZIAŁ EKONOMICZNO-SOCJOLOGICZNY
UNIwersYTETU ŁÓDZKIEGO

KAPITAŁ LUDZKI W REGIONIE ŁÓDZKIM

**z perspektywy przedsiębiorstw
i rynku pracy**



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

KAPITAŁ LUDZKI W REGIONIE ŁÓDZKIM

**z perspektywy przedsiębiorstw
i rynku pracy**

pod redakcją
ZBIGNIEWA PRZYGODZKIEGO



**WYDZIAŁ EKONOMICZNO-SOCJOLOGICZNY
UNIwersYTETU ŁÓDZKIEGO**

ŁÓDŹ 2014

Zbigniew Przygodzki – Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny
Katedra Gospodarki Regionalnej i Środowiska, 90-214 Łódź, ul. Rewolucji 1905 r. nr 39

RECENZENCI

Aleksandra Jewtuchowicz, Marek Leszczyński

KOREKTA JĘZYKOWA

Dorota Derdzikowska

SKŁAD I ŁAMANIE

Barbara Lebioda

OKŁADKĘ PROJEKTOWAŁA

Barbara Grzejszczak

Praca naukowa finansowana ze środków na naukę w latach 2010–2013
jako projekt badawczy nr NN 114183938

© Copyright by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2014

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
Wydanie I. W.06471.14.0.K

ISBN (wersja drukowana) 978-83-7969-045-9
ISBN (ebook) 978-83-7969-183-8

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
90-131 Łódź, ul. Lindleya 8
www.wydawnictwo.uni.lodz.pl
e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl
tel. (42) 665 58 63, faks (42) 665 58 62

Spis treści

Wstęp	5
I. Dojrzałość przedsiębiorstw do inwestowania w kapitał ludzki w regionie	
Rozdział I. Wpływ korporacji transnarodowych na wzmocnienie kapitału ludzkiego w regionie. Studium przypadku Łódzkiego Obszaru Metropolitalnego (<i>Mariusz Sokołowicz</i>)	9
1. Kapitał ludzki i jego związek z procesami rozwoju regionalnego.....	9
2. Kapitał ludzki a aktywność przestrzenna KTN – analiza wzajemnych relacji.....	17
3. Współzależności między działalnością korporacji transnarodowych a kapitałem ludzkim w świetle badań w Łódzkim Obszarze Metropolitalnym	26
Podsumowanie	36
Rozdział II. Zdolność absorpcji wiedzy i percepcja roli kapitału ludzkiego w innowacyjnych środowiskach przedsiębiorczości w regionie łódzkim (<i>Zbigniew Przygodzki</i>).....	41
1. Przedsiębiorstwa oparte na wiedzy jako determinanta konkurencyjności lokalnego środowiska przedsiębiorczości	41
2. Cel i metodyka badań innowacyjnych środowisk przedsiębiorczości w regionie łódzkim.....	45
3. Percepcja wiedzy jako czynnika konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw regionu łódzkiego	49
4. Zaangażowanie małych i średnich przedsiębiorstw w inwestycje w kapitał ludzki ...	57
4.1. Percepcja potrzeb inwestycyjnych w kapitał ludzki	57
4.2. Zakres polityki rozwoju kapitału ludzkiego w innowacyjnych środowiskach przedsiębiorczości w aspekcie podmiotowym i finansowym	61
Podsumowanie – identyfikacja warunków i kierunków kształtowania polityki rozwoju kapitału ludzkiego w regionie	66

Rozdział III. Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu i jej wpływ na rozwój kapitału ludzkiego w regionie (Beata Wieteska-Rosiak)	75
Wstęp	75
1. Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)	76
2. Społeczna odpowiedzialność biznesu w Polsce	79
3. Przykłady działań skierowanych na budowę kapitału ludzkiego w ramach CSR w Polsce	81
4. Wzmacnianie kapitału ludzkiego w regionie łódzkim w ramach koncepcji CSR – przykłady działań	87
Podsumowanie	92
II. Rola kapitału ludzkiego w budowaniu regionalnego rynku pracy	
Rozdział IV. Kapitał ludzki polskich województw a wzrost gospodarczy (Anna Tomaszewska)	99
Wstęp	99
1. Problem pomiaru kapitału ludzkiego	100
2. Cel i zakres badań	102
3. Metodologia konstrukcji syntetycznego miernika kapitału ludzkiego dla polskich regionów w latach 2003–2009	103
4. Kapitał ludzki a poziom wzrostu gospodarczego polskich regionów w latach 2003–2009	111
4.1. Syntetyczny miernik kapitału ludzkiego a poziom wzrostu gospodarczego polskich regionów	111
4.2. Obszary inwestycji w kapitał ludzki a poziom wzrostu gospodarczego polskich regionów	114
Podsumowanie	121
Rozdział V. Adaptacja systemów kształcenia zawodowego do wymogów nowoczesnych rynków pracy w regionie łódzkim (Elżbieta Kryńska, Łukasz Arendt)	127
1. Potrzeby nowoczesnych rynków pracy a region łódzki	127
2. Ewolucja czy rewolucja w systemach kształcenia zawodowego w regionie łódzkim?	138
2.1. Główne elementy zmian systemów szkolnego kształcenia zawodowego w regionie łódzkim	138
2.2. Wsparcie i dostosowanie kształcenia zawodowego do nowych trendów rynku pracy – rola instytucji i aktorów rynku pracy	143
3. Jak adaptować systemy kształcenia zawodowego w województwie łódzkim do wymogów nowoczesnych rynków pracy	149
3.1. Kształcenie formalne (edukacja szkolna)	150
3.2. Kształcenie nieformalne (edukacja ustawiczna)	151
3.3. Współpraca między instytucjami rynku pracy a instytucjami systemu edukacji	155

Rozdział VI. Dopasowanie kapitału ludzkiego do potrzeb regionalnego rynku pracy (Artur Gajdos)	161
Wstęp	161
1. Identyfikacja dopasowania kapitału ludzkiego do potrzeb regionalnych rynków pracy – metody i ograniczenia	162
2. Sposoby identyfikacji dopasowania kapitału ludzkiego do potrzeb rynku pracy w województwie łódzkim – dane publikowane	164
2.1. Liczba pracujących według poziomów wykształcenia w województwie łódzkim	164
2.2. Liczba bezrobotnych według poziomów wykształcenia w województwie łódzkim	167
3. Szacowanie potrzeb rynku pracy (popyt na pracę) w województwie łódzkim w zakresie zapotrzebowania na wiedzę innowacyjną/zaawansowaną/podstawową – dane publikowane i niepublikowane	170
3.1. Szacowanie potrzeb rynku pracy w regionie w zakresie zapotrzebowania na wiedzę innowacyjną (pracujący z doktoratami, doktoranci)	170
3.2. Szacowanie potrzeb rynku pracy w regionie w zakresie zapotrzebowania na wiedzę zaawansowaną (pracujący z wyższym wykształceniem)	173
3.3. Szacowanie potrzeb rynku pracy w regionie w zakresie zapotrzebowania na wiedzę podstawową (pozostali pracujący)	175
3.4. Analiza zjawiska zatrudniania poniżej i powyżej kwalifikacji (efektywność inwestycji w kapitał ludzki)	178
4. Potrzeby i braki systemowe w zakresie możliwości identyfikacji potrzeb regionalnych rynków pracy w odniesieniu do kapitału ludzkiego	181

Wstęp

Współcześnie, o długotrwałym wzroście społeczno-ekonomicznym regionu decydują przede wszystkim czynniki jakościowe, bezpośrednio związane z wartością kapitału ludzkiego. Kapitał ludzki uważany jest za kreatora wiedzy, dlatego jego zasoby zdefiniowane przez ilość i wysoką jakość są warunkiem koniecznym, by proces tworzenia, gromadzenia, przekazywania oraz wykorzystywania wiedzy w gospodarce zachodził szybko, sprawnie i bez zakłóceń. Kapitał ludzki jest kluczowym czynnikiem produkcji w rozwijającym się modelu gospodarki opartej na wiedzy. Uzasadnione jest to faktem, że zarówno generowanie postępu technicznego, jak i efektywne wykorzystywanie już istniejącego majątku trwałego jest w znaczący sposób od niego zależne¹. Jest jednym z ważnych czynników konkurencyjności regionów. Stąd też istotne jest podejmowanie przez władze regionalne właściwej polityki rozwoju, a wyzwaniem na poziomie regionu staje się nadanie odpowiedniej rangi i wręcz wyodrębnienie polityki rozwoju kapitału ludzkiego. Priorytetyzacja w tym zakresie jest uzasadniona, szczególnie z uwagi na stosunkowo niską skłonność sektora prywatnego do podejmowania samodzielnych inwestycji w wiedzę i kapitał ludzki. Natomiast celem jest zaangażowanie wszystkich aktorów regionalnych i stosowanie odpowiednich narzędzi, sprzyjających dostosowaniu umiejętności, kwalifikacji i wiedzy mieszkańców regionu do aktualnych potrzeb rynku.

Pojęcie kapitału ludzkiego można rozpatrywać zarówno w wąskim, jak i w szerokim ujęciu. W książce przyjęto następującą perspektywę interpretacji: kapitał ludzki utożsamiany jest z wiedzą, poziomem wykształcenia i indywidualnymi kompetencjami człowieka dotyczącymi realizacji założonych zadań oraz celów społecznych². Inwestycje w kapitał ludzki należy traktować jako alokację zasobów, która ma wpływ na przyszłe realne dochody³.

¹ W. Florczak, *Kapitał ludzki a rozwój gospodarczy* [w:] *Gospodarka oparta na wiedzy*, W. Welfe (red.), Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 112.

² N. Bontis, *National intellectual capital index; the benchmarking of Arab Countries*, Journal of Intellectual Capital, 2002.

³ K. Cichy, K. Malaga, *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, s. 22, http://www.pte.pl/pliki/2/12/Kapitał_ludzki_ujęcie_modelowe.pdf, (Dostęp dnia 14 kwietnia 2009 r.).

W tak zarysowanej perspektywie, w ramach projektu pt. *Polityka i narzędzia kreowania kapitału ludzkiego w regionie*, odpowiadając na wyzwania gospodarki regionu łódzkiego, zrealizowano cykl badań, których celem było poszukiwanie odpowiedzi na następujące pytania:

- Dlaczego inwestować w kapitał ludzki i wiedzę na poziomie regionu?
- Kto inwestuje w rozwój kapitału ludzkiego w regionie?
- Jak realizować politykę podnoszenia jakości kapitału ludzkiego i budować system odpowiedzialny za wzrost wartości kapitału ludzkiego i wiedzy w regionie?
- Jakie są rezultaty inwestycji w kapitał ludzki w regionie, jak kreować politykę wsparcia rozwoju kapitału ludzkiego?

W prezentowanej pracy zawarto wyniki badań zorientowanych w dwóch obszarach. Pierwszy z nich dotyczy **dojrzałości przedsiębiorstw do inwestowania w kapitał ludzki w regionie**. Badania zaprezentowane w tej części dotyczą zarówno dużych - transnarodowych korporacji obecnych w regionie łódzkim, jak i małych i średnich przedsiębiorstw. Głównym problemem poddanym analizie jest zrozumienie i skłonność, podmiotów gospodarczych do podejmowania samodzielnych inwestycji w kapitał ludzki. Jednocześnie określono wyzwania w zakresie regionalnej polityki rozwoju kapitału ludzkiego w odniesieniu do gospodarki regionu.

Drugi obszar, **rola kapitału ludzkiego w budowaniu regionalnego rynku pracy**, dotyczy wyzwań w zakresie adaptacyjności gospodarki regionu w kontekście szkolnictwa zawodowego do potrzeb nowoczesnej, konkurencyjnej gospodarki. Autorzy, uprzednio identyfikując wpływ poszczególnych obszarów inwestycji w kapitał ludzki na rozwój społeczno-gospodarczy, wnioskuje o stopniu dopasowania kapitału ludzkiego do potrzeb gospodarki regionu łódzkiego.

Pozostałe wyniki badań zrealizowanych w ramach projektu pt. *Polityka i narzędzia kreowania kapitału ludzkiego w regionie*, (NCN, nr N N114 183938), zostały opublikowane w książkach: *Kapitał ludzki w regionie łódzkim. Społeczeństwo, edukacja, przestrzeń*, Z. Przygodzki (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2014 oraz *Regionalny wymiar polityki rozwoju kapitału ludzkiego. Przykład Włoch, Wielkiej Brytanii, Niemiec i Polski*, Z. Przygodzki (red.), Wydawnictwo Difin, 2013.

Zbigniew Przygodzki

I.

Dojrzałość przedsiębiorstw
do inwestowania w kapitał ludzki
w regionie

ROZDZIAŁ I

Wpływ korporacji transnarodowych na wzmacnianie kapitału ludzkiego w regionie. Studium przypadku Łódzkiego Obszaru Metropolitalnego

1. Kapitał ludzki i jego związek z procesami rozwoju regionalnego

Znaczenie kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarczym opisuje się w naukach ekonomicznych od końca lat 50. XX wieku. Choć fakt, że człowiek i jego umiejętności powinny być postrzegane jako forma kapitału, dostrzegali już Adam Smith czy Johann von Thünen, pojęcie kapitału ludzkiego do kanonu słownictwa ekonomicznego na stałe weszło w drugiej połowie XX wieku dzięki pracom Jacoba Mincera¹, Theodora W. Schulza², i Garego S. Beckera³. Badania prowadzone nad czynnikami rozwoju gospodarczego wskazują na fakt, że różnice w akumulacji kapitału i pracy tłumaczą jedynie w 25–30% zróżnicowania w poziomie PKB między krajami⁴. Pozostałych przyczyn wzrostu gospodarczego i rozwoju cywilizacyjnego upatruje się w czynnikach związanych z postępem technicznym oraz innowacyjnością, które w znacznej mierze zależą od ludzkich zdolności i kreatywności, będących w odróżnieniu od wkładu w proces produkcji, w postaci wysiłku fizycznego (czynnik produkcji, praca), traktowanych jako

* Adiunkt, Katedra Gospodarki Regionalnej i Środowiska, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki. E-mail: sokol@uni.lodz.pl

¹ J. Mincer, *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*, Journal of Political Economy, Vol. 66, 1958, s. 281–302.

² T. W. Schultz, *Investment in Human Capital*, The American Economic Review, Vol. 51 (1), 1961, s. 1–17.

³ G. Becker, *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*, Journal of Political Economy, Vol. 70, 1962, s. 9–49.

⁴ W. Orłowski, *Knowledge Economy and Knowledge – Based Growth: Some Issues in a Transition Economy*; [w:] *The Knowledge-Based Economy. The European Challenges of the 21st Century*, A. Kukliński (red.), KBN, Warszawa 2000, s. 37 [za:] World Bank, *Knowledge and Development. World Development Report*, Oxford University Press 1998.

kapitał (ludzki). Ponadto, badania oparte na danych Banku Światowego, odnoszące się do relacji między poziomem edukacji a poziomem i stopą wzrostu gospodarczego, wskazują na zachodzącą między tymi zjawiskami dodatnią korelację⁵. Co istotne, badania empiryczne badające związki między kapitałem ludzkim a wzrostem gospodarczym na poziomie regionalnym prowadzą do wyników porównywalnych do badań realizowanych na poziomie międzynarodowym⁶.

Termin „kapitał ludzki” w najprostszym ujęciu oznacza zasób wartościowej i użytecznej wiedzy zdobytej w procesie kształcenia i praktyki zawodowej⁷. Jednakże, w literaturze przedmiotu pojęcie to pozostaje zdefiniowane w sposób niejednoznaczny lub nieprecyzyjny. Autorzy operują nim w różnych kontekstach, co w opinii S. R. Domańskiego pozostawia dość duże pole dla intuicyjnego interpretowania tego zagadnienia, ale z drugiej strony samo w sobie może być traktowania jako sposób jego definiowania⁸. Autor ten podejmuje próbę konkretyzacji definicji kapitału ludzkiego, traktując go jako „zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia, energii witalnej zawarty w społeczeństwie. Zasób ten jest dany przez genetyczne cechy danej populacji raz na zawsze, ale można go powiększać drogą inwestycji w człowieka”⁹.

Według J. Grodzickiego natomiast, poprzez kapitał ludzki należy rozumieć „zasób wiedzy, umiejętności, zdolności, kwalifikacji, postaw, motywacji oraz zdrowia, o określonej wartości, będący źródłem przyszłych zarobków czy satysfakcji, przy czym jest on odnawialnym i stale powiększanym potencjałem”¹⁰. Zdobyte umiejętności i kwalifikacje nie tylko wzbogacają intelektualnie jednostkę, ale znajdują konkretne przełożenie w postaci wysokości zarobków. Pogląd ten podziela J. Mincer, zdaniem którego można mówić o występowaniu zależności między wydłużeniem okresu edukacji a wzrostem wysokości płac osiąganych przez pracowników¹¹.

⁵ Zob. m.in. M. Herbst, *Kapitał ludzki, dochód i wzrost gospodarczy w badaniach empirycznych* [w:] *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, M. Herbst (red.), Wydawnictwo SCHOLAR, Warszawa 2007, s. 98–118.

⁶ Zob. m.in. Herbst, M., *Kapitał ludzki, dochód i wzrost gospodarczy w badaniach empirycznych* [w:] *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, M. Herbst (red.), Wydawnictwo SCHOLAR, Warszawa 2007, s. 118–123.

⁷ Oleksiuk A., *Inwestowanie w kapitał ludzki w Polsce*, Wydawnictwo ECONOMICUS, Szczecin 2009, s. 9.

⁸ Domański, S. R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993, s. 16.

⁹ Domański, S. R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993, s. 19.

¹⁰ J. Grodzicki, *Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki globalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2003, s. 46.

¹¹ Mincer J., *Schooling Experience and Learning*, Columbia University Press, New York–London 1974, s. 46.

Dokonując przeglądu innych definicji kapitału ludzkiego warto wskazać na propozycję S. Walkiewicza, który zaproponował jego przedstawienie jako „wszystkie, ale to absolutnie wszystkie, zasoby niematerialne (przymioty) kojarzone z człowiekiem traktowanym jako samodzielna istota ludzka”¹². W takim ujęciu, kapitał ludzki odróżnił od pozostałych typów kapitału, tj. finansowego, materialnego oraz społecznego¹³. S. Walukiewicz, dla wyjaśnienia istoty kapitału ludzkiego, posługuje się pięcioma obrazowymi przykładami¹⁴:

- kapitałem ludzkim rozważanej osoby są jej szeroko rozumiane kompetencje i doświadczenie i to niezależnie od faktu, czy wykonuje ona w organizacji pracę twórczą czy rutynową;
- szeroko rozumiane wiedza i zdolności są bardzo istotnymi składowymi (częściami) kapitału ludzkiego danej osoby, szczególnie w jej pracy twórczej. Ogólnie wiedzę dzieli się na wiedzę skodyfikowaną (zawartą) w powszechnie dostępnych książkach, bibliotekach, bazach danych, archiwach itp. oraz na wiedzę spersonalizowaną, którą posiada dana osoba lub stosunkowo wąski krąg osób (np. dane wywiadu na określony temat). Z wiedzą spersonalizowaną silnie związane jest pojęcie zdolności i talentu (fenomenalna pamięć, absolutny słuch, atrakcyjny wygląd, zdolności artystyczne, aktorskie, przywódcze itp.);
- w niektórych profesjach (np. sportowych), bardzo ważną składową kapitału ludzkiego jest zdrowie i wydolność organizmu danej osoby;
- jest jeszcze stosunkowo liczna i różnorodna grupa elementów (składowych) kapitału ludzkiego, którą można określić zbiorczym terminem jako nastawienie życiowe do świata jako takiego. Są w tej grupie zarówno elementy pozytywne z punktu widzenia organizacji, takie jak optymizm, otwartość, prawdomówność itp., jak i negatywne, takie jak pesymizm, skrytość, hipokryzja itp.;
- z nastawienia życiowego należy wydzielić te elementy kapitału ludzkiego, które są bardzo ważne z punktu widzenia kapitału społecznego danej grupy/zespołu. Są wśród nich takie składowe jak: zaufanie, tolerancja, lojalność, czyli elementy pozytywne nastawienia życiowego, jak i negatywne, takie jak podejrzliwość, kłótność, nielojalność itp.

¹² S. Walukiewicz, *Kapitał ludzki. Skrypt akademicki*, Instytut Badań Systemowych Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2010, s. 25.

¹³ S. Walukiewicz wskazuje, iż kapitał ludzki jest jedyną formą kapitału, która po zakończeniu pracy w firmie F „idzie” z danym pracownikiem do jego domu, podczas gdy kapitał finansowy, materialny i społeczny w firmie F (jego miejscu pracy) pozostają (Walukiewicz S., *Kapitał ludzki. Skrypt akademicki*, Instytut Badań Systemowych Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2010, s. 25., s. 26).

¹⁴ S. Walukiewicz, *Kapitał ludzki. Skrypt akademicki*, Instytut Badań Systemowych Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2010, s. 25–26.

Należy podkreślić, że początkowo większość modeli ekonomicznych poświęconych zagadnieniu kapitału ludzkiego, w znacznej mierze abstrahowało od pojęcia „przestrzeń”¹⁵. Jednakże z czasem, kwestia rosnącego wpływu kapitału ludzkiego na rozwój gospodarczy upowszechniła się także w literaturze poświęconej zagadnieniom rozwoju lokalnego i regionalnego. W jej dorobku, terytorium (region) przestaje być utożsamiane jedynie z przestrzenią fizyczną, traktowaną w tradycyjnych teoriach lokalizacji gospodarczej w kategoriach kosztów ziemi, kapitału, siły roboczej czy kosztów transportu, a zaczyna być postrzegane jako „forma organizacji redukującej niepewność i ryzyko, stanowiącej źródło informacji, kumulowania i transferu wiedzy i umiejętności i jako źródło innowacyjności”¹⁶.

W tym kontekście, region postrzegany jest jako złożony system społeczno-gospodarczy, w którym wysoki poziom kapitału ludzkiego jest jednym z podstawowych warunków budowania otoczenia sprzyjającego dyfuzji wiedzy i kreowaniu innowacji, stanowiących źródło przewagi konkurencyjnej. W tym kontekście, kapitał ludzki przyczynia się do budowania tzw. regionów „uczących się”, w których firmy zarówno produkcyjne, jak i usługowe, bez względu na ich strukturę i wielkość są konkurencyjne, ponieważ konkurencyjne jest całe terytorium w stosunku do otoczenia. Stanowi to konsekwencję zdolności, zlokalizowanych w danym miejscu przedsiębiorstw i innych organizacji, do działań innowacyjnych. Zdolność do innowacyjności jest natomiast efektem istnienia dobrze funkcjonującego systemu edukacji, zapewniającego wiedzę o charakterze formalnym oraz systemu wzajemnych powiązań między aktorami terytorium, kreującego wiedzę niekodyfikowaną, tzw. *milczącą*¹⁷. Szczególnie ten drugi typ wiedzy, reprezentowany przez różne formy zbiorowego uczenia się (uczenie się przez interakcje, uczenie się przez działanie itp.), potrafi zapewnić trwałą zdolność regionu dostosowywania się do zmieniającego się otoczenia.

¹⁵ Szerzej: A. Nowakowska, Z. Przygodzki, M. E. Sokołowicz, *Region w gospodarce opartej na wiedzy. Kapitał ludzki – innowacje – korporacje transnarodowe*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2011, s. 50–55.

¹⁶ I. Pietrzyk, *Polityka regionalna Unii Europejskiej i regiony w państwach członkowskich*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001, s. 20.

¹⁷ M. E. Sokołowicz, *Region wobec procesów globalizacji – terytorializacja przedsiębiorstw międzynarodowych (na przykładzie regionu łódzkiego)*, Prace Doktorskie z Zakresu Ekonomii i Zarządzania, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008, s. 57.

2. Kapitał ludzki a aktywność przestrzenna KTN – analiza wzajemnych relacji

Analizując wzajemne relacje między kapitałem ludzkim a aktywnością KTN w ujęciu terytorialnym, należy uwzględnić dwa wzajemne przenikające się aspekty, tj. z jednej strony analizę KL jako czynnika przyciągającego bezpośrednie inwestycje zagraniczne, a drugiej strony, identyfikację obszarów wpływu działalności dużych międzynarodowych przedsiębiorstw jako elementu wzmacniającego kapitał ludzki w regionie.

Kapitał ludzki staje się ważnym czynnikiem lokalizacji korporacji transnarodowych (KTN)¹⁸ między innymi dlatego, że wraz ze wzrostem społeczno-gospodarczym i towarzyszącymi mu: wzrostem specjalizacji i stopnia złożoności gospodarek, rosną tzw. koszty transakcyjne¹⁹, w przeciwieństwie do kosztów produkcji²⁰. Implikuje to dążenie do poszukiwania wysokich kompetencji, mających na celu minimalizację tych kosztów.

Analogicznie do rosnącej liczby modeli ekonomicznych, uwzględniających znaczenie kapitału ludzkiego jako czynnika wzrostu gospodarczego, można wskazać przykłady wielu ilościowych badań ekonomicznych, wskazujących na rosnącą rolę tego kapitału zarówno w przyciąganiu bezpośrednich inwestycji zagranicznych, jak i określaniu ich charakteru. Na aspekt ten zwracał uwagę

¹⁸ Pojęcie „korporacja transnarodowa” odnosi się do przedsiębiorstw, prowadzących działalność w co najmniej dwóch krajach świata. Zgodnie z zaleceniami UNCTAD, KTN definiuje się jako przedsiębiorstwo będące spółką kapitałową składającą się z przedsiębiorstw macierzystych i ich filii zagranicznych. Za przedsiębiorstwo macierzyste uznaje się przy tym podmiot kontrolujący aktywa innych firm w krajach poza krajem macierzystym, poprzez posiadanie udziału w ich kapitale własnym. Zagraniczna filia natomiast to spółka kapitałowa, w której inwestor ma udział, umożliwiając trwały wpływ na zarządzanie nim, przy czym za granice kontroli aktywów uważa się 10% zwykłych akcji lub prawo głosu w takim podmiocie gospodarczym (A. Zorska, *Korporacje transnarodowe: przemiany, oddziaływania, wyzwania*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 122). Według P. Dickena natomiast, KTN jest po prostu złożoną organizacją gospodarczą, która koordynuje działania tworzące wartość dodaną z jednego ośrodka podejmującego strategiczne decyzje (P. Dickens, *Global Shift. Internationalization of Economic Activity*, The Guilford Press, New York–London 1992, s. 226).

¹⁹ Poza ceną płaconą za dobra podczas nabywania ich na rynku, strony zawieranych umów ponoszą także inne koszty (zwane transakcyjnymi), związane z poszukiwaniem kontrahentów, negocjowaniem warunków umowy, opłatami administracyjnymi, ubezpieczeniem transakcji, czy też ryzykiem niesolidności partnerów. Koszty transakcyjne stanowią przedmiot analizy szerokiego nurtu w ekonomii, zwanego ekonomią kosztów transakcyjnych, zapoczątkowaną przez R. Coase’a (R. Coase, *The nature of the firm*, *Economica* 1937, 4 (16), s. 386–405) i rozwiniętą przez O. Williamsona (O. Williamson, *Market and hierarchies. Analysis and Antitrust Implications*, Free Press, Nowy Jork 1975). Szeroki jej opis w literaturze polskiej dostępny jest w opracowaniu: Hardt, L., *Ekonomia kosztów transakcyjnych – geneza i kierunki rozwoju*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009.

²⁰ T. Pakulska, M. Poniatowska-Jaksch, *Globalne pozyskiwanie zasobów – zarys problemu*, *Gospodarka Narodowa*, 1–2, 2008, s. 26.

między innymi J. R. Lucas wskazując, że brak odpowiedniego poziomu kapitału ludzkiego stanowiło jedną z istotnych przyczyn zniechęcających do podejmowania BIZ w krajach słabiej rozwiniętych²¹. J. H. Dunning podkreślił natomiast, iż umiejętności oraz poziom wykształcenia siły roboczej wpływa jednocześnie na poziom, jak i na rodzaj działalności, podejmowanych przez KTN w krajach goszczących²². Szerszy przegląd literatury poświęconej badaniom nad znaczeniem kapitału ludzkiego jako czynnika lokalizacji BIZ badań, podejmujący analizy na poziomie gospodarek narodowych oraz porównań międzynarodowych, dostępny jest m. in. w opracowaniu F. Noorbakhsha i innych²³.

Współczesne przedsiębiorstwa, w tym także korporacje transnarodowe, poszukują na rynku pracy dwóch typów pracowników. Pierwszą grupę stanowi wysoko wykwalifikowana kadra reprezentująca możliwie najwyższy poziom kapitału ludzkiego (inżynierowie, menedżerowie, naukowcy), do drugiej grupy należą pracownicy wykonujący prace rutynowe i usługowe. Optymalne miejsce dla działalności nowoczesnych przedsiębiorstw to takie, które z jednej strony posiada cechy przyciągające osoby wykwalifikowane, a z drugiej strony stwarza korzystne warunki dla działalności gospodarczej, poprzez wzmacnianie poziomu kapitału ludzkiego w rozumieniu ogólnym. Wśród najważniejszych form inwestycji w kapitał ludzki wymienia się²⁴:

- wydatki na ochronę zdrowia, wpływające na długość życia i siłę witalną jednostek ludzkich;
- szkolenia w czasie pracy zawodowej;
- kształcenie na wszystkich szczeblach edukacji, w tym również coraz istotniejsze kształcenie ustawiczne osób dorosłych;
- migracje ludności ukierunkowane na poszukiwanie pracy, której znalezienie umożliwia waloryzację kapitału ludzkiego (a zatem pośrednio także inwestycje we wszelki materialne i niematerialne czynniki zwiększające poziom mobilności ludzi);
- poszukiwanie informacji o sytuacji ekonomicznej form i perspektywach zawodowych;
- badania naukowe.

W powyższych obszarach oddziaływania, na skutek postępujących procesów decentralizacji władzy, powszechnych w znakomitej większości zarówno krajów rozwiniętych, jak i rozwijających się, dostrzega się rosnącą rolę regionów jako

²¹ R. E. Lucas, Jr, *Why Doesn't Capital Flow from Rich to Poor Countries*, American Economic Review, no. 89, 1990, s. 92–96.

²² J. H. Dunning, *Explaining International Production*, Unwin Hyman, Londyn 1988.

²³ Noorbakhsh, F., Paloni, A., Youssef, A., *Human Capital and FDI Inflows to Developing Countries: New Empirical Evidence*, World Development, Vol. 29, no. 9, 2001, s. 1595–1596.

²⁴ Por. S. R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993, s. 20.

ważnych podmiotów mogących przyczyniać się do wzmacniania kapitału ludzkiego. Od ich aktywnej roli w tym obszarze, zależy w znacznej mierze poziom atrakcyjności regionu, jako miejsca działalności gospodarczej w sytuacji, w której poziom kapitału ludzkiego traktowany jest jako jeden z najważniejszych czynników sukcesu przedsiębiorstw.

Należy jednak podkreślić, że tkwiące w jednostkach ludzkich wiedza, umiejętności, postawy, czy siły witalne nie tylko stanowią istotny walor lokalizacyjny, lecz mogą być także wzmacniane przez działalność korporacji. Wśród wielu potencjalnych korzyści, wskazywanych w analizach poświęconych wpływowi bezpośrednich inwestycji zagranicznych²⁵ na rozwój krajów i regionów je przyjmujących, wymienia się transfer technologii. Odbywa się on przy tym przede wszystkim w formie²⁶:

- materialnej, w postaci dóbr stanowiących wkład rzeczowy (aport) inwestorów w realizowane przedsięwzięcie oraz importu zaopatrzeniowego związanego z realizacją inwestycji;
- niematerialnej, obejmującej wiedzę techniczno-organizacyjną, odgrywającą ważną rolę w rozwoju przedsiębiorstwa;
- inwestycji w kapitał ludzki, polegających m. in. na doskonaleniu kwalifikacji pracowników poprzez organizowanie różnego rodzaju szkoleń oraz na zatrudnianiu specjalistów pochodzących z macierzystego kraju inwestora.

Tym samym w sytuacji, gdy BIZ przyczyniają się do transferu technologii do krajów i regionów je przyjmujących, wytwarza się pośredni związek z podnoszeniem jakości kapitału ludzkiego. Wiąże się to z faktem, że w takiej sytuacji transferowany jest zwykle kompletny pakiet korzyści – od dóbr kapitałowych, poprzez przemysłowe prawa własności, po *know-how* oraz zakumulowane doświadczenia i umiejętności w organizacji, zarządzaniu i marketingu²⁷.

²⁵ Proces międzynarodowej ekspansji korporacji transnarodowych odbywa się przede wszystkim w formie przejęć udziałów w istniejących już przedsiębiorstwach w innych krajach (ang. *brownfield investment*) lub też w formie tworzenia w tych krajach od podstaw nowych podmiotów gospodarczych (ang. *greenfield investment*). Tym samym uznać należy, że choć równie istotnym obszarem aktywności gospodarczej KTN pozostają także różnorodne kooperacyjne formy rozwoju (tzw. *joint ventures* lub alianse strategiczne), warunkiem uznania danego przedsiębiorstwa za transnarodową korporację pozostaje podjęcie przez nie aktywności w postaci bezpośredniej inwestycji zagranicznej (BIZ) w co najmniej jednym (innym niż macierzysty) kraju na świecie (szerzej w: Grzegorzczak W., *Strategie wejścia polskich przedsiębiorstw na rynki zagraniczne*, Wydawnictwo Stardruk, Warszawa 2006, s. 42–63; A. Nowakowska, Z. Przygodzki, M. E. Sokołowicz, *Region w gospodarce opartej na wiedzy. Kapitał ludzki – innowacje – korporacje transnarodowe*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2011, s. 160–169).

²⁶ C. Pilarzka, *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne a transfer technologii* [w:] *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Polsce*, W. Karaszewski (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2003, s. 289–290.

²⁷ A. Donakowski, *Wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na transfer technologii do polskiej gospodarki* [w:] *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Polsce*, W. Karaszewski (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2003, s. 314–315.

Analizując wpływ działalności korporacji, realizujących swoje strategie rozwojowe w formie bezpośrednich inwestycji zagranicznych, na jakość kapitału ludzkiego, należy uwzględnić także ich bezpośredni oraz pośredni wpływ na rynki pracy w wymiarze ilościowym oraz jakościowym. Warto zauważyć, że w każdym z tych wymiarów dostrzec można zarówno szanse, jak i zagrożenia dla lokalnych rynków pracy, a w związku z nimi również dla jakości kapitału ludzkiego (por. tabela 1). W przypadku ilościowych efektów wpływu BIZ na poziom zatrudnienia, przewidywać można bowiem zarówno możliwość tworzenia nowych miejsc pracy na skutek napływu kapitału (przede wszystkim w przypadku inwestycji realizowanych od podstaw), jak i wskazywać na ryzyko redukcji miejsc pracy, np. na skutek przejmowania lokalnych przedsiębiorstw przez filie i przedstawicielstwa korporacji.

Tabela 1. Potencjalne efekty wpływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych na wielkość, jakość i lokalizację zatrudnienia w kraju przyjmującym

Obszar wpływu	Efekty bezpośrednich inwestycji zagranicznych			
	bezpośrednie		pośrednie	
	pozytywne	negatywne	pozytywne	negatywne
Wielkość	Na skutek napływu dodatkowego kapitału, powstają nowe miejsca pracy	BIZ polegające na przejęciu lokalnego przedsiębiorstwa, mogą wiązać się z redukcją miejsc pracy w wyniku jego restrukturyzacji	BIZ sprzyjają powstawaniu nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach kooperujących z zagranicznym inwestorem (efekty mnożnikowe)	Nastawienie firm zagranicznych na zaopatrzenie przez import, a nie na lokalnych dostawców, może powodować utratę miejsc pracy w firmach lokalnych
Jakość	BIZ sprzyjają zwiększaniu poziomu płac oraz wydajności pracy	BIZ wprowadzają nowe standardy i praktyki, często nie akceptowane przez pracowników (np. nastawione na silną konkurencję między zatrudnionymi, systemy wynagradzania pracy)	BIZ sprzyjają rozprzestrzenianiu „najlepszych praktyk”, w zakresie nowoczesnych metod organizacji produkcji w firmach lokalnych	Istnieje prawdopodobieństwo obniżki poziomu płac w sytuacji, gdy lokalne formy podejmują konkurencję cenową z nowym inwestorem
Lokalizacja	BIZ stwarzają nowe miejsca pracy w regionach zagrożonych lub dotkniętych wysokim bezrobociem	BIZ powodują dalszy napływ liczby ludności do już zatłoczonych aglomeracji; pogłębiają nierówności regionalne	BIZ zachęcają przenoszeniu się innych firm – dostawców – do miejsca lokalizacji inwestycji bezpośredniej	Sytuacja, w której inwestor zagraniczny substytuuje lokalną produkcję i polega bardziej na importerach, może doprowadzić do upadku lub delokalizacji firm lokalnych

Źródło: UNCTAD, *World Investment Report*, ONZ, Nowy Jork-Genewa 1994, s. 167.

W zakresie pośrednich efektów wpływu na rynki pracy w wymiarze ilościowym sytuacja prezentować może się w podobny sposób, ponieważ na skutek wzrostu poziomu kooperacji zagranicznych inwestorów bezpośrednich z lokalnymi przedsiębiorstwami, można spodziewać się wzrostu poziomu zatrudnienia w tych ostatnich, jednak powstaje również zagrożenie w przypadku sytuacji odwrotnej. Spadek poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwach lokalnych może mieć bowiem miejsce wówczas, gdy na skutek większej chęci kooperowania inwestorów z dostawcami z innych krajów, wystąpi efekt substytucji lokalnej produkcji poprzez import. W skrajnych sytuacjach oznaczać to może zagrożenie dla rozwoju kapitału ludzkiego, na skutek rosnącego ogólnego poziomu bezrobocia w regionie.

W ujęciu jakościowym bezpośrednio inwestycje zagraniczne realizowane przez korporacje, mogą z jednej strony sprzyjać zwiększaniu poziomu płac oraz wydajności pracy, natomiast z drugiej strony, generować ryzyko wprowadzania nowych praktyk, niekorzystnych z punktu widzenia lokalnych pracowników, takich jak systemy motywacyjne nastawione na konkurencję i ograniczające tym samym poziom zaufania między pracownikami, czy też upowszechnienie się tzw. umów „śmieciowych”, tj. ukierunkowanych przede wszystkim na eksploatację siły roboczej, bez zapewnienia pracownikom minimum osłon socjalnych oraz możliwości rozwoju zawodowego.

Pośredni wpływ BIZ na jakość funkcjonowania rynków pracy może natomiast wiązać się z rozprzestrzenianiem się dobrych praktyk, przede wszystkim w formie transferu wiedzy i umiejętności będących w posiadaniu pracowników filii i przedstawicielstw KTN, do załóg pracowniczych współpracujących z nimi przedsiębiorstw lokalnych. Wymiaru negatywnego tych efektów należy natomiast upatrywać np. w przypadku ryzyka obniżki poziomu płac w przedsiębiorstwach lokalnych, na skutek podejmowania przez nie konkurencji cenowej z nowym inwestorem.

Podsumowaniem powyższych rozważań może być odwołanie się do A. Zorskiej, która do głównych, korzystnych efektów jakościowych BIZ w dziedzinie zatrudnienia zalicza²⁸:

- podnoszenie kwalifikacji pracowników zatrudnionych w filiach dzięki szkoleniom zawodowym, specjalistycznym, językowym, informatycznym itd.;
- szkolenie pracowników zatrudnionych u lokalnych poddostawców i podwykonawców, dla zagwarantowania jakości dostaw półproduktów i usług;
- stosunkowo dobre wynagrodzenie krajowej siły roboczej;
- stosowanie bardziej efektywnych instrumentów zarządzania zasobami ludzkimi;

²⁸ Zorska A., *Korporacje transnarodowe: przemiany, oddziaływania, wyzwania*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 289.

- stworzenie lepszych warunków pracy, m. in. wyposażenie w maszyny, urządzenia, sprzęt biurowy itd.;
- znacznie wyższą wydajność pracy w stosunku do przedsiębiorstw krajowych;
- zmianę istniejącej struktury zatrudnienia i kwalifikacji w gospodarce kraju goszczącego (w kierunku dziedzin preferowanych przez obcych inwestorów);
- ukierunkowanie kształcenia się i doksztalcania na możliwość zatrudnienia w filiach firm zagranicznych;
- tworzenie „transnarodowej elity”, czyli grupy miejscowych pracowników o najwyższych kwalifikacjach i dochodach, o stylu pracy i życia zgodnym z kulturą organizacji największych KTN.

Dostrzeżenie, że wpływ korporacji na rynki pracy oraz na poziom rozwoju kapitału ludzkiego może generować korzyści i straty, nakazuje podkreślić, że ostateczny ich bilans będzie zależał od takich istotnych czynników, jak strategie międzynarodowych korporacji (które interesu ekonomicznego upatrywać mogą nie w prostej eksploatacji zasobów, lecz w utrzymywaniu względnie trwałej przewagi konkurencyjnej), czy też poziom rozwoju regionów jako atrakcyjnych miejsc lokalizacji działalności gospodarczej. Istotnym czynnikiem warunkującym ten bilans pozostaje ponadto polityka państw i regionów w zakresie przyciągania kapitału zagranicznego, przede wszystkim w kontekście wyważenia chęci przyciągania BIZ, poprzez oferowanie inwestorom pakietów ulg inwestycyjnych, ze spodziewanymi korzyściami w obszarze nie tylko kreowania nowych miejsc pracy, ale przede wszystkim transferu technologii oraz podnoszenia poziomu kapitału ludzkiego.

Z powyższych powodów, aby KTN przyczyniały się do rozwoju regionu, nie mogą pozostawać jedynym lub dominującym podmiotem produkującym nową wiedzę i innowację, przyczyniającym się do różnicowania struktury gospodarczej i waloryzującym kapitał ludzki w regionie. KTN muszą także odnosić korzyści ze współpracy z lokalnym środowiskiem przedsiębiorczości. Aby jednak warunek ten został spełniony, środowisko takie musi już istnieć w regionie lub być w fazie tworzenia. W opinii autora stanowi to istotne zadanie dla sektora publicznego, który w tym obszarze powinien inwestować w:

- potencjał innowacyjny oparty na badaniach i rozwoju zaawansowanych technologii;
- system transferu technologii ze sfery nauki do sfery biznesu;
- system promowania korzyści ze współpracy między przedsiębiorstwami w ramach tzw. klastrów²⁹;

²⁹ Klastry to zakorzenione terytorialnie skupiska wzajemnie powiązanych firm, wyspecjalizowanych dostawców i usługodawców, firm działających w pokrewnych sektorach i związanych

- jakość kapitału ludzkiego³⁰.

Spełnienie powyższych warunków prowadziłoby do stwierdzenia, że w regionie istnieje system innowacji, gotowy na „przyjęcie” takich korporacji, których strategię stwarzają szanse na wzmocnienie kapitału ludzkiego w regionie. Dobrze funkcjonujące regionalne systemy innowacji to takie systemy terytorialne, w których przepływy informacji i wiedzy przyczyniają się do budowy niematerialnych zasobów specyficznych regionu. Zasoby te tworzą szeroko pojęty kontekst instytucjonalny³¹ prowadzenia działalności gospodarczej, na który składają się wspólne wartości, reguły gry i schematy interpretacyjne (przez A. Marshalla nazwane „atmosferą przemysłową”³²). Należy przy tym zauważyć, że relacje między kapitałem ludzkim w regionie a regionalnymi zasobami specyficznymi pozostają dwukierunkowe. Budowanie długookresowej przewagi konkurencyjnej regionu w oparciu o zasoby niematerialne, staje się bowiem zarówno uzależnione od wysokiej jakości kapitału ludzkiego, jak również ich ewolucja może stymulować jego waloryzację.

Budowanie kapitału ludzkiego w formie pośredniej, tj. na styku relacji filii KTN z otoczeniem regionalnym, odnosi się do konieczności analizy powiązań kooperacyjnych korporacji z lokalnymi podmiotami gospodarczymi. E. Taymaz i in. prezentują trzy podejścia do relacji, jakie przedstawicielstwo korporacji transnarodowej może budować ze swymi lokalnymi odbiorcami i dostawcami³³. Pierwsze z proponowanych podejść, nazwane przez Autorów „dualistycznym”, zakłada nierówny podział sił, wynikający ze zróżnicowanej pozycji przetargowej

z nimi instytucji (na przykład uniwersytetów, jednostek normalizujących, stowarzyszeń branżowych, instytucji wspierających) w poszczególnych dziedzinach, konkurujących między sobą ale również współpracujących (M.E. Porter, *On Competition*, Harvard University Press, Boston 2008, s. 213–214). Klastry stanowią specyficzną formę organizacji produkcji, polegającą na koncentracji w bliskiej przestrzeni elastycznych przedsiębiorstw prowadzących komplementarną działalność gospodarczą. Podstawą ich funkcjonowania są zatem powiązania kooperacyjne generujące procesy powstawania specyficznej wiedzy oraz zwiększające zdolności adaptacyjne (por. A. Nowakowska, A. Bąkowski, *Klaster [w:] Innowacje i transfer technologii. Słownik pojęć*, K. B. Matusiak (red.), Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2008, s. 80–83).

³⁰ Por. N. A. Phelps, *Cluster or Capture? Manufacturing Foreign Direct Investment, External Economies and Agglomeration*, *Regional Studies*, Vol. 48, issue 4, 2008, s. 463.

³¹ Na kontekst ten składają się instytucje o różnorodnym charakterze (zarówno formalne, jak i nieformalne), określające tzw. „reguły gry” życia społeczno-gospodarczego, przyczyniając się tym samym do redukcjonowania niepewności działalności gospodarczej w warunkach zmiennej otoczenia, definiowania zasad kooperacji między przedsiębiorstwami i innymi aktorami regionalnego systemu innowacji oraz stwarzając motywację do podejmowania działań innowacyjnych (Ch. Edquist, B. Johnson, *Institutions and Organizations in System of Innovation [w:] Systems of Innovations: Technologies, organizations, and institutions*, Ch. Edquist (red.), Printer Publishers/Cassel Academic, London 1997, s. 51–55).

³² A. Marshall, *Principles of Economics*, Macmillan, London 1920.

³³ E. Taymaz, Y. Kiliçaslan, *Determinants of Subcontracting and Regional Development: An Empirical Study on Turkish Textile and Engineering Industries*, *Regional Studies*, Vol. 39.5, s. 635–636.

„małego dostawcy” i „dużego odbiorcy”. Z tego powodu, lokalne firmy z sektora MŚP są zwykle „eksploatowane” przez dużego zamawiającego, który zapewnia sobie w ten sposób elastyczność działania poprzez *outsourcing* pewnych elementów swego łańcucha dostaw oraz redukcję kosztów działalności gospodarczej. Wspominany „dualizm” dotyczy przy tym także rynków pracy, gdzie pracownicy sektora MŚP bywają zazwyczaj gorzej opłacani niż pracownicy dużych korporacji a ponadto są gorzej wykształceni i funkcjonują w gorszych warunkach pracy, co ogranicza możliwości rozwoju kapitału ludzkiego.

Tabela 2. Klasyfikacja podejść do relacji KTN ze środowiskiem w regionie

	Podejście dualistyczne	Podejście rozwojowe	Podejście sieciowe
Jednostka analizy	Relacja między dostawcą a odbiorcą	Relacja między dostawcą a odbiorcą	Grupa współpracujących ze sobą przedsiębiorstw
Charakter dostaw	Eksploatacja/podporządkowanie	Zależność/nacisk na rozwój	Równorzędność
Kierunki relacji: odbiorca dostawca	Aktywna Pasywna	Aktywna Pasywna	Aktywna Aktywna
Wielkość: odbiorcy dostawcy	Duży Mały	Duży Mały	Mały lub duży Mały lub duży
Poziom zaawansowania technologicznego: odbiorcy dostawcy	Wysoki Niski	Wysoki Niski, ale dostosowujący się do wymagań odbiorcy	Wysoki lub średni Wysoki lub średni
Cele ekonomiczne: odbiorcy dostawcy	Elastyczność, minimalizacja kosztów, transfer ryzyka przez <i>outsourcing</i> Występowanie w charakterze dostawcy jako głowy cel istnienia	Koncentracja na kluczowych kompetencjach (<i>core business</i>) Dostęp do rynków i technologii	Wspólne podnoszenie wydajności i elastyczność Wspólne podnoszenie wydajności i elastyczność
Projektowanie produktów i procesów	Dostosowane do wymagań odbiorcy	Dostosowane do wymagań odbiorcy	Negocjowane między dostawcą i odbiorcą
Wpływ na gospodarkę	Reprodukcja relacji dualistycznych	Unowocześnienie gospodarki	Wzajemne uczenie się i wzrost

Źródło: E. Taymaz, Y. Kiliçaslan, *Determinants of Subcontracting and Regional Development: An Empirical Study on Turkish Textile and Engineering Industries*, Regional Studies, Vol. 39.5, s. 635.

W podejściu „rozwojowym”, choć także zakłada się dychotomię, to jednak silniej akcentuje się pozytywną rolę relacji pomiędzy sektorem lokalnym sektorem MŚP a KTN. Wskazuje się zatem, że występowanie dużej korporacji w charakterze poddostawcy zwiększa szanse przedsiębiorstw z sektora MŚP na wzrost zatrudnienia, absorbowanie technologii a także eksport. Warto podkreślić, iż w dużych firmach ponadnarodowych innowacje powstają coraz częściej jako efekt „zdecentralizowanej specjalizacji”, tj. umiejętności wypracowania takiej strategii korporacyjnej, która potrafi koncentrować się na kluczowych umiejętnościach (tworzonych wewnątrz struktury organizacyjnej KTN), a jednocześnie czerpać korzyści ze współpracy z tzw. „wyspami wiedzy”, czyli najbardziej innowacyjnymi regionalnymi systemami innowacji, zlokalizowanymi w różnych miejscach na świecie³⁴. W tym rozumieniu KTN mogą wzmacniać kluczowe kompetencje, poprzez funkcjonowanie jako swoiste „pasy transmisyjne” wiedzy milczącej, łączące dynamicznie rozwijające się regionalne systemy innowacji. Systemy te mogą tym samym współegzystować ze strukturami hierarchicznymi korporacji, szczególnie w obszarze zarządzania tą działalnością, która choć pozostaje istotna dla budowania konkurencyjności korporacji – nie będąc działalnością kluczową – może być przedmiotem np. *outsourcingu* lub być realizowana poprzez inne formy partnerstwa z lokalnymi przedsiębiorstwami i instytucjami³⁵.

Ostatni z modeli proponowanych przez Autorów, oparty jest natomiast na podejściu sieciowym. Zakłada on występowanie relacji o równorzędnej sile przetargowej partnerów (udział dużych firm w takim systemie nie jest konieczny) i co istotne, relacje te nie są relacjami dwustronnymi, ale sieciowymi (istnieje wiele różnokierunkowych powiązań między aktorami lokalnymi). Z funkcjonowania w sieci, firmy z sektora MŚP zyskują wiele korzyści, wśród których wymienić należy:

- korzyści skali osiągane dzięki budowaniu powiązań poziomych w danym sektorze rynku;
- korzyści wynikające ze specjalizacji i podziału pracy, uzyskiwane dzięki budowaniu powiązań pionowych w ramach łańcucha wartości dodanej;
- podnoszenie poziomu innowacyjności dzięki korzystaniu ze zjawiska rozprzestrzeniania się informacji w ramach sieci;

³⁴ Zob. np. A. Amin, P. Cohendet, *Learning and Adaptation in Decentralised Business Networks*, Environment and Planning D: Society and Space, 17, 1999, s. 87–104; N. Nohria, Ghoshal S., *The Differentiated Network: Organizing Multinational Corporations for Value Creation*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco 1997.

³⁵ A. Nowakowska, Z. Przygodzki, M. E. Sokołowicz, *Region w gospodarce opartej na wiedzy. Kapitał ludzki – innowacje – korporacje transnarodowe*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2011, s. 173.

- dostęp do zasobów pozostających w dyspozycji instytucji otoczenia biznesu i innych instytucji sektora publicznego, jeśli te także stają się elementami sieci powiązań biznesowych.

W podsumowaniu rozważań na temat wpływu działalności dużych ponadnarodowych podmiotów gospodarczych na poziom rozwoju kapitału ludzkiego, można odwołać się do konkluzji sformułowanej w roku 2000 przez międzynarodową agendę OZN UNCTAD (Konferencja Narodów Zjednoczonych ds. Handlu i Rozwoju), odpowiedzialną za koordynację działalności międzynarodowej w dziedzinie współpracy gospodarczej, regionalnej i polityki rozwojowej. W wyniku wieloletnich badań podejmowanych na zlecenie UNCTAD stwierdzono, że choć w znakomitej większości przypadków korporacje wykazują większą tendencję do inwestowania w rozwój kompetencji i umiejętności lokalnych pracownika, w stopniu wyższym niż przedsiębiorstwa rodzime, to mimo wszystko kraje goszczące nie powinny w tym zakresie polegać jedynie na KTN. Zwyczajowo bowiem, korporacje transmitują do krajów i regionów goszczących technologie dostosowane do „zastanego” poziomu kapitału ludzkiego i zależy im przede wszystkim na kształceniu wydajnych operatorów tych technologii. Relatywnie rzadko decydują się natomiast na stymulowanie w krajach goszczących, rozwoju kapitału ludzkiego na poziomie najwyższym, tj. zapewniającym rozwój najnowszej wiedzy i technologii, „rezerwując” je dla krajów i regionów ich pochodzenia. Innymi słowy, wzmocnienie ogólnego poziomu umiejętności i zapewnienie wysokiego poziomu szkolenia specjalistycznego jest czymś, co kraje i regiony przyjmujące czynią z własnej inicjatywy. W długim okresie natomiast, takie strategie mogą skutkować przyciąganiem inwestycji zagranicznych o wyższej jakości oraz skłonić obecnych inwestorów do podejmowania bardziej wyrafinowanych strategii rozwojowych³⁶.

3. Współzależności między działalnością korporacji transnarodowych a kapitałem ludzkim w świetle badań w Łódzkim Obszarze Metropolitalnym

Wpływ działalności korporacji transnarodowych na umiędzynarodowienie gospodarki w ujęciu regionalnym, ma szczególnie istotne znaczenie dla dużych obszarów zurbanizowanych, uznawanych za metropolie lub do miana metropolii pretendujących. Poziom otwarcia gospodarki na otoczenie międzynarodowe nie stanowi przy tym dopełnienia, ale podstawowy warunek zaklasyfikowania jednostki osadniczej jako metropolii. Odwołując się do analiz ESPON, wskazują-

³⁶ UNCTAD, *The Competitiveness Challenge: Transnational Corporations and Industrial Restructuring in Developing Countries*, Geneva 2000, s. 17.

cych na pięć podstawowych funkcji metropolitalnych³⁷, otwarcie na BIZ przyczynia się wzmocnienia czterech z nich. W naturalny sposób wiąże się bowiem z goszczeniem filii i przedstawicielstw korporacji transnarodowych (funkcja decyzyjna), wymusza inwestycje w infrastrukturę zwiększającą jej międzynarodową dostępność (funkcja komunikacyjna), poprzez transfer technologii przyczynia się do wzmocnienia potencjału innowacyjnego danego obszaru (funkcja wiedzy) oraz poprzez rozwój infrastruktury ruchu turystycznego, wzmocnia funkcje turystyczne miast i regionów³⁸.

Tym samym, kapitał transferowany w skali międzynarodowej w formie bezpośrednich inwestycji zagranicznych, wykazuje tendencję do koncentracji w najbardziej rozwiniętych i zurbanizowanych regionach poszczególnych krajów. Przykładowo, w końcu lat 90. XX wieku, połowa wszystkich przedstawicielstw firm międzynarodowych, zlokalizowanych w Austrii, koncentrowała się w Wiedniu. W Japonii w obszarze metropolitalnym Tokio zlokalizowanych było aż 4/5 przedstawicielstw³⁹. Badania realizowane w Polsce wskazały natomiast, iż 55% KZ koncentruje się w jej ośmiu największych miastach⁴⁰. W przypadku samego regionu (województwa) łódzkiego dostrzega się, że w jego stolicy (Łodzi) oraz sąsiednich gminach, tworzących zwarty obszar metropolitalny, koncentruje się ponad 70% spółek z udziałem kapitału zagranicznego, zatrudniających 50 i więcej pracowników⁴¹.

W kontekście powyższych obserwacji, w jednej z polskich aglomeracji cechujących się największym potencjałem ludnościowym i gospodarczym – Łódzkim Obszarze Metropolitalnym – zrealizowano badanie, którego przedmiotem były filie korporacji zlokalizowane w tym regionie⁴². Celem przedsięwzięcia

³⁷ 1. Administracyjne (metropolia jako siedziba władz publicznych), 2. decyzyjne (metropolia jako siedziba filii i przedstawicielstw korporacji transnarodowych), 3. komunikacyjne (metropolia węzeł komunikacyjny o znaczeniu międzynarodowym), 4. wiedzy (metropolia jako miejsce sprzyjające powstawaniu innowacji), 5. turystyczne (metropolia jako atrakcyjny produkt turystyczny o znaczeniu międzynarodowym) (ESPON, *Study on Urban Functions*, Final Report, marzec 2007, s. 9).

³⁸ M. E. Sokołowicz, *Strategie lokalne wobec korporacji transnarodowych jako czynnik integracji lub dezintegracji Łódzkiego Obszaru Metropolitalnego* [w:] *Łódzka metropolia. Problemy integracji gospodarczej*, A. Jęwtuchowicz, M. Wójcik (red.), Wydawnictwo Biblioteka, Łódź 2010, s. 109–110.

³⁹ UNCTAD, *World Investment Report*, ONZ, Nowy Jork – Genewa 2001, s. 59.

⁴⁰ G. Gorzelak, M. Smętkowski, *Metropolia i jej region w gospodarce informacyjnej*, Wydawnictwo SCHOLAR, Warszawa 2005, s. 67.

⁴¹ M. E. Sokołowicz, *Działalność przedsiębiorstw z udziałem kapitału zagranicznego w Łódzkim Obszarze Metropolitalnym na tle międzynarodowych i krajowych przepływów kapitału* [w:] *Łódzka metropolia. Problemy integracji gospodarczej*, A. Jęwtuchowicz, M. Wójcik (red.), Wydawnictwo Biblioteka, Łódź 2010, s. 79–80.

⁴² Z uwagi na fakt, że pojęcie „Łódzki Obszar Metropolitalny” nie jest terminem powszechnie znanym lub błędnie interpretowanym wśród osób niezajmujących się zagadnieniami geografii Polski, czy też gospodarki w ujęciu regionalnym, w kwestionariuszu wywiadu pojęcia „ŁOM”

była z jednej strony odpowiedź na pytanie o poziom istotności różnych cech kapitału ludzkiego (KL), na tle innych czynników lokalizacji działalności (KL jako czynnik lokalizacji), natomiast z drugiej strony, w jakim stopniu działalność KTN przyczynia się do wzmacniania tego rodzaju zasobu (wpływ korporacji na poziom KL w regionie). Badanie miało charakter ilościowy i polegało na realizacji wywiadów osobistych wśród przedsiębiorstw z udziałem kapitału zagranicznego, funkcjonujących na terenie ŁOM i zatrudniających powyżej 50 pracowników.

Operatem losowania była komercyjna baza firm Hoppenstedt Bonnier – Company Database, z której zidentyfikowano grupę 97 przedsiębiorstw, spełniającą założone kryteria według zapisów bazy. W toku dalszej weryfikacji ustalono, iż 12 firm w rzeczywistości nie spełnia kryteriów badania, w związku z czym liczebność operatu wyniosła ostatecznie 85 podmiotów. W trakcie badań udało się dotrzeć do 21 z 85 przedsiębiorstw, a zatem zwrotność badania wyniosła 24,7%. Wśród 19 podmiotów zrealizowano wywiad osobisty, natomiast w dwóch przypadkach, z powodu odmowy udziału w wywiadzie osobistym, zrealizowano wywiad telefoniczny. W każdym z wypadków, wywiad oparty był na kwestionariuszu o tej samej, standaryzowanej treści.

Respondentami w badaniu pozostawały osoby zarządzające filiami przedsiębiorstw z udziałem kapitału zagranicznego w randze członków Zarządu (11 przypadków). W pozostałych sytuacjach odpowiedzi udzielały osoby zajmujące inne stanowisko, jednak wskazane jako kompetentne w zakresie zadawanych pytań (np. asystent zarządu, główny księgowy, kierownik ds. handlu, rzecznik prasowy). Choć próba badawcza poddana ostatecznie badaniu nie stanowi próby skonstruowanej w oparciu o dobór probabilistyczny (miał on charakter celowy, oparty na dostępności danych oraz ograniczony niepowszechną w polskich warunkach wolą uczestników do udziału w badaniach), pozwoliła ona na uzyskanie szeregu informacji, w stosunku do których dokonano uogólnienia na całą badaną zbiorowość.

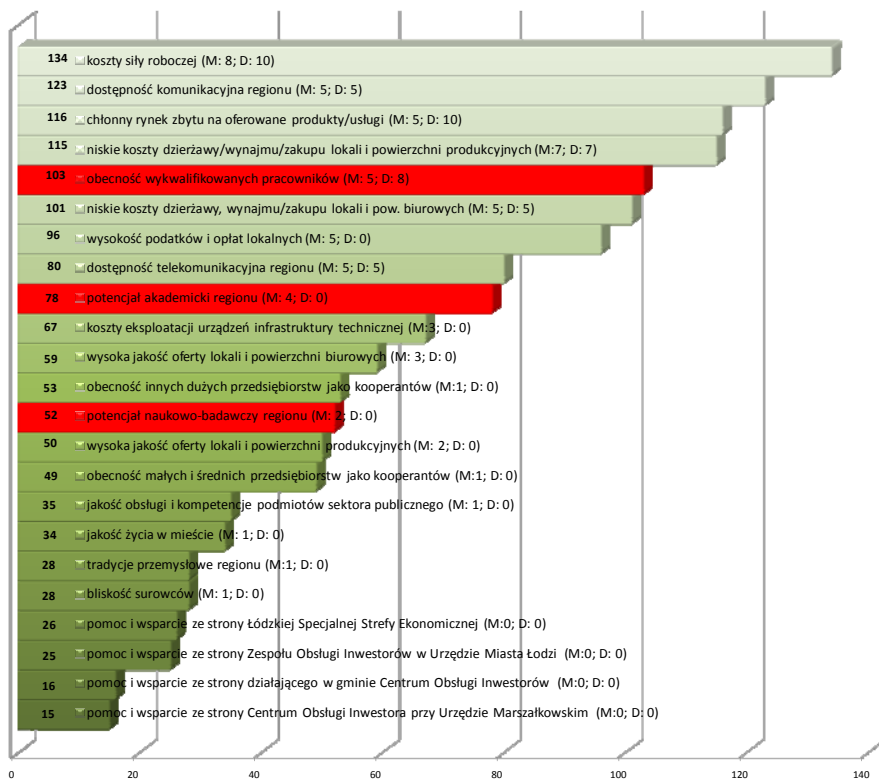
Pierwszym z istotnych obszarów analiz była identyfikacja czynników, które wiążą się z semantyką pojęcia „kapitał ludzki”, na tle innych czynników lokalizacji, wskazywanych przez badane przedsiębiorstwa. Pozwoliła ona na stwierdzenie, iż ekonomicznie użyteczny zasób wiedzy i umiejętności ludzkich pozostaje ważnym, jednak nie dominującym aspektem wartościującym ŁOM w oczach przedstawicielstw korporacji.

Wśród najczęściej wskazywanych i najwyżej ocenianych czynników lokalizacji znalazły się czynniki związane z minimalizacją kosztów pracy oraz kosztów transportu, jak również aspekty związane z wielkością i chłonnością rynków zbytu. O ile niskie koszty pracy wskazywane są jako podstawowy walor lokali-

używano zamiennie z pojęciem „Aglomeracja Łódzka”. Zabieg ten odbył się z pełną świadomością różnicy między obydwojma terminami.

zacyjny regionu, o tyle obecność w nim wykwalifikowanych pracowników znalazło się na liście jego przewag na piątym miejscu. Należy jednak podkreślić, że dokonywane przez respondentów oceny kwalifikacji pracowników były wysokie (mediana ocen 5 oraz 8 jako nota najczęściej wskazywana).

Wykres 1. Czynniki lokalizacji działalności dużych przedsiębiorstw międzynarodowych w Łódzkim Obszarze Metropolitalnym



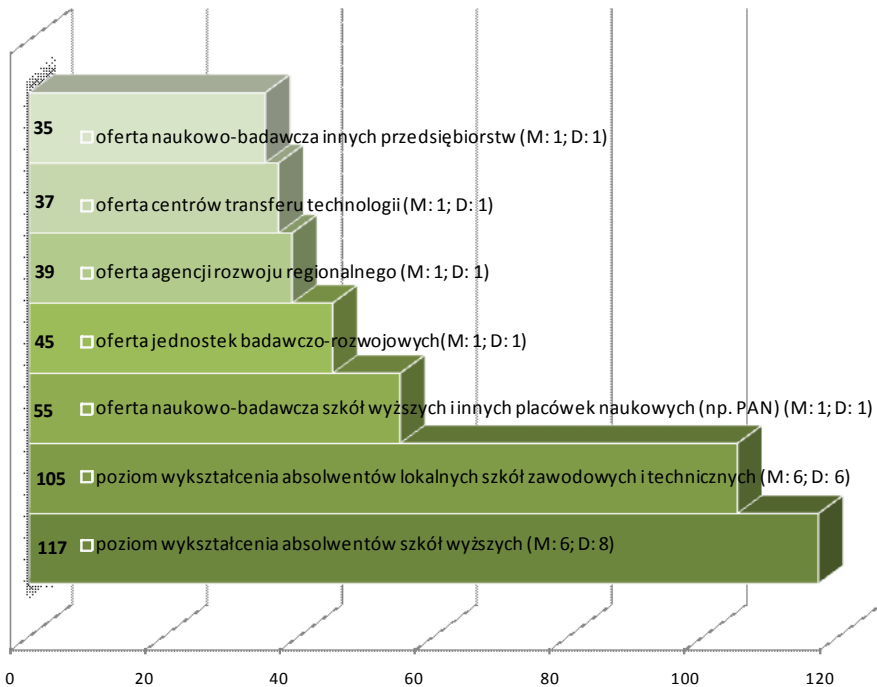
Oznaczenia w nawiasach dotyczą odpowiedzi wskazywanych przez respondentów na skali od 1 do 10, gdzie M – mediana; D – dominanta. Liczby z lewej strony wykresu stanowią sumę ocen dokonanych przez wszystkich respondentów w skali od 1 do 10.

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie wyników badań ankietowych.

Za zjawisko niekorzystne z punktu widzenia wizerunku gospodarczego Łódzkiego Obszaru Metropolitalnego uznać natomiast należy fakt, że potencjał akademicki oraz naukowo-badawczy regionu wskazywane były jako ważne czynniki lokalizacyjne znacznie rzadziej i otrzymywały niższe oceny respondentów. Ponadto, niepokojącym sygnałem pozostają rzadkie wskazania takich aspektów, jak obecność

innych przedsiębiorstw jako kooperantów, kompetencja pracowników sektora publicznego oraz pomoc i wsparcie ze strony różnorodnych podmiotów polityki proinwestycyjnej (por. wykres 2). Oznacza to bowiem pośrednio niską ewaluację kapitału drzemącego w otoczeniu lokalnym badanych przedsiębiorstw. Innymi słowy, poziom oszacowania kapitału ludzkiego w różnorodnych jego formach (zarówno przez pryzmat kwalifikacji własnych pracowników, jak i osób zatrudnionych poza strukturami firm, lecz wchodzących z nimi w interakcje o charakterze biznesowym i pozabiznesowym), na tle bardziej „pierwotnych” czynników lokalizacji (koszty pracy, koszty transportu, dostępność rynków, etc.), oceniony został przez badane filie korporacji z dużą dozą powściągliwości.

Wykres 2. Ocena oferty instytucji wiedzy w oczach dużych przedsiębiorstw międzynarodowych w Łódzkim Obszarze Metropolitalnym



Oznaczenia w nawiasach dotyczą odpowiedzi wskazywanych przez respondentów na skali od 1 do 10, gdzie M – mediana; D – dominanta. Liczby z lewej strony wykresu stanowią sumę ocen dokonanych przez wszystkich respondentów w skali od 1 do 10.

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie wyników badań ankietowych.

Kolejnym istotnym źródłem informacji o poziomie „zastanego” w regionie kapitału ludzkiego mogą być oceny efektów funkcjonowania instytucji wiedzy, z punktu widzenia ich znaczenia dla inwestorów. W tym ujęciu, duże przedsiębiorstwa z udziałem kapitału zagranicznego najwyżej oceniają poziom wykształcenia absolwentów szkół wyższych. Warto zauważyć, że połowa badanych przedsiębiorstw oceniała ten czynnik na poziomie nie mniejszym niż 6 na dziesięciostopniowej skali, natomiast dominującym poziomem oceny było 8. Na nieco niższym, jednak podobnym poziomie oceniano także poziom wykształcenia absolwentów lokalnych szkół zawodowych i technicznych.

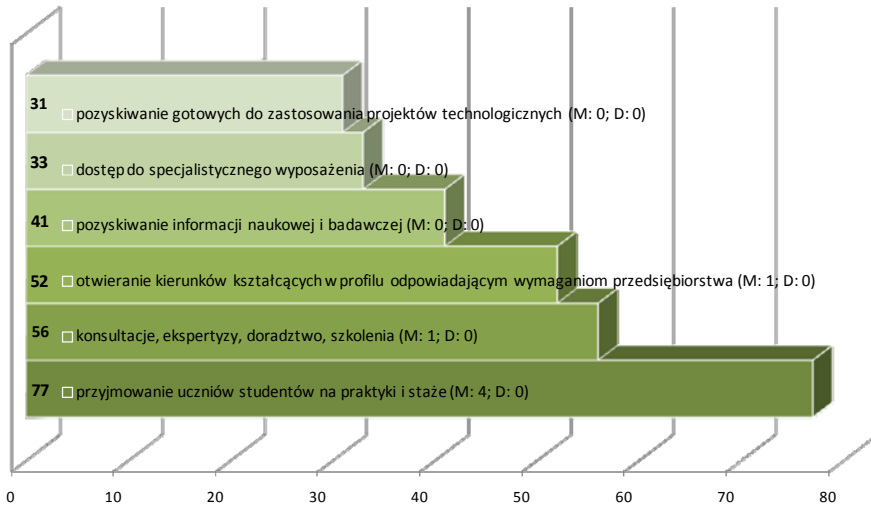
Za zdecydowanie mniej atrakcyjne dla inwestorów okazały się oferty innych podmiotów wiedzy w regionie, i to zarówno placówek naukowych i jednostek badawczo-rozwojowych, jak i przedsiębiorstw. Pozwala to zakładać, iż badane przedsiębiorstwa nie upatrują atrakcyjności regionu zarówno w samej ofercie, jak i w zasobach ludzkich tych podmiotów. Podobnie niekorzystna ocena dotyczyła agencji rozwoju regionalnego oraz centrów transferu technologii. Zarówno niska ocena oferty B+R przedsiębiorstw działających w regionie, jak i centrów transferu technologii także wskazuje na pewną niekorzystną sytuację. Wiąże się ona z faktem, że najmniejszą atrakcyjnością w oczach inwestorów cechują się te podmioty zajmujące się komercjalizacją wiedzy i innowacji, które w gospodarce rynkowej należy uznać za najbardziej efektywne formy waloryzacji kapitału ludzkiego.

W przypadku oceny znaczenia współpracy przedsiębiorstw z instytucjami wiedzy, prezentuje się ona w sposób podobny do samego postrzegania oferty tych podmiotów. Innymi słowy, o ile w przypadku przyjmowania studentów na praktyki i staże, badane przedsiębiorstwa deklarowały tę formę współpracy oraz relatywnie wysoko ją oceniały, o tyle w odniesieniu do bardziej „zaawansowanych” form kooperacji, rysujący się obraz nie napawa optymizmem.

Szczególnie negatywnie należy interpretować fakt, że w każdym z analizowanych obszarów współpracy, dominowała ocena 0 (wskazująca na brak zainteresowania współpracą z instytucjami wiedzy ze strony filii korporacji transnarodowych). Sytuacja ta dotyczy także najprostszej, jak by się mogło wydawać formuły współpracy, tj. przyjmowania studentów na staże i praktyki, która otrzymała od respondentów najwyższą ocenę.

Niewielka część badanych przedsiębiorstw wskazywała i podejmowała się oceny (niestety niskiej) pozostałych obszarów współpracy z instytucjami wiedzy. Wśród nich można wskazać „zakup” wiedzy o charakterze przede wszystkim nietechnologicznym (konsultacje, ekspertyzy, doradztwo, szkolenia) oraz pierwsze w regionie próby otwierania kierunków studiów o profilu odpowiadającym potrzebom przedsiębiorstw.

Wykres 3. Ocena znaczenia poszczególnych obszarów współpracy z instytucjami wiedzy w Łódzkim Obszarze Metropolitalnym dla dużych przedsiębiorstw międzynarodowych



Oznaczenia w nawiasach dotyczą odpowiedzi wskazywanych przez respondentów na skali od 1 do 10, gdzie M – mediana; D – dominanta. Liczby z lewej strony wykresu stanowią sumę ocen dokonanych przez wszystkich respondentów w skali od 1 do 10.

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie wyników badań ankietowych.

Zdecydowanie najniższe oceny otrzymywały takie obszary, jak pozyskiwanie wyników badań realizowanych przez działające w Aglomeracji Łódzkiej (przede wszystkim w samej Łodzi) instytucje wiedzy, czy też użyczenie specjalistycznego wyposażenia oraz pozyskiwanie gotowych rozwiązań technologicznych. Innymi słowy, zlokalizowane w regionie przedstawicielstwa dużych przedsiębiorstw działających w skali międzynarodowej, zdecydowanie nisko oceniają zarówno jego ofertę technologiczną, jak i poziom jej dostosowania do ich potrzeb.

Powyższa sytuacja skłania do identyfikacji barier współpracy filii KTN z regionalnymi instytucjami wiedzy, wśród których – zdaniem badanych inwestorów – dominują aspekty o charakterze informacyjnym oraz te, związane z dostosowaniem podaży oferty do potrzeb sektora przedsiębiorstw.

Tabela 3. Bariery współpracy z instytucjami wiedzy w oczach dużych przedsiębiorstw międzynarodowych działających w Łódzkim Obszarze Metropolitalnym

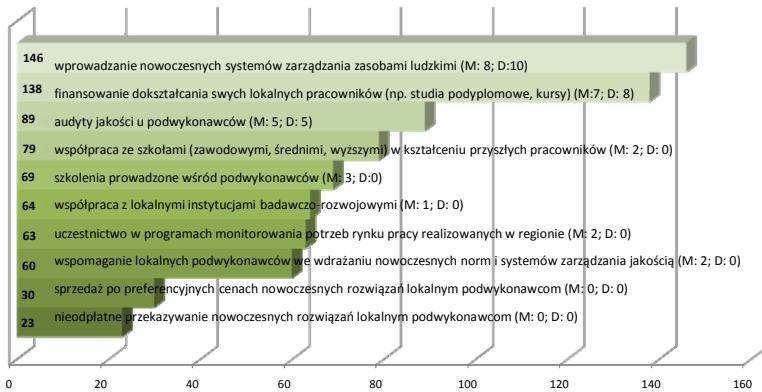
Bariery	Suma ocen dokonanych przez respondentów w skali od 1 do 10
Brak informacji o funkcjonowaniu instytucji wiedzy	82
Ograniczone możliwości adaptacji oferowanych rozwiązań w ramach działalności firmy	82
Zła jakość oferty instytucji wiedzy	76
Brak zaufania do instytucji wiedzy	45
Zbyt mała liczba/brak instytucji wiedzy w mieście/regionie	43
Niechęć instytucji wiedzy do podejmowania współpracy	43

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie wyników badań ankietowych.

Wskazywanie braku informacji oraz możliwości transferu wiedzy i technologii jako najważniejszych barier współpracy, wbrew pozorom stwarza możliwości dla poprawy istniejącej sytuacji, w wyniku stosowana przemyślanej polityki innowacyjnej. Należy bowiem dostrzec, że takie bariery, jak brak zaufania do instytucji wiedzy, niechęć z ich strony do podejmowania współpracy lub ich zbyt mała ilość, nie są w oczach respondentów dominującymi ograniczeniami w budowaniu powiązań kooperacyjnych. Tym samym, prowadzenie skutecznej polityki informacyjnej jako narzędzi promocji lokalnej i regionalnej oferty instytucji wiedzy (zadanie łatwiejsze) oraz działania na rzecz zbudowania skutecznego systemu transferu technologii (zadanie niewątpliwie trudniejsze i bardziej złożone, lecz możliwe), jawią się w świetle powyższych badań jako podstawowe kierunki polityki wzmacniania wiedzy w regionie w najbliższych latach.

Z punktu widzenia celów rozwoju regionów, korporacje transnarodowe nie tylko powinny czerpać, ale i angażować się we wzmacnianie poziomu i jakości lokalnego kapitału ludzkiego. W odniesieniu do aglomeracji łódzkiej i Łódzkiego Obszaru Metropolitalnego, zarówno kierunki, jak i poziom tego zaangażowania pozostaje zróżnicowany. Dostrzega się przy tym, że dominują te formy inwestycji w kapitał ludzki, które dotyczą samych przedsiębiorstw, natomiast wpływ badanych przedsiębiorstw na rozwój lokalnych zasobów wiedzy odbywający się poprzez współpracę z lokalnym otoczeniem, pozostaje ograniczony.

Wykres 4. Kierunki i poziom zaangażowania badanych przedsiębiorstw w transfer innowacyjnych rozwiązań oraz poprawę jakości kapitału ludzkiego



Oznaczenia w nawiasach dotyczą odpowiedzi wskazywanych przez respondentów na skali od 1 do 10, gdzie M – mediana; D – dominanta. Liczby z lewej strony wykresu stanowią sumę ocen dokonanych przez wszystkich respondentów w skali od 1 do 10.

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie wyników badań ankietowych.

W tym kontekście, badane filie KTN jako najczęściej stosowane i najważniejsze z ich punktu widzenia formy wzmocnienia kwalifikacji kapitału ludzkiego, wskazywały wprowadzanie wewnętrznych systemów zarządzania zasobami ludzkimi oraz finansowanie dokształcania własnych pracowników. Rzadziej wskazywano natomiast audyty jakości u podwykonawców oraz współpracę z lokalnymi szkołami zawodowymi, średnimi i wyższymi. Szczególnie w odniesieniu do powiązań z instytucjami edukacyjnymi, zwraca uwagę dość niska ocena ich oferty, co znalazło potwierdzenie w jej niskich średnich notach.

Zdecydowanie najrzadziej wskazywano oraz najniżej oceniano te elementy lokalnego „systemu wiedzy”, które formowane są i wzmocniane poprzez kooperację z otoczeniem. Innymi słowy, skłonność filii korporacyjnych do współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami, szkołami, instytucjami B+R, etc., pozostaje wciąż niezwykle niska. Co istotne, o ile nie dziwi brak skłonności do nieodpłatnego przekazywania własnego *know-how* lokalnym kooperantom, o tyle brak chęci do organizowania z nimi wspólnych szkoleń, bądź uczestnictwa w programach monitorowania regionalnego rynku pracy, uznać należy za przejaw niskiej skłonności badanych przedsiębiorstw do terytorializacji.

Ostatnim elementem analizy mającej na celu identyfikację poziomu zaangażowania KTN w rozwój kapitału ludzkiego, była struktura pochodzenia kadry,

w podziale na pracowników poszczególnych szczebli struktur organizacyjnych przedsiębiorstw. Podstawową konkluzją, jaka z niej płynie pozostaje spostrzeżenie, że udział pracowników pochodzących spoza Polski wzrastał wraz z poziomem wymaganych kwalifikacji.

Tabela 4. Struktura pochodzenia kadry w badanych przedsiębiorstwach – poziom umiędzynarodowienia kapitału ludzkiego

Pracownicy	Pracownicy lokalni w %	Pracownicy zagraniczni w %
Kadra zarządzająca	85,60	14,40
Kadra administracyjna	88,33	11,67
Kadra inżynierska	77,14	22,86
Pracownicy techniczni	86,19	13,81
Pracownicy produkcji	99,99	0,010

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie wyników badań ankietowych.

Tym samym, o ile w przypadku pracowników produkcyjnych⁴³ dostrzega się zatrudnianie niemal wyłącznie pracowników lokalnych, o tyle w przypadku kadry zarządzającej niższego i wyższego szczebla oraz niższej kadry technicznej, udział pracowników z zagranicy wzrasta do ponad 10%. Zwraca też uwagę, iż najwyższy udział pracowników zagranicznych zanotowano w odniesieniu do kadry inżynierskiej (22,9%). Obserwacje te warto porównać z wynikami podobnych badań realizowanych przez autora w Aglomeracji Łódzkiej w okresie od lipca do grudnia 2005 roku. Z porównania tego wynika, że na przestrzeni 5 lat dostrzegalnie wzrósł udział kadry pochodzenia zagranicznego, która w roku 2005 przekraczała wprawdzie 21% w przypadku menedżerów wyższego szczebla, jednak w odniesieniu do pozostałych grup (kadra zarządzająca niższego szczebla, kadra techniczna oraz pracownicy produkcyjni), nie przekraczała 3%⁴⁴.

Można zaryzykować stwierdzenie, że istotny spadek udziału kadry zarządzającej wyższego szczebla w strukturze zatrudnienia jest prawdopodobnie skutkiem tego, że podmioty z udziałem kapitału zagranicznego, po okresie uruchamiania działalności gospodarczej w regionie nabyły zaufania do kadry lokalnej. Należy jednakże pamiętać, że z perspektywy korporacji, przymiotnik „lokalna” nie ogranicza się do kadry z jednego regionu, ale z całego kraju. Znajduje to

⁴³ Wśród badanych przedsiębiorstw znalazły się także podmioty spoza sektora produkcji (6 z 21). W ich przypadku, za pracowników „produkcyjnych” uznawano osoby zatrudnione na stanowiskach związanych z bezpośrednią obsługą klientów.

⁴⁴ M. E. Sokołowicz, *Region wobec procesów globalizacji – terytorializacja przedsiębiorstw międzynarodowych (na przykładzie regionu łódzkiego)*, Prace Doktorskie z Zakresu Ekonomii i Zarządzania, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008, s. 107–109.

także potwierdzenie w badaniach A. Kłysik-Uryszek, prowadzonych w roku 2008 na terenie województwa łódzkiego. Zgodnie z ich wynikami, inwestorzy zagraniczni nie zgłaszają w regionie łódzkim zapotrzebowania na menedżerów najwyższych szczebli z doświadczeniem na rynku lokalnym. W większości przypadków menedżerowie pochodzą z innych lokalizacji spółki w Polsce, lub – na średnim szczeblu – są szkoleni przez spółki we własnym zakresie⁴⁵. Z drugiej strony, 50% badanych podmiotów szkoli swych pracowników w swych zagranicznych oddziałach⁴⁶.

Wzrost udziału kadry zagranicznej, zwłaszcza w przypadku inżynierskiej oraz technicznej, na obecnym etapie rozwoju regionu, należy uznać za zjawisko pozytywne. Sytuacja ta stwarza szerokie możliwości wymiany doświadczeń między kadrą lokalną oraz pochodzącą spoza regionu i w opinii autora stanowi najbardziej pozytywny wyraz wpływu działalności filii korporacji, na wzmacnianie lokalnego kapitału ludzkiego. Pozostaje mieć jedynie nadzieję, że kolejne lata nie przyniosą ze sobą delokalizacji KTN z regionu, ale istotne rozszerzenie obszarów wpływu tego typu podmiotów gospodarczych, na wzmacnianie lokalnych i regionalnych zasobów ludzkich. Obecne badania nie pozwalają bowiem na wysnucie takich wniosków.

Podsumowanie

Rozwijane od lat badania nad tzw. kapitałem ludzkim i jego rolą w procesach wzrostu i rozwoju gospodarczego nieustannie ewoluują. Jednym z coraz częściej uwzględnianych przez ekonomistów poziomów analizy tego zagadnienia jest poziom regionalny. Dlatego też coraz więcej badań dotyczy wzmacniania kapitału ludzkiego w regionie, postrzeganego jako jeden z kluczowych czynników rozwoju w tzw. gospodarce opartej na wiedzy.

Należy przy tym podkreślić, że współczesne gospodarki regionalne pozostają otwarte na otoczenie międzynarodowe, a jednym z przejawów tej otwartości jest fakt lokalizowania się w nich filii i przedstawicielstw korporacji transnarodowych. Relacje pomiędzy tymi podmiotami gospodarczymi a regionami należy przy tym rozpatrywać dwustronnie, bowiem realizowane przez KTN, bezpośrednio inwestycje zagraniczne traktują zakorzeniony w regionie kapitał ludzki jako czynnik lokalizacyjny, ale w sprzyjających okolicznościach KTN mogą także przyczyniać się do wzmacniania tego rodzaju kapitału.

⁴⁵ A. Kłysik-Uryszek, *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w gospodarce regionu. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2010, s. 183.

⁴⁶ A. Kłysik-Uryszek, *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w gospodarce regionu. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2010, s. 184.

Powyższe założenia dotyczące relacji między działalnością korporacji a rozwojem kapitału ludzkiego w regionie, poddane zostały weryfikacji empirycznej w odniesieniu do Łódzkiego Obszaru Metropolitalnego. Wyniki badania prowadzą do dwóch podstawowych wniosków, zgodnie z którymi:

1. W badanym systemie terytorialnym kapitał ludzki pozostaje ważnym, choć nie najistotniejszym czynnikiem lokalizacji filii KTN;
2. Drugie z analizowanych zjawisk, polegające na pozytywnym oddziaływaniu KTN na kapitał ludzki, na obecnym etapie rozwoju aglomeracji nie zachodzi w wyraźnie dostrzegalny sposób.

Należy podkreślić, że biorące udział w badaniu filie korporacji funkcjonujących w obszarze metropolitalnym, jako najważniejsze czynniki lokalizacyjne eksponują w pierwszej kolejności koszty, a dopiero potem wysoką jakość siły roboczej. Ponadto, w świetle badania dobrze oceniane są kwalifikacje absolwentów lokalnych szkół średnich i wyższych, natomiast potencjał lokalnych instytucji B+R oraz umiejętności ich pracowników oceniane są relatywnie słabiej. Obserwacje te prowadzą do wniosku, że „transfer wiedzy” z regionu do KTN przyjmuje najprostsze formy („przechwytywanie” zasobów poprzez zatrudnianie pracowników bezpośrednio w przedsiębiorstwach), natomiast rzadko dokonuje się w formach zaawansowanych, opartych na logice sieci i na współpracy ich filii z lokalnym otoczeniem oraz budowaniem powiązań pionowych i poziomych.

Jednakże, porównanie struktury zatrudnienia pracowników korporacji w Łódzkim Obszarze Metropolitalnym ze strukturą zaobserwowaną w roku 2005 pozwala dostrzec, że region staje się pod tym względem regionem coraz bardziej umiędzynarodowionym. Tym samym należy stwierdzić, że zaobserwowana sytuacja jest w większym stopniu pochodną obecnego etapu rozwoju gospodarczego, niż konsekwencją błędnej strategii regionu w obszarze przyciągania bezpośrednich inwestycji zagranicznych.

Z tego punktu widzenia, podstawowym wyzwaniem dla polityki dotyczącej inwestycji zagranicznych w regionie wydaje się być nie tyle jej całkowita reorientacja, ile silniejsze eksponowanie znaczenia innych poza tradycyjnymi, czynników rozwoju gospodarczego (koszty pracy, dostępność komunikacyjna), tj. wiedzy, kapitału ludzkiego i regionalnie budowanego kapitału społecznego. W obszarze rekomendacji dla tego rodzaju polityki należy w pierwszej kolejności wspomnieć o konieczności większej promocji istniejącego w regionie potencjału wiedzy, a w dalszej stymulować jego dalszy, przyspieszony rozwój. Drugi z wymienionych warunków, wymaga jednakże odwołania się do konieczności wypracowania umiejętności identyfikowania kluczowych, z punktu widzenia potencjału rozwojowego, sektorów gospodarki (ang. *emerging industries*), które mogłyby być obszarem silniejszego zainteresowania ze strony podmiotów, od-

powiedzialnych za kreowanie i realizację polityki proinwestycyjnej, kierowanej do dużych międzynarodowych przedsiębiorstw.

Warto podkreślić, że skuteczność proponowanych działań warunkowana jest także świadomością faktu, że polityka wobec bezpośrednich inwestycji zagranicznych nie może być oparta na podejściu „sektorowym”, ale „terytorialnym”, odwołującym się do zdolności eksponowania specyficznych przewag konkurencyjnych Łódzkiego Obszaru Metropolitalnego, które w znacznym stopniu drzeмиą w lokalnie zakorzenionym (a być może jeszcze nie odkrytym), kapitale ludzkim. Podejście terytorialne oznaczać powinno ponadto zdolność do łączenia w jednym miejscu celów i działań realizowanych w obszarze innych polityk, jak np. polityka przemysłowa, polityka promocji, wspierania klastrów i polityka innowacyjna (w świadomości decydentów wciąż mało doceniana)⁴⁷, czy też w zasadzie nieobecna w tej chwili w regionie łódzkim, polityka rozwoju kapitału ludzkiego. Co więcej, zorientowana terytorialnie polityka stymulowania konkurencyjności regionalnej powinna być oparta na trafnie dobranych narzędziach diagnostycznych, gdzie *foresight* czy polityka klastrowa nie powinny pozostawać hasłami, ale trwałą ideą, silnie zakorzenioną w świadomości podmiotów polityki regionalnej, uwzględniającą przy tym kierunki zachowań strategicznych dużych międzynarodowych przedsiębiorstw.

Bibliografia

- Amin A., Cohendet P., *Learning and Adaptation in Decentralised Business Networks*, Environment and Planning D: Society and Space, 17, 1999.
- Becker G., *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*, Journal of Political Economy, Vol. 70, 1962.
- Coase R., *The nature of the firm*, Economica 1937, 4 (16).
- Dicken P., *Global Shift. Internationalization of Economic Activity*, The Guilford Press, New York–London 1992.
- Domański, S. R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993.
- Donakowski A., *Wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na transfer technologii do polskiej gospodarki* [w:] *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Polsce*, Karaszewski W. (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2003.
- Dunning J. H., *Explaining International Production*, Unwin Hyman, Londyn 1988.
- Edquist Ch. (red.), *Systems of Innovations: Technologies, organizations, and institutions*, Printer Publishers/Cassel Academic, London 1997.
- ESPON, *Study on Urban Functions*, Final Report, marzec 2007.

⁴⁷ Por. A. Nowakowska, *Regionalny wymiar procesów innowacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 176–178.

- Gorzela G., Smetkowski M., *Metropolia i jej region w gospodarce informacyjnej*, Wydawnictwo SCHOLAR, Warszawa 2005.
- Grodzicki J., *Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki globalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2003.
- Grzegorzczak W., *Strategie wejścia polskich przedsiębiorstw na rynki zagraniczne*, Wydawnictwo Stardruk, Warszawa 2006.
- Hardt L., *Ekonomia kosztów transakcyjnych – geneza i kierunki rozwoju*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009.
- Herbst M., *Kapitał ludzki, dochód i wzrost gospodarczy w badaniach empirycznych* [w:] *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, Herbst M. (red.), Wydawnictwo SCHOLAR, Warszawa 2007.
- Kłysik-Uryszek A., *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w gospodarce regionu. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2010.
- Kukliński A. (red.), *The Knowledge-Based Economy. The European Challenges of the 21st Century*, KBN, Warszawa 2000.
- Lucas R. E. Jr., *Why Doesn't Capital Flow from Rich to Poor Countries*, American Economic Review, no. 89, 1990.
- Marshall A., *Principles of Economics*, Macmillan, London 1920.
- Mincer J., *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*, Journal of Political Economy, Vol. 66, 1958.
- Mincer J., *Schooling Experience and Learning*, Columbia University Press, New-York London 1974.
- Nohria N., Ghoshal S., *The Differentiated Network: Organizing Multinational Corporations for Value Creation*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco 1997.
- Noorbakhsh F., Paloni A., Youssef A., *Human Capital and FDI Inflows to Developing Countries: New Empirical Evidence*, World Development, Vol. 29, no. 9, 2001.
- Nowakowska A., Przygodzki Z., Sokołowicz M. E., *Region w gospodarce opartej na wiedzy. Kapitał ludzki – innowacje – korporacje transnarodowe*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2011.
- Nowakowska A., Bąkowski A., *Klaster* [w:] *Innowacje i transfer technologii. Słownik pojęć*, Matusiak K. B. (red.), Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2008.
- Nowakowska A., *Regionalny wymiar procesów innowacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011.
- Oleksiuk A., *Inwestowanie w kapitał ludzki w Polsce*, Wydawnictwo ECONOMICUS, Szczecin 2009.
- Pakulska T., Poniatowska-Jaksch M., *Globalne pozyskiwanie zasobów – zarys problemu*, Gospodarka Narodowa, 1-2, 2008.
- Phelps N. A., *Cluster or Capture? Manufacturing Foreign Direct Investment, External Economies and Agglomeration*, Regional Studies, Vol. 48, issue 4, 2008.
- Pietrzyk I., *Polityka regionalna Unii Europejskiej i regiony w państwach członkowskich*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.
- Piłarska C., *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne a transfer technologii* [w:] *Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Polsce*, Karaszewski W. (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2003.
- Porter M. E., *On Competition*, Harvard University Press, Boston 2008.

- Schultz T. W., *Investment in Human Capital*, The American Economic Review, Vol. 51 (1), 1961.
- Sokołowicz M. E., *Działalność przedsiębiorstw z udziałem kapitału zagranicznego w Łódzkim Obszarze Metropolitalnym na tle międzynarodowych i krajowych przepływów kapitału* [w:] *Łódzka metropolia. Problemy integracji gospodarczej*, Jewtuchowicz A., Wójcik M. (red.), Wydawnictwo Biblioteka, Łódź 2010.
- Sokołowicz M. E., *Region wobec procesów globalizacji - terytorializacja przedsiębiorstw międzynarodowych (na przykładzie regionu łódzkiego)*, Prace Doktorskie z Zakresu Ekonomii i Zarządzania, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.
- Sokołowicz M. E., *Strategie lokalne wobec korporacji transnarodowych jako czynnik integracji lub dezintegracji Łódzkiego Obszaru Metropolitalnego* [w:] *Łódzka metropolia. Problemy integracji gospodarczej*, Jewtuchowicz A., Wójcik M. (red.), Wydawnictwo Biblioteka, Łódź 2010.
- Taymaz E., Kiliçaslan Y., *Determinants of Subcontracting and Regional Development: An Empirical Study on Turkish Textile and Engineering Industries*, Regional Studies, Vol. 39.5.
- UNCTAD, *The Competitiveness Challenge: Transnational Corporations and Industrial Restructuring in Developing Countries*, Geneva 2000.
- UNCTAD, *World Investment Report*, ONZ, Nowy Jork – Genewa 1994.
- UNCTAD, *World Investment Report*, ONZ, Nowy Jork – Genewa 2001.
- Walukiewicz S., *Kapitał ludzki. Skrypt akademicki*, Instytut Badań Systemowych Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2010.
- Williamson O., *Market and hierarchies. Analysis and Antitrust Implications*, Free Press, Nowy Jork 1975.
- World Bank, *Knowledge and Development. World Development Report*, Oxford University Press 1998.
- Zorska A., *Korporacje transnarodowe: przemiany, oddziaływania, wyzwania*, Polskie Wydawnictwa Ekonomiczne, Warszawa 2007.

ROZDZIAŁ II

Zdolność absorpcji wiedzy i percepcja roli kapitału ludzkiego w innowacyjnych środowiskach przedsiębiorczości w regionie łódzkim

1. Przedsiębiorstwa oparte na wiedzy jako determinanta konkurencyjności lokalnego środowiska przedsiębiorczości

Procesy rozwoju lokalnego i regionalnego prowokowane są przez różnorodne czynniki zarówno o charakterze społecznym, gospodarczym, jak i przestrzennym. Niewątpliwie jednak przedsiębiorcy oraz działające w ich otoczeniu instytucje i organizacje, tworząc zorganizowane i spójne środowiska, są podstawą generowania dynamiki rozwoju. Analiza środowisk przedsiębiorczości stała się warunkiem koniecznym skutecznych badań regionalnych, mających na celu formułowanie wyjaśnień w zakresie procesów rozwoju, zwłaszcza w kontekście wykorzystywania zasobów wiedzy i kapitału ludzkiego¹. A. Marshall, zwracając uwagę na wagę właściwości środowiska wskazywał także, iż generuje ono atmosferę przemysłową, realnie oddziałującą na zdolności produkcyjne i wzrost gospodarczy, dzięki procesom specjalizacji oraz przede wszystkim niepowtarzalności lokalnego kapitału ludzkiego i społecznego. Wartość środowisk przedsiębiorczości dla podmiotów gospodarczych wynika przede wszystkim z ich użyteczności i praktycznej orientacji istnienia. Specyfika taka skutkuje wysoką skutecznością w zakresie determinowania innowacyjności podmiotów działających w środowisku. P. Aydalot wskazał, iż dobrze zorganizowane środowisko posiada zdolność do generowania innowacji oraz przejmowania postępu technicznego. Środowiska w tym rozumieniu stają się inkubatorami procesów inno-

* Adiunkt, Katedra Gospodarki Regionalnej i Środowiska, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki. E-mail: zbycho@uni.lodz.pl

¹ P. A. Julien, *A Theory of local entrepreneurship in the knowledge economy*, Edward Elgar Publishing, UK 2007, p. 73.

wacyjnych². D. Maillat, O. Crevoisier i B. Lecoq określają środowisko przedsiębiorczości jako zlokalizowany zbiór, uformowany i zintegrowany w sieci, wyposażony w zasoby materialne (np. infrastruktura, przedsiębiorstwa) i niematerialne (np. umiejętności, wiedza), którymi rozporządzają i zarządzają liczni aktorzy lokalni (firmy, instytucje publiczne i prywatne)³. „Środowisko przedsiębiorczości jest więc kategorią przestrzenną, w której bliskość położenia podmiotów względem siebie jest czynnikiem sprawczym jego powstawania”, ale nie wystarczającym. To również kategoria kognitywna, społeczna i ekonomiczna⁴. M. Storper dodaje, że jest to zróżnicowany system regionalnych instytucji, norm, praktyk działania, prowadzących do wzrostu innowacyjności podmiotów w nim uczestniczących⁵.

Środowisko posiada własną kulturę, która jest owocem długoletniej historii i tradycji. Jako wypadkowa wiedzy i umiejętności, środowisko jest scharakteryzowane poprzez istnienie zlokalizowanego systemu, powiązanego stosunkami typu współpraca – konkurencja między aktorami⁶. Relacje współpraca – konkurencja z jednej strony oparte są na logice rynkowej, z drugiej natomiast na systemie formalnych i nieformalnych norm, wynikających z bliskości położenia, wspólnie podzielanych zwyczajach, tradycjach i konwencjach, których podstawą jest system wzajemnych oczekiwań partnerów działających w tym samym środowisku. Wzajemne rozpoznanie, zaufanie jak również właściwości kapitału ludzkiego zaangażowanego w jego działalność, kształtują podstawy warunków rynkowych funkcjonowania podmiotów gospodarczych. W znacznej mierze od stopnia integracji środowiska i wartości kapitału ludzkiego zależy wysokość kosztów transakcyjnych, generowanych w procesach rynkowych przez podmioty gospodarcze. Twierdzenie to znajduje swoje uzasadnienie zarówno na gruncie teorii kosztów transakcyjnych⁷, teorii sieci, środowisk innowacyjnych⁸, a także koncepcji bliskości⁹. Coraz częściej

²GREMI (Groupe de Recherche Européen sur les Milieux Innovateurs) – Europejski zespół badawczy, prowadzący badania nad innowacyjnymi środowiskami przedsiębiorczości. Badaniom na temat terytorialnego umiejscowienia procesu innowacyjnego i środowisk innowacyjnych poświęcono także dużo uwagi w ramach prac z zakresu „Geografii innowacji” (Z. Acs, D. Audretsch, M. P., Feldman).

³A. Hsaini, *Le dépassement des économies d'agglomération comme seules sources explicatives de l'efficacité des systèmes de production territorialisés*, Revue d'Economie Regionale et Urbaine 2000, no. 2, s. 224.

⁴A. Ochojski, B. Szczupak, T. Zieliński, *Regionalne środowisko przedsiębiorczości. Problematyka badawcza*, [w:] *Przedsiębiorczość i konkurencyjność a rozwój regionalny*, A. Klasik (red.), Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2006, s. 306.

⁵M. Storper, *The regional world. The territorial development in global economy*, Guilford Press, 1997, s. 17.

⁶A. Hsaini, *Le dépassement des économies d'agglomération comme seules sources explicatives de l'efficacité des systèmes de production territorialisés*, Revue d'Economie Regionale et Urbaine 2000, no. 2, s. 224.

⁷Ł. Hardt, *Ekonomia kosztów transakcyjnych – geneza i kierunki rozwoju*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009.

⁸F. Martinelli, F. Moulaert, O. Ailenei, *Territorial innovation models: a critical survey of the international literature*, Institut Fédératif de Recherche sur les Économies et les Sociétés Indus-

produktywność wiedzy staje się czynnikiem rozstrzygającym o miejscu zajmowanym przez dany kraj czy przedsiębiorstwo na rynku globalnym¹⁰. Wiedza człowieka i zasoby intelektualne są obecnie najbardziej wartościowym aktywem każdej spółki¹¹. Sytuacja ta zdeterminowała pojawienie się nowej klasy podmiotów gospodarczych – *przedsiębiorstw opartych na wiedzy*. Przedsiębiorstwa takie posiadają następujące cechy: wytwarzają produkty bogate w wiedzę, czyli takie których ponad 50% wartości stanowi wiedza lub takie które dostarczają usługi oparte na wykorzystaniu wiedzy w większym stopniu niż na pracy fizycznej; zatrudniają wysokiej klasy specjalistów tzw. pracowników wiedzy, stanowiących trzon wszystkich zatrudnionych; o ich wartości rynkowej w decydującym stopniu przesądza wartość kapitału intelektualnego, a to znaczy, że stosunek wartości rynkowej do wartości księgowej jest większy od 2, czyli można powiedzieć, że to co nie jest ujęte w bilansie jest więcej warte, niż wynosi wartość księgową¹². Różnica między wartością księgową, a wartością rynkową nazywana jest wskaźnikiem q-Tobina¹³. Przedsiębiorstwa oparte na wiedzy, jako najbardziej dostosowane do współczesnych warunków rynkowych, w naturalny sposób stają się liderami rynków, dystansując konkurencję i jednocześnie wyznaczając przyszłe trendy rozwoju¹⁴. Przyjmując za definicją Komisji Europejskiej, że konkurencyjność regionów to „zdolność przedsiębiorstw, przemysłu, a także ponadnarodowych ugrupowań, zlokalizowanych w regionie, wystawionych na międzynarodową konkurencję, do osiągnięcia trwałego i relatywnie wysokiego poziomu dochodu i zatrudnienia” można oczekiwać, iż w tym przypadku nie tylko jakość, ale także ilość tego typu przedsiębiorstw stanowić będzie o potencjale rozwojowym regionu¹⁵.

trielles, Intermediate report 2002, s. 7–8; F. Moulaert, F. Sekia, *Territorial Innovation Models: A Critical Survey. Debates and Surveys*, Regional Studies, 2003, Vol. 37.3.

⁹ R. Boschma, R. L. Martin, *The Handbook of Evolutionary Economic Geography*, Edward Elgar Publishing, UK 2010, s. 122–124.

¹⁰ P. Drucker, *Spółczesność pokapitalistyczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999, s. 152.

¹¹ E. Skrzypek, *Miejsce zasobów niematerialnych w kształtowaniu wartości przedsiębiorstwa* [w:] *Wpływ zasobów niematerialnych na wartość firmy*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2003.

¹² E. Skrzypek, *Kreatywność pracowników wiedzy i ich wpływ na innowacyjność przedsiębiorstw*, materiały konferencyjne z V Konferencji Naukowej z serii „Wiedza i innowacje” pt. „Ochrona wiedzy i innowacji”, Uniwersytet Jagielloński, Kraków, 19–20 stycznia 2009 r.

¹³ J. Ryfkin, *Wiek dostępu. Nowa kultura hiperkapitalizmu w której płaci się za każdą chwilę życia*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2003, s. 58; T. Stewart, *The coins in the Knowledge Bank*, „Fortune”, [za:] L. Edvinsson, M.S. Malone, *Kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001, s. 17.

¹⁴ Dzieje się tak zarówno dlatego, iż traktowane są przez konkurencję jako wzory do naśladowania (*best practis*), jak i dlatego, iż podmioty te stają się partnerami dla władz publicznych w prowadzeniu polityki rozwoju zarówno jako beneficjenci pomocy publicznej, jak i liderzy projektów innowacyjnych.

¹⁵ I. Pietrzyk, *Konkurencyjność regionów w ujęciu Komisji Europejskiej* [w:] *Polityka regionalna i jej rola w podnoszeniu konkurencyjności regionów*, M. Klamut i L. Cybulski (red.), Wrocław 2000, s. 20.

Przedsiębiorstwa oparte na wiedzy mają większą skłonność i zdolność do integracji lokalnych środowisk przedsiębiorczości, ponieważ ze względu na wysoki poziom specjalizacji potrzebują partnerów outsourcingowych oraz kooperantów (zarówno spośród innych przedsiębiorstw, jak i instytucji B+R, instytucji trzeciego sektora czy władz publicznych). Upatrują w zorganizowanym (współpracującym) środowisku efektów skali korzyści, ograniczenia kosztów transakcyjnych oraz socjalizacji ryzyka prowadzenia działalności. Ponadto potrzebują wiedzy sektorów pokrewnych w celu kreowania własnych innowacji. Podmioty o takiej charakterystyce skutecznie wpływają także na poziom innowacyjności całego środowiska przedsiębiorczości, dzięki zjawiskom dyfuzji innowacji, determinowaniu powstawania innowacji w środowisku oraz procesom rozprzestrzeniania się wiedzy cichej¹⁶.

Z drugiej strony pamiętać należy, że to lokalne środowisko (otoczenie przedsiębiorstwa opartego na wiedzy) motywuje do działania i determinuje efektywność zarządzania zasobami wiedzy w przedsiębiorstwie¹⁷. Na tym między innymi polega fenomen funkcjonowania środowisk przedsiębiorczości zdolnych do wygenerowania klastrów.

¹⁶ Pierwotnym źródłem wiedzy jest człowiek, który tworzy ją w wyniku interakcji między *wiedzą utajoną (cichą, milczącą)* (M. Polanyi, *Tacit Knowing: Its Bearing on Some Problems of Philosophy*, *Reviews of Modern Physics*, 34 (4), Oct. 1962, 601–616) i *wiedzą artykułowaną (dostępną)*. Wiedza utajona (ang. *tacit knowledge*) pozostaje zapisana, uwieczniona w pamięci terytorium, jest nieskodyfikowana i nie podlega mechanizmom rynkowym w odróżnieniu do informacji skodyfikowanych podlegających rynkowi i mających cenę. Termin ten wprowadził M. Polanyi wskazując, że „wiemy zawsze więcej, niż byśmy byli w stanie wyrazić”. Wiedza ukryta to wiedza utrwalona w podświadomości, trudna bądź niemożliwa do skodyfikowania, przekazywana w procesie socjalizacji wiedzy; M. Kolarz, *Znaczenie wiedzy i kapitału intelektualnego we współczesnej gospodarce i organizacji* [w:] *Kapitał ludzki w dobie integracji i globalizacji*, B. Kożusznik (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2005, s. 80. Wiedza ta „jest nierozłącznie związana z ludźmi i jest rezultatem ich talentu, zdolności oraz doświadczeń”; M. Markowska, *Zróżnicowanie europejskiej przestrzeni regionalnej w świetle koncepcji gospodarki opartej na wiedzy* [w:] *Gospodarka lokalna i regionalna w teorii i praktyce*, D. Strahl (red.), Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, nr 1161, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2007, s. 36. Wykorzystywana jest w życiu codziennym, jednak trudno ją przekazać innym ludziom, gdyż trudno wyjaśnić istotę jej istnienia, jest to więc bardzo często wiedza fachowa, specjalistyczna, którą posiadają tylko niektórzy pracownicy i która stanowi zdecydowanie ważniejsze źródło przewagi konkurencyjnej od wiedzy jawnej; R. Przybyszewski, *Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2007, s. 30–31.

¹⁷ A. Jewtuchowicz, *Terytorium i współczesne dylematy jego rozwoju*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, s. 139–156; A. Nowakowska, *Regionalny wymiar procesów innowacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011; Z. Przygodzki, *Innowacyjne środowiska przedsiębiorczości w kontekście procesów organizacji i regulacji w regionie* [w:] *Zrozumieć terytorium. Idea i praktyka*, A. Nowakowska (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, s. 105–128.

2. Cel i metodyka badań innowacyjnych środowisk przedsiębiorczości w regionie łódzkim

Celem badań jest identyfikacja zdolności do absorpcji wiedzy oraz określenie rangi kapitału ludzkiego wśród czynników, determinujących konkurencyjność innowacyjnych środowisk przedsiębiorczości regionu łódzkiego. Podstawową tezą kalibrującą badania jest stwierdzenie, iż inwestycje w wiedzę i kapitał ludzki w przedsiębiorstwach pozwalają generować przewagi konkurencyjne, dzięki zwiększonej skłonności do innowacyjności przedsiębiorstw. Przystępując do realizacji zadania określono trzy hipotezy badawcze:

1. Przedsiębiorstwa oparte na wiedzy mają świadomość znaczenia wiedzy i kapitału ludzkiego w budowaniu przewag konkurencyjnych dlatego prowadzą w tym zakresie świadomą politykę inwestycyjną. (H1)
2. Pozyskiwanie wiedzy specjalistycznej i kapitału ludzkiego z otoczenia jest efektywniejsze i korzystniejsze dla przedsiębiorstw niż inwestowanie w wiedzę ze środków własnych, ponieważ równie skutecznie umożliwia osiągnięcie przewag konkurencyjnych przedsiębiorstwu (H2).
3. Przedsiębiorstwa oparte na wiedzy wykazują wysoką skłonność i zdolność do integracji środowiska przedsiębiorczości, ponieważ potrzebują wiedzy sektorów pokrewnych i właściwego otoczenia instytucjonalnego, w celu kreowania własnych innowacji (H3).

Dokonyjąc operacjonalizacji tak ukierunkowanego obszaru badań, zaplanowano aby wnioskowanie, obok właściwości poznawczych, mogło mieć również charakter aplikacyjny. W konsekwencji badania zrealizowano w przedsiębiorstwach, mających swoją siedzibę w regionie łódzkim. Kryterium podstawowym doboru respondentów było badanie małych i średnich „przedsiębiorstw opartych na wiedzy”. Jednak z uwagi na brak możliwości zastosowania w stosunku do całej populacji małych i średnich przedsiębiorstw w regionie wskaźnika Q-Tobina, który w sposób obiektywny, za pomocą kryteriów rynkowych, wskazuje podmioty gospodarcze „oparte na wiedzy”, zastosowano dwie metody alternatywnego doboru respondentów: dobór oparty na kryteriach przyjętych arbitralnie (*ex ante*) oraz ocenę własną przedsiębiorcy (*ex post*).

Dobór arbitralny miał charakter złożony i został zrealizowany przy założeniu, że w okresie gospodarki opartej na wiedzy, rywalizację konkurencyjną na rynku wygrywają podmioty wykorzystujące najważniejsze atrybuty tych warunków gospodarowania – innowacje, wiedzę i kapitał ludzki. Stąd populację generalną złożoną z małych i średnich przedsiębiorstw utworzono kwalifikując do badania zwycięzców, laureatów i wyróżnionych we wszystkich konkursach podających ocenie konkurencyjność i innowacyjność podmiotów gospodarczych, jakie miały miejsce od 1991 do 2011 roku w regionie łódzkim. W ten sposób zidentyfikowano 56 respondentów. Po drugie, posiłkując się wiedzą o wysokim

poziomie konkurencyjności przedsiębiorstw prowadzących działalność gospodarczą na terenie Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej i praktycznie nie występowaniu efektu przenoszenia działalności (co nie poddaje w wątpliwość determinacji do inwestowania w nowoczesny majątek trwały przedsiębiorców lokalizujących się w strefie), do badania zakwalifikowano wszystkie małe i średnie przedsiębiorstwa działające w ŁSSE – 56 podmiotów (zgodnie ze stanem z dnia 01.12.2011).

Celowo określono kryteria wyboru populacji generalnej oraz uzupełniającej, zakładając, że taki dobór respondentów pozwoli zaangażować w badania przedsiębiorstwa małe i średnie, które charakteryzować się będą potencjalnie najlepszą sytuacją i aktywnością w zakresie zarządzania wiedzą i kapitałem ludzkim w regionie. Tym samym, celem badań nie jest identyfikacja przeciętnej sytuacji dla statystycznego przedsiębiorcy w regionie w zakresie tematu, a analiza stanu dotychczasowego wykorzystania i zaangażowania aktualnie najważniejszych czynników wzmacniania przewag konkurencyjnych, związanych z inwestycjami w kapitał ludzki i wiedzę. Poznając w ten sposób poziom percepcji, zaangażowania się i zrozumienia roli czynników niematerialnych (w szczególności inwestycji w kapitał ludzki) wśród najlepszych jednostek, można określić najważniejsze potrzeby i wyzwania dotyczące podmiotów regionalnego i lokalnego środowiska przedsiębiorczości wspierających potencjał konkurencyjny przedsiębiorstw. W szczególności, przyjmując założenie realizacji przez nie polityki zorientowanej na wzmacnianie biegunów wzrostu, w tak zdefiniowanej populacji badani pozwolili stosunkowo precyzyjnie zdiagnozować aktualny obraz i niezbędne działania, w gronie regionalnych liderów rozwoju gospodarczego. Jest to ważne z uwagi na możliwość skutecznego kreowania korzystnych warunków dla budowania przewag konkurencyjnych w okresie przyszłym, pamiętając w szczególności o sieciowych uwarunkowania rozwoju – łatwości i skłonności do naśladownictwa, potrzebach partnerstwa i kompatybilności, czy wykorzystywaniu *best practis* jako sposobu poprawy pozycji konkurencyjnej.

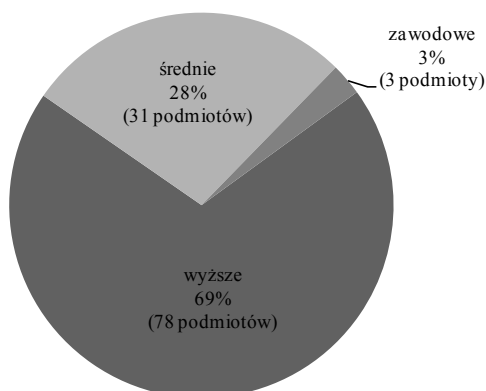
W konsekwencji badanie przeprowadzono w grupie małych i średnich przedsiębiorstw¹⁸, wśród liderów rynku lub podmiotów będących w bardzo dobrej kondycji gospodarczej – charakteryzujących się wysokim poziomem konkurencyjności. W ten sposób wybrano populację generalną 112 przedsiębiorstw. Dla wysokiej skuteczności wnioskowania na poziomie regionu przyjęto, że badanie będzie miało charakter zupełny. Jako kryterium uzupełniające liczebność populacji poddanej badaniu, w przypadku odmowy udziału, przyjęto wysoki stopień innowacyjności określony arbitralnie poprzez zaliczenie do pierwszej (225 przedsiębiorstw) lub przynajmniej drugiej grupy (1022 przedsiębiorstwa)

¹⁸ Kierując się w tym względzie jedynie jednym kryterium ustawowym dotyczącym liczby zatrudnionych – do 250 pracowników. Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej Dz.U. 2004 Nr 173, poz. 1807.

działalności charakteryzujących się wysokim poziomem nasycenia produktów w B+R, za pomocą Klasyfikacji OECD¹⁹. W ten sposób przygotowano dodatkowy zbiór podmiotów liczący 222 przedsiębiorstwa, z którego metodą losowania prostego uzupełniono liczebność badanej populacji generalnej. Badanie zostało zrealizowane za pomocą kwestionariusza wywiadu metodą CATI w okresie 11.2011–02.2012.

Identyfikując wielkość respondentów, wśród badanych przedsiębiorstw 57% (64 podmioty) stanowiły mikro przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 osób (w tym 52% przedsiębiorstwa jednoosobowe), 23% (26 podmiotów) małe i 20% (22 podmioty) średnie przedsiębiorstwa. W zdecydowanej większości badani przedsiębiorcy należą do grupy wysoko wykształconych w tym 3 miało tytuł doktora.

Rysunek 1. Wykształcenie przedsiębiorcy

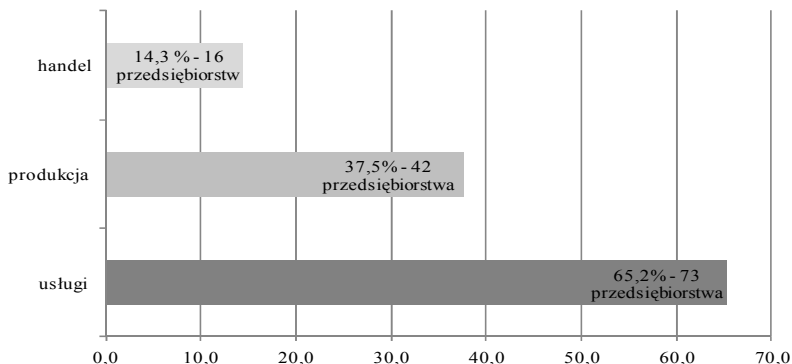


Źródło: opracowanie własne.

Ponad 65% badanych stanowili respondenci należący do branży usługowej (jednocześnie w grupie tej 5 podmiotów przyznało, że zajmuje się także produkcją i kolejne 5, że istotną ich aktywnością jest działalność handlowa). 33% to przedsiębiorcy dla których wiodącą aktywnością w realizacji działalności gospodarczej jest produkcja (w tym 9 prowadzi jednocześnie działalność handlową), niespełna 2% to respondenci zajmujący się wyłącznie handlem.

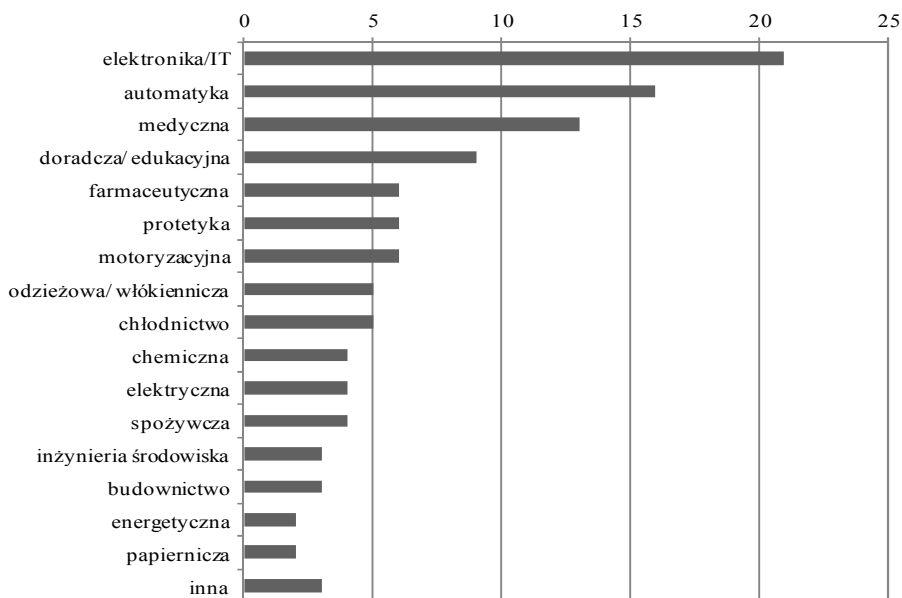
¹⁹ Classification of high-technology products and industries, dokument DSTI/EAS/IND/STP (95)I, OECD, Paryż, październik 1995 (Aneks I).

Rysunek 2. Dominujące rodzaje prowadzenia działalności gospodarczej



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 3. Liczba badanych przedsiębiorstw według dominujących branż prowadzenia działalności



Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej badanych przedsiębiorstw reprezentuje branże elektroniczną i IT. W dalszej kolejności są to przedsiębiorstwa branż: automatycznej, medycznej i szkoleniowo-doradczej. W większości branże reprezentowane przez respon-

dentów zazwyczaj kwalifikowane są do wysoko innowacyjnych²⁰. Wyjątkiem w tym katalogu są branże: odzieżowa, spożywcza, budowlana i papiernicza. Jednak w tym przypadku arbitralna kwalifikacja branż nie jest zbieżna z rzeczywistym poziomem innowacyjności przedsiębiorstw zakwalifikowanych do badania.

3. Percepcja wiedzy jako czynnika konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw regionu łódzkiego

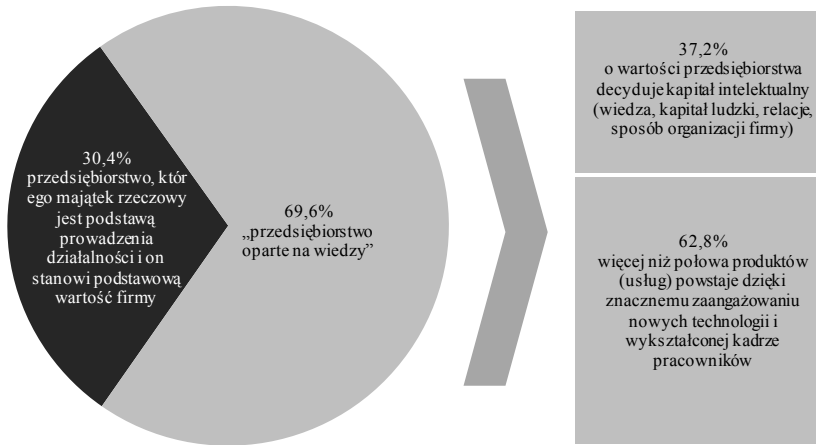
Wiedza jest istotnym czynnikiem rozwoju przedsiębiorstw – tak zgodnie stwierdzili niemal wszyscy respondenci uczestniczący w badaniu. Wśród nich jedynie dwa podmioty przyznały, że w ostatnich dwóch latach nie inwestowały w ogóle we wzrost wartości wiedzy w swoim przedsiębiorstwie. 70% respondentów deklaruje wysoki udział wiedzy i wartości niematerialnych w tworzeniu rynkowej wartości ich przedsiębiorstw. Jedynie 30% określiło, że podstawą wartości firmy jest nadal majątek trwały. Przy czym większość podmiotów, które udzieliły takiej odpowiedzi to przedsiębiorstwa sektora usługowego, jedynie 4,5% tej grupy stanowią przedsiębiorcy zajmujących się głównie działalnością produkcyjną. Można zatem wnioskować, iż konkurencyjność działalności produkcyjnej jest bezwzględnie zdeterminowana poziomem zaangażowania wiedzy w działalności gospodarczej. Wniosek ten znajduje również uzasadnienie w dalszej części analizy.

Przedsiębiorstwa oparte na wiedzy poszukują wiedzy o zróżnicowanym charakterze i w różnorodny sposób. Zarówno wysoko cenią dostęp do wiedzy rynkowej, jak i do wiedzy cichej. Wykorzystują dostęp do źródeł wiedzy artykułowanej (m.in.: raporty branżowe, informatory, prasa, książki), jak również dbają o relacje i aktywne uczestnictwo w środowisku przedsiębiorczości, wykorzystując do tego celu kontakty osobiste (m.in.: spotkania nieformalne, targi, konsultacje, ekspertyzy) oraz, choć w mniejszym zakresie, dostępne narzędzia informacyjno-komunikacyjne (m.in.: fora dyskusyjne, platformy tematyczne). W okresie ostatnich dziesięciu lat obraz ten uległ znaczniej zmianie. Szczególnie sytuacja dotycząca zaangażowania i skłonności do inwestycji w wiedzę, jest obecnie znacznie bardziej korzystna od tej, jaka obserwowana była w przedsiębiorstwach produkcyjnych, działających w regionie łódzkim w latach 2001–2002²¹. W tym czasie niespełna 40% przedsiębiorstw podejmowało współpracę z otaczającym

²⁰ Classification of high-technology products and industries, dokument DSTI/EAS/IND/STP (95)I, OECD, Paryż, październik 1995 (Aneks I).

²¹ Zaznaczyć należy jednak, że wyniki tych badań można porównywać w ograniczonym zakresie, ponieważ nieco inna była wówczas metodyka doboru populacji generalnej (badano przedsiębiorstwa produkcyjne ze zdefiniowanym choć zróżnicowanym poziomem innowacyjności). Ze względu na charakterystykę innowacyjności podmiotów, które wówczas zostały poddane badaniu, 8% stanowiły podmioty należące do kategorii wysoka i średniowysoka technika (wg klasyfikacji OECD).

Rysunek 4. Identyfikacja kluczowych czynników rozwoju badanych przedsiębiorstw

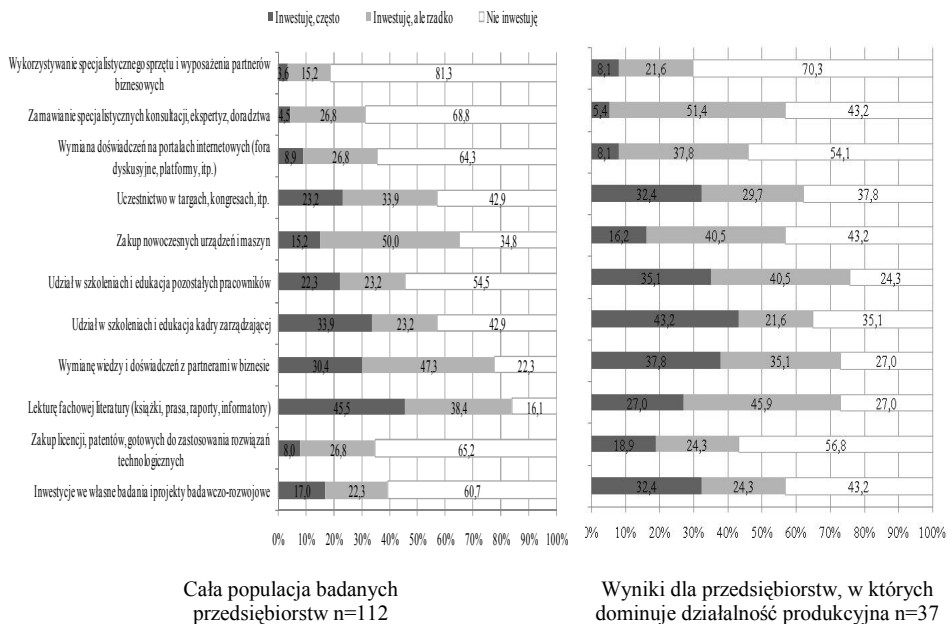


Źródło: opracowanie własne.

środowiskiem przedsiębiorczości, a najczęstszą formą kontaktów z otoczeniem były spotkania osobiste (81% wskazań), targi i wystawy (53%) oraz Internet (20%). Pozostałe formy wymiany wiedzy i informacji miały marginalne znaczenie. Obecnie znacznie wzrósł poziom zapotrzebowania na wymianę wiedzy i informacji w środowisku, praktycznie w każdym dostępnym kanale dostępu do wiedzy. Istotne zmiany dostrzegalne są nawet w aktywności na rynku własności przemysłowej (patentów i licencji) oraz gotowych do zastosowania rozwiązań technologicznych. W 2001 roku jedynie ok. 8% badanych wykorzystywało ten kanał dostępu do wiedzy, natomiast obecnie ok. 43% respondentów deklaruje takie działania. Zmiany te występują także w odniesieniu do zwiększonych skłonności przedsiębiorstw produkcyjnych do zamawiania specjalistycznych konsultacji, ekspertyz i doradztwa. Uogólniając w 2001 roku niespełna 10% badanych miało kontakt z sektorem B+R lub sektorem pozarządowym, obecnie ok. 57% badanych deklaruje wykorzystywanie tego typu usług.

Do najważniejszych czynników, motywujących przedsiębiorców do inwestowania we wzrost zasobów wiedzy i rozwój kapitału ludzkiego, zaliczyć należy wymagania klientów, w drugiej kolejności zachowania konkurentów oraz wymagania partnerów biznesowych. Można zatem uznać, iż są to determinanty najbardziej pożądane, wywołujące efekty samonapędzającego się procesu, szczególnie w okresie wzrostu gospodarczego, przy dodatniej dynamice wzrostu konsumpcji i produkcji. Wart odnotowania jest również fakt, że przedsiębiorców motywują w tym zakresie działania władz publicznych (niespełna 44% odpowiedzi).

Rysunek 5. Sposób inwestowania we wzrost wartości wiedzy w przedsiębiorstwie



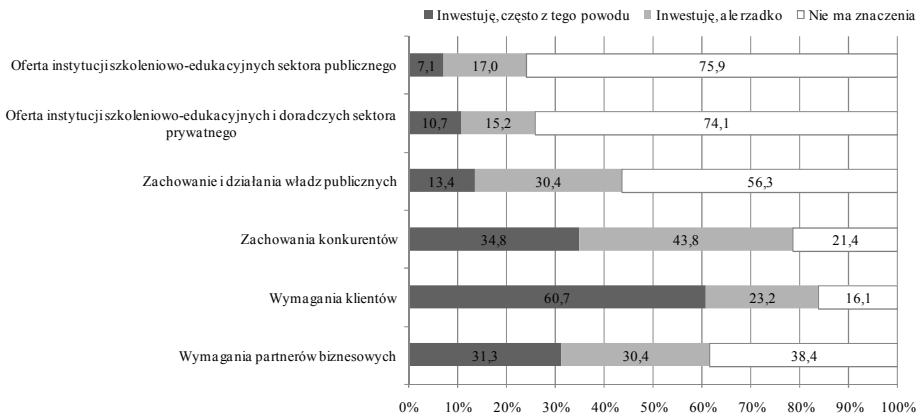
Źródło: opracowanie własne.

Odpowiednio ukierunkowana, dopasowana do specyfiki środowiska polityka władz publicznych, może więc być istotną siłą sprawczą rozwoju gospodarczego. Jest to potwierdzenie trafności, przy wyborze sposobu realizacji polityki rozwoju, w oparciu o koncepcję inteligentnych specjalizacji regionalnych. Należy przy tym pamiętać, że największe wyzwania w tym zakresie stoją przed władzami samorządowymi zarówno szczebla regionalnego, jak i lokalnego. Znajduje to swoje uzasadnienie zarówno na gruncie teorii rozwoju lokalnego, jak i teorii bliskości²². Istotność zachowań władz publicznych podkreśla także uwzględnianie przez respondentów, jako determinanty inwestowania w kapitał ludzki, roli instytucji szkoleniowo-doradczych oraz edukacyjnych. Ich aktywność zwłaszcza w obecnym okresie, determinowana jest wsparciem finansowym z EFS. Ponadto działania władz publicznych wywołują efekt mnożnikowy, w zakresie dwóch najważniejszych czynników motywujących przedsiębiorców do inwestowania. Są dodatnio skorelowane z czynnikami: zachowania konkurentów i wymagania partnerów biznesowych. Trudno jednak na tym poziomie analizy wnioskować o sile tego efektu²³.

²² R. A. Boschma, *Proximity and Innovation: A Critical Assessment*, Regional Studies, Vol. 39.1, p. 61–74, February 2005.

²³ Problem ten jest przedmiotem badań w ramach projektu badawczego Narodowego Centrum Nauki, pt: Ocena skuteczności regionalnych systemów dystrybucji funduszy strukturalnych Unii

Rysunek 6. Determinanty inwestowania w wiedzę i kapitał ludzki w przedsiębiorstwach opartych na wiedzy

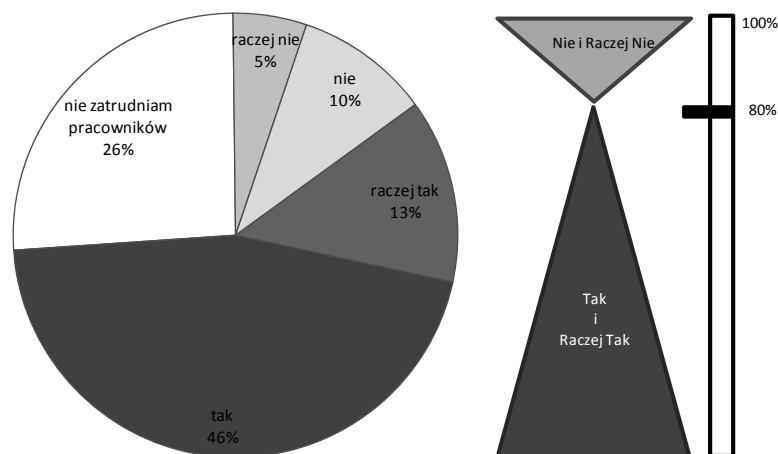


Źródło: opracowanie własne.

Dojrzałość przedsiębiorstwa do aktualnych warunków gospodarowania, można również określić poprzez identyfikację zapotrzebowania na wiedzę oraz umiejętności związane z jej użytkowaniem, zgłaszane przez pracowników. Miernik ten odzwierciedla również cechy lokalnych środowisk przedsiębiorczości, których częścią składową są pracownicy przedsiębiorstw mobilni na rynku pracy. Spośród 83 firm, które zatrudniają pracowników, prawie 80% respondentów przyznało, że to właśnie pracownicy ich przedsiębiorstw dostrzegają potrzebę pogłębiania swojej wiedzy i kwalifikacji zawodowych, często determinując zarządzających do podejmowania takich działań.

Właściciele przedsiębiorstw i menedżerowie badanych firm podkreślają także, że w wyniku dotychczasowego wzrostu poziomu wiedzy, kompetencji pracowników oraz innowacji w organizacji, zmieniła się także ich pozycja rynkowa. W zdecydowanej większości czynniki te determinują przedsiębiorców do większego zróżnicowania oferty swoich produktów (57%), praktycznie nie wpływając na pogłębienie specjalizacji. Niewątpliwie jest to konsekwencją poczucia dużej niepewności na rynku. Wyniki badań potwierdzają jednak, że wraz z upływem czasu, przedsiębiorcy budując sieci powiązań i relacje z otoczeniem, jednocześnie socjalizują poziom swojego ryzyka. Pozwala to na podjęcie wyzwań, na rzecz zwiększenia specjalizacji swojej działalności. Niejednokrotnie strategia taka skutkuje ograniczeniem popytu na lokalnym rynku, zmuszając do

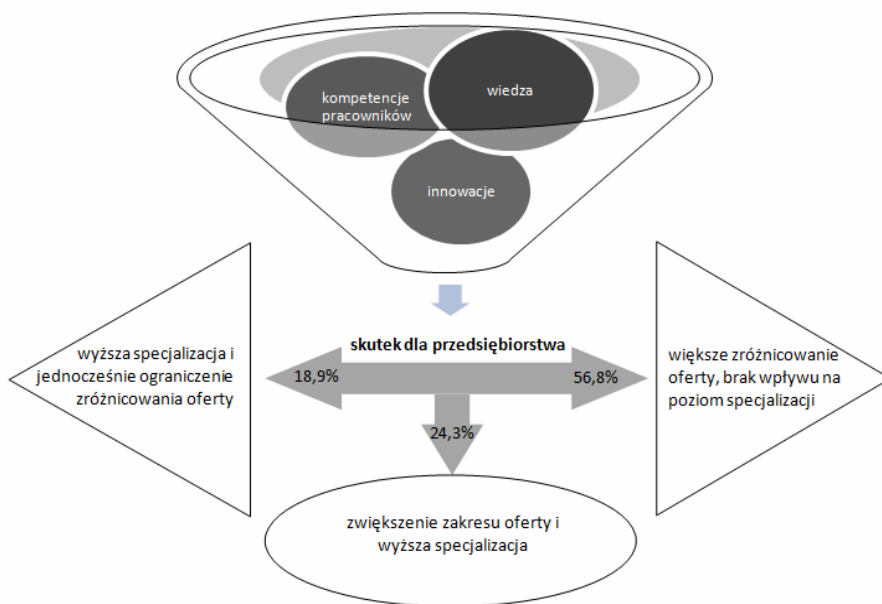
Rysunek 7. Odpowiedź respondentów na pytanie: Czy pracownicy przedsiębiorstwa sami dostrzegają potrzebę pogłębienia swojej wiedzy i kwalifikacji zawodowych?



Źródło: opracowanie własne.

konkurowania na rynkach zewnętrznych. Z perspektywy wzmocnienia procesów doskonalenia to korzystne zjawisko, choćby poprzez zwiększanie rozmiarów egzogenicznych czynników rozwoju (klasyczna teoria bazy ekonomicznej). W latach 2001–2002 specjalizacja była bardzo rzadkim wyzwaniem podejmowanym przez przedsiębiorstwa sektora produkcyjnego, choć już wówczas nieliczni respondenci zwracali uwagę, że orientacja taka może być dla nich czynnikiem sukcesu. Obecny poziom dojrzałości lokalnych środowisk przedsiębiorczości w regionie łódzkim, znacznie częściej pozwala respondentom specjalizować się w swoich obszarach działalności (łącznie 43% wskazań). 19% badanych przyznaje, że dzięki zwiększaniu się zasobów wiedzy, kompetencji i innowacji w działalności przedsiębiorstw, dochodzi przede wszystkim do specjalizacji działań i nie wpływa to na zwiększenie zróżnicowania oferty. Podobna część badanych 24% podejmuje wyzwania dotyczące strategii specjalizacji, jednocześnie zabezpieczając się rozszerzaniem profilu swojej działalności.

Rysunek 8. Konsekwencje inwestycji w wiedzę i kapitał ludzki w zakresie formułowania strategii „przedsiębiorstw opartych na wiedzy”

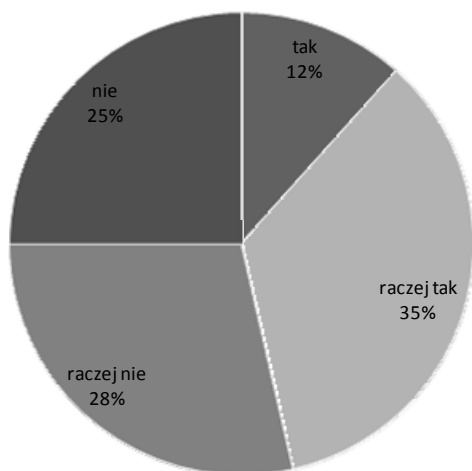


Źródło: opracowanie własne.

Interesujące są również odpowiedzi respondentów, dotyczące identyfikacji kluczowych czynników inicjowania procesów zmian i innowacji w przedsiębiorstwach. Inwestycje w kapitał ludzki wymagają nakładów finansowych, które dla 55% respondentów są kluczową determinantą innowacyjności przedsiębiorstwa. Około 47% badanych stwierdza, że największym wyzwaniem w zakresie budowania potencjału konkurencyjnego jest dysponowanie wiedzą i pomysłem na innowacje. Co ciekawe znaczna część tych samych respondentów (ok. 62%) podkreśla także, iż najważniejszą determinantą inicjowania procesów zmian, innowacji w przedsiębiorstwie jest dostępność środków finansowych. Odpowiedzi takiej udzieliły niemal wyłącznie przedsiębiorstwa mikro i małe (odpowiedziały podobnie jedynie dwie firmy zatrudniające od 50–249 osób). Z jednej strony potwierdza to tezę, że innowacja jest kosztowna, z drugiej strony dowodzi o stosunkowo niskim poziomie zaangażowania w kooperację w lokalnym środowisku przedsiębiorczości, lub niezobowiązujących formach i przedmiotach realizacji tego typu współpracy. Poziom tej współpracy nie pozwala jeszcze na podejmowanie w szerokiej skali skutecznych działań, w zakresie pozyskiwania zewnętrznych źródeł finansowania działalności gospodarczej. Wnioski takie potwierdza fakt dostępności znacznego zabezpieczenia finansowego w okresie realizacji badań w Polsce, w ramach różnorodnych instrumentów o charakterze

pomocy publicznej, związanych ze wsparciem innowacyjności, innowacji i transferu technologii dla beneficjentów działających w ramach zdefiniowanych sieci porozumień, w szczególności klastrów. Wnioskowanie takie *per analogia* potwierdzają także obserwacje sytuacji w innych krajach, gdzie inwestycje w wiedzę i kapitał ludzki są znacznie bardziej powszechne oraz mają usystematyzowany charakter. Dobrym przykładem mogą być Niemcy, gdzie bardzo dobrze zorganizowane środowiska przedsiębiorczości, zwłaszcza wokół koncernów samochodowych i przedsiębiorstw branży lotniczej, dbają o ścisłe kontakty z publiczną sferą B+R, skąd obok dostępu do wiedzy pozyskują znaczne środki finansowe (na przykład w ramach Programów Ramowych UE). Główne wyzwania strategii rozwojowych tych środowisk, dotyczą kwestii merytorycznych i sposobów pozyskiwania wiedzy i jej ochrony. W znacznej mierze realizowane jest to na podstawie kontraktów w jednostkach sektora publicznego²⁴.

Rysunek 9. Odpowiedź respondentów na pytanie: Czy uważacie Państwo, że zdobycie pomysłu – wiedzy w zakresie możliwych innowacji w przedsiębiorstwie jest największą trudnością w zakresie budowania przewagi konkurencyjnej?

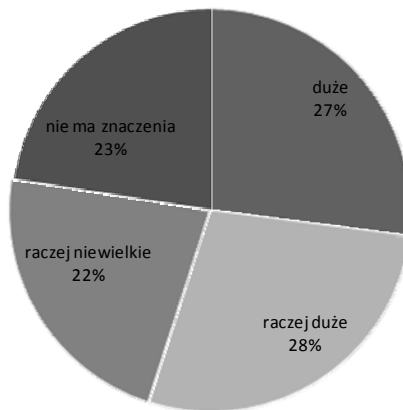


Źródło: opracowanie własne.

²⁴ Sytuacja ta z perspektywy sektora publicznego stała się wręcz kłopotliwa (ujawniły się negatywne efekty zewnętrzne), ponieważ uczelnie muszą bronić się przed „wyzyskiem” ze strony sektora prywatnego, często starając się bronić swojej własności intelektualnej na drodze sądowej. Źródło: na podstawie informacji uzyskanej przez Ewelinę Wronkę (specjalista w Biurze Programów Badawczych i Strukturalnych Uniwersytetu Łódzkiego) podczas wizyty studyjnej na Politechnice Berlińskiej w lipcu 2013.

Warto zauważyć, że znaczna grupa respondentów wskazuje brak trudności ze znalezieniem pomysłu na wprowadzenie innowacji i zmian w przedsiębiorstwie. Zdecydowanie częściej postawę tę przejawiają ci przedsiębiorcy, których pracownicy sami dostrzegają potrzebę pogłębiania swojej wiedzy i kwalifikacji zawodowych (62% wskazań). Można oczekiwać, że są oni z jednej strony inicjatorami zmian, z drugiej strony postawy tego typu tworzą odpowiedni klimat, środowisko i atmosferę do wprowadzania innowacji w przedsiębiorstwie.

Rysunek 10. Odpowiedź respondentów na pytanie: Czy uważacie Państwo, że dostępność środków finansowych jest najważniejszą determinantą inicjowania procesu zmian, innowacji w przedsiębiorstwie



Źródło: opracowanie własne.

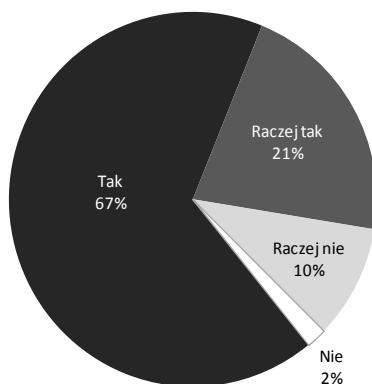
Respondenci postulujący, że to dostępność środków finansowych jest najważniejszą determinantą inicjowania procesu zmian i innowacji w przedsiębiorstwie wskazują, że wzrost poziomu wiedzy i kompetencji pracowników skutkuje najczęściej jedynie rozszerzeniem zakresu oferty produktów (57%). Jedynie nieliczna grupa badanych w tej sytuacji wskazywała, że dzięki środkom finansowym dochodzi do pogłębiania specjalizacji w prowadzonej działalności i jednocześnie ograniczania oferty.

4. Zaangażowanie małych i średnich przedsiębiorstw w inwestycje w kapitał ludzki

4.1. Percepcja potrzeb inwestycyjnych w kapitał ludzki

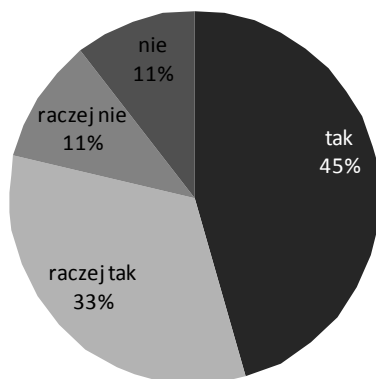
Można stwierdzić, iż badani przedsiębiorcy (88%) nie mają wątpliwości, że inwestycje w kapitał ludzki determinują rozwój ich firm. Przedsiębiorcy deklarują (78% badanych), że inwestowali by kapitał ludzki również wówczas gdyby jedynym źródłem finansowania tych inwestycji były środki własne. Tym samym przedsiębiorcy zaprzeczają stwierdzeniu (70%), że inwestycje te są efektem dostępności środków europejskich na ich finansowanie lub aktualnej mody. Z drugiej strony nie są także traktowane wyłącznie jako element wewnętrznego systemu zarządzania firmą, stanowiący jedynie składową systemu motywacji.

Rysunek 11. Odpowiedź respondentów na pytanie: Czy uważają Państwo, że inwestycje w kapitał ludzki w przedsiębiorstwie determinują jego rozwój



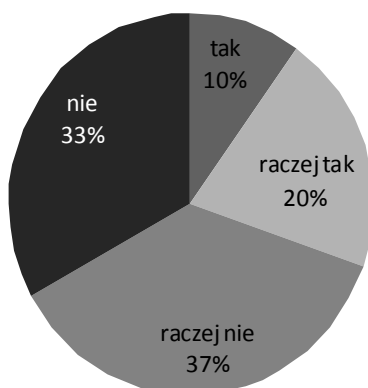
Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 12. Odpowiedź respondentów na pytanie: Czy inwestowałoby Państwo w kapitał ludzki w swoim przedsiębiorstwie w przypadku braku możliwości pozyskiwania zewnętrznych źródeł finansowania lub dostępności bezpłatnych lub tanich projektów szkoleniowych, edukacyjnych, kursów itp.?



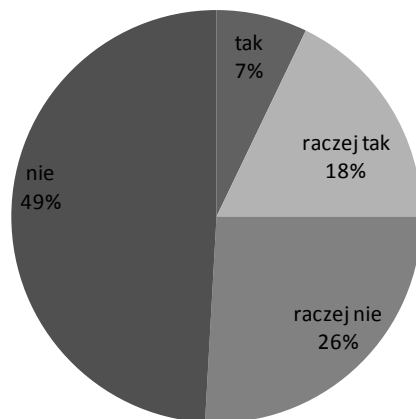
Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 13. Odpowiedź respondentów na pytanie: Czy oceniacie Państwo, że inwestycje w kapitał ludzki w Państwa przedsiębiorstwie to głównie efekt dostępności środków europejskich na ich finansowanie lub aktualnej mody?



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 14. Odpowiedź respondentów na pytanie: Czy uważają Państwo, że inwestycje w kapitał ludzki w przedsiębiorstwie stanowią jedynie element systemu motywacji pracownika i nie mają większego wpływu na rozwój firmy?

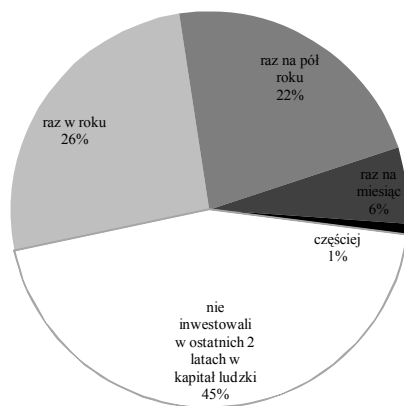


Źródło: opracowanie własne.

Wśród najbardziej konkurencyjnych przedsiębiorstw w regionie łódzkim, które można nazwać liderami rozwoju, 57% przyznało, że na bieżąco angażuje się w inwestycje w kapitał ludzki w postaci dofinansowywania szkoleń, kursów, staży, wyjazdów, edukacji własnej czy pracowników, powodujących wzrost kompetencji. Systematyczne działania w każdym miesiącu podejmuje w tym zakresie 8% badanych. Są to w takiej samej ilości zarówno przedsiębiorstwa produkcyjne, jak i usługowe. 36% badanych stwierdziło, że ich działalność w zakresie podwyższania wartości kapitału ludzkiego ma charakter zdefiniowanej w przedsiębiorstwie polityki edukacyjno-szkoleniowej. 23% badanych z tej grupy stwierdziło, iż są to działania zaplanowane, systematyzowane w dłuższym okresie czasu i, co ważne, zasady tej polityki znane są pracownikom przedsiębiorstwa. Polityka szkoleniowo-edukacyjna realizowana jest w różnorodnych formach. W 60% stanowią ją działania, dotyczące organizacji praktyk zawodowych i współpracy ze szkołami różnych typów, w zakresie kształcenia pracowników. Sytuacja ta jest konsekwencją z jednej strony wewnętrznych potrzeb przedsiębiorstwa, z drugiej strony natomiast polityki jednostek edukacyjnych w regionie, poszukujących partnerów gospodarczych lub wpisujących w pro-

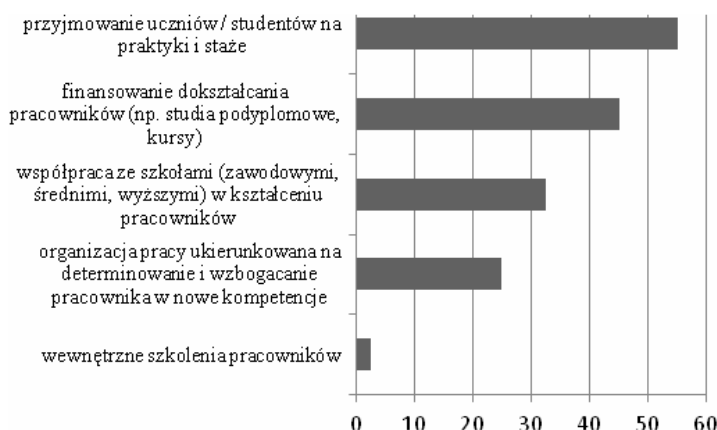
gramy kształcenia obowiązek odbywania praktyk zawodowych, zgodnych z kierunkiem kształcenia²⁵.

Rysunek 15. Częstotliwość dokonywania inwestycji we wzrost wartości kapitału ludzkiego w badanych przedsiębiorstwach



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 16. Zakres realizacji polityki szkoleniowo-edukacyjnej w %



Źródło: opracowanie własne.

²⁵ Przykładem są działania Uniwersytetu Łódzkiego, a w szczególności Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego, gdzie liczba studentów odbywających praktyki zawodowe (kierunkowe) wzrosła z ok. 20% w roku 2007 do 100% w roku 2009 i kolejnych 2010, 2011, 2012, 2013. (dane z roku 2007 mają charakter szacunkowy na podstawie obliczeń Wydziałowego Kierownika Zawodowych Praktyk Studenckich Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego UŁ).

6% badanych wskazuje ponadto, że prowadzi politykę szkoleniowo-edukacyjną, w postaci przyjmowania uczniów i studentów na praktyki lub wykorzystując inne formy współpracy ze szkołami, która nie wiąże się bezpośrednio z ponoszeniem wydatków na ten cel.

4.2. Zakres polityki rozwoju kapitału ludzkiego w innowacyjnych środowiskach przedsiębiorczości w aspekcie podmiotowym i finansowym

Wyniki przeprowadzonych badań pozwalają jednoznacznie potwierdzić przekonanie przedsiębiorców, iż ich zaangażowanie finansowe i wysiłek organizacyjny na tle inwestowania w kapitał ludzki, jest niezbędny dla utrzymania pozycji konkurencyjnej na rynku. Istnieje jednak kilka dylematów, których rozstrzygnięcie jest istotne z punktu widzenia kształtowania warunków wspierania inwestycji w kapitał ludzki na poziomie regionalnym:

- Z punktu widzenia efektywności i zdolności innowacyjnych, inwestycje w kapitał ludzki powinny być finansowane z budżetu publicznego, czy ze środków własnych przedsiębiorstw?
- Kiedy powinna kończyć się rola sektora publicznego, w zakresie odpowiedzialności za inwestycje w człowieka, z perspektywy kształtowania optymalnych warunków dla realizacji polityki rozwoju na poziomie regionu?
- Czy inwestycje w kapitał ludzki należy traktować jedynie jako element budowania wartości przedsiębiorstwa (zasób wewnętrzny przedsiębiorstwa)?

Badanie to oczywiście nie daje jednoznacznych odpowiedzi, ukazuje jedynie punkt widzenia przedsiębiorcy, który może stanowić podstawę kolejnych interwencji publicznych. Jedynie 16% badanych stwierdza kategorycznie, że inwestowanie w rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie jest nieopłacalne, nie oznacza to jednak, że respondenci negują w ogóle zasadność podwyższania wartości zasobów tego kapitału, jako czynnika rozwoju. 16% spośród badanych przedsiębiorców uważa, że w obecnych warunkach znacznie skuteczniej można pozyskiwać wiedzę i już wykształconych (wykwalifikowanych) pracowników z zewnątrz (na rynku). Minimalizują tym samym koszty prowadzenia działalności gospodarczej o tę kategorię wydatków. Kolejnych 19% respondentów przychyliła się do takiego stanowiska, choć opinia ta nie jest już tak kategoryczna. Można zatem podsumować, iż 35% badanych (w tym 69% stanowią firmy jednoosobowe i mikroprzedsiębiorstwa) oczekuje od otoczenia, że znajdzie tu kapitał ludzki o odpowiednich właściwościach, pozwalających generować przedsiębiorstwu przewagi konkurencyjne. Niestety, na obecnym poziomie rozwoju środowiska, 71% spośród tej grupy badanych przedsiębiorców stwierdza, że rynek w regionie łódzkim nie oferuje jeszcze odpowiednio przygotowanych

zasobów kapitału ludzkiego, dlatego chcąc być konkurencyjnymi, zmuszeni są samodzielnie inwestować w pracowników. Jednocześnie 50% tej grupy stwierdza także, że rynek nie jest w stanie zaopatrzyć pracowników w unikalne kwalifikacje, właściwe konkretnemu przedsiębiorstwu. W tym celu konieczne są więc samodzielne nakłady instytucji na „unikalne” kwalifikacje pracowników i zarządzających. Sami przedsiębiorcy muszą ostatecznie inwestować w pracowników, którzy pozwolą im w konsekwencji wygenerować przewagę konkurencyjne. Opinię taką prezentują w 68% przedsiębiorstwa średnie i małe (w równej wielkości).

Z drugiej jednak strony, nie wszyscy przedsiębiorcy oczekują tego, że rynek zaopatrzy ich w kapitał ludzki o unikalnych właściwościach. 46% badanych uważa, że nie trzeba dysponować specyficznymi zasobami kapitału ludzkiego, aby być konkurencyjnym. Ważne jednak, aby jego wartość była odpowiednio wysoka (choć „standardowa”). Wyniki badań ujawniają zatem, iż potrzeby innowacyjnych przedsiębiorstw są zróżnicowane pod względem oczekiwań związanych z dostępnością kapitału ludzkiego i poziomem jego zainwestowania – wyposażenia w wiedzę podstawową, zaawansowaną czy innowacyjną²⁶. Brak jest zatem możliwości ustalenia *apriori* „złotej proporcji”, na obszarze inwestycji w zróżnicowane zasoby kapitału ludzkiego. W każdym regionie konieczne są indywidualne diagnozy strategiczne, w celu określenia ram inwestycji w wiedzę na różnych poziomach – regionalna identyfikacja luk wiedzy. W warunkach gospodarki opartej na wiedzy stanowi ona największą część luki strategicznej, której eliminacja jest warunkiem skutecznej realizacji polityki rozwoju regionu.

Przedsiębiorcy wskazują, że najczęściej nie wiedzą jaką część zysku generują inwestycje w kapitał ludzki. 75% respondentów przyznaje, że angażując się we wzrost wartości kapitału ludzkiego nie potrafi oszacować efektywności swych działań, w ujęciu finansowym zysków z tego tytułu²⁷. Sytuacja taka z pewnością determinuje występowanie stosunkowo dużego stopnia asekuracji i powściągliwości w zakresie tych inwestycji.

Pamiętając, że celem nadrzędnym jest dobrostan całej społeczności regionu, istnieje wiele wyzwań dla sektora publicznego zarówno w zakresie promowania, jak i zaangażowania organizacyjno-finansowego w proces podwyższania wartości kapitału ludzkiego. Tym bardziej, że bogata w wiedzę społeczność regionu determinuje korzystne warunki do lokalizacji przedsiębiorstw, które z różnych przyczyn nie chcą inwestować w wartości niematerialne, uciekając się w szczególności do internalizacji wartościowego kapitału ludzkiego z otoczenia.

²⁶ A. Nowakowska, Z. Przygodzki, M. Sokołowicz, *Region w gospodarce opartej na wiedzy. Kapitał ludzki, innowacje, korporacje transnarodowe*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2011, s. 18–19.

²⁷ Jest to również ogromne wyzwanie dla tzw. „rachunkowości wiedzy”. Szerzej: L. Niemczyk, *Rachunkowość zasobów wiedzy przedsiębiorstwa*, *Gospodarka Narodowa*, nr 5–6/2011, s. 105–122.

Respondenci dokonali także oceny otoczenia instytucjonalnego innowacyjnego środowiska przedsiębiorczości, w kontekście roli jaką pełni w procesie budowania wartości kapitału ludzkiego. Należy pamiętać, że opinie na ten temat formułowane są przez respondentów w czasie, kiedy znaczne środki finansowe z funduszy unijnych zostały ukierunkowane na wzmocnienie kapitału ludzkiego, również w perspektywie stosunkowo wąskich kwalifikacji. Wiedza ta pozwala z większym prawdopodobieństwem wnioskować, że ewentualna krytyka systemu wsparcia inwestycyjnego kapitału ludzkiego, dotyczy głównie kontekstu efektywności alokowanych środków, a nie braku dostępności kapitału. Badania realizowane równolegle, oparte na studiach przypadków w wybranych krajach europejskich pozwalają stwierdzić, iż najczęściej nieefektywność w tej dziedzinie determinowana jest niedopasowaniem oferty do potrzeb lokalnego rynku pracy, brakiem wiedzy na temat potrzeb lokalnego środowiska, brakiem regionalnych systemów monitorowania kluczowych dla regionu branż i specjalizacji²⁸.

Jaki jest zatem obraz przygotowania otoczenia przedsiębiorcy w regionie łódzkim do inwestowania w kapitał ludzki? Wnioski z przeprowadzonych badań²⁹ ukazują krytyczną ocenę tego stanu. Ponad 54% respondentów podkreśla, że brak jest odpowiedniej oferty instytucji działających w obszarze inwestycji w wiedzę i kapitał ludzki w regionie. Ocena ta jest odpowiednio negatywna zarówno w odniesieniu do instytucji sektora prywatnego, jak i publicznego. Dodatkowo ponad 34% badanych podkreśla, że nawet jeśli istnieje tego typu oferta, to usługi są trudno dostępne z uwagi na ich niewielką podaż, lub problemy w dotarciu do informacji na ich temat. Jedynie 5% badanych przedsiębiorstw jednoznacznie pozytywnie ocenia pod tym względem przygotowanie środowiska.

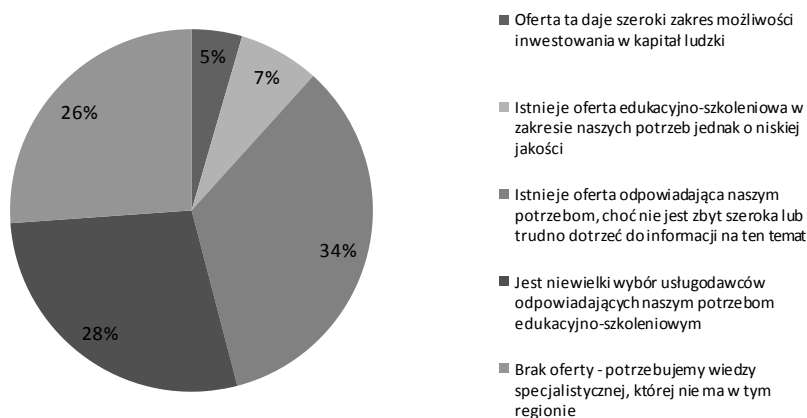
Niska ocena jakości otoczenia przedsiębiorstw, wynika zarówno z niedośkonaleści podaży usług proponowanych przez sektor prywatny, jak i sektor publiczny. Respondenci zwracają uwagę, że nie są przekonani do realizowania współpracy z partnerami prywatnymi w zakresie inwestycji w kapitał ludzki. Na taką alternatywę zgodziłoby się zaledwie 30% badanych. Znamienne jest także wskazanie, w jakiego typu partnerach respondenci upatrują potencjalnych kooperantów inwestycji w wiedzę i kapitał ludzki. Po pierwsze są to firmy szkoleniowo-doradcze, w dalszej kolejności prywatne instytuty badawcze i dopiero w trzeciej i czwartej kolejności bezpośredni kooperanci biznesowi i konkurenci,

²⁸ Szerzej: *Regionalny wymiar polityki rozwoju kapitału ludzkiego. Przykład Włoch, Wielkiej Brytanii, Niemiec i Polski*, Z. Przygodzki (red.), Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013.

²⁹ We wnioskach tych uwzględniono także wyniki badań przeprowadzonych wśród wszystkich jednostek samorządu terytorialnego w województwie łódzkim i w wybranej grupie instytucji pozarządowych działających w regionie, w obszarze inwestycji w kapitał ludzki. Badania zostały zrealizowane w ramach projektu pt. *Polityka i narzędzia kreowania kapitału ludzkiego w regionie* – projekt badań MNiSzW nr N N114 183938. Autorami badań są: Z. Przygodzki i J. Chądzyński.

którzy posiadają lub byłoby zainteresowania tym samym zakresem kwalifikacji i kompetencji. Taki układ wskazań jest dość charakterystyczny dla środowisk przedsiębiorczości, będących na niskim poziomie zorganizowania (dysponujących niskim poziomem zasobów kapitału społecznego).

Rysunek 17. Ocena oferty instytucji publicznych i prywatnych w regionie łódzkim, w zakresie możliwości wsparcia rozwoju kapitału ludzkiego

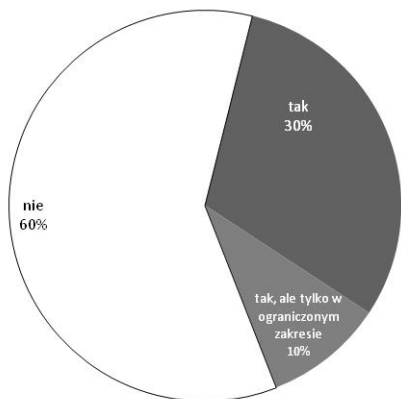


Źródło: opracowanie własne.

Ocena podmiotów publicznych, jako jednostek ułatwiających inwestowanie w kapitał ludzki jest nieco korzystniejsza, ponieważ w tym przypadku ok. 40% respondentów dokonało takiego wskazania. Przedsiębiorstwa oparte na wiedzy adresują przy tym najczęściej oczekiwania w stronę szkół wyższych. W tych jednostkach upatrują głównego partnera do współpracy. Zachowania takie, co można obserwować w polskiej rzeczywistości, są jednym z czynników determinujących reformę szkolnictwa wyższego, w kierunku organizacji tzw. Uniwersytetów III Generacji³⁰.

³⁰ Szerzej w pracy A. Nowakowskiej, *Kapitał ludzki dla potrzeb innowacyjnej gospodarki. Nowe wyzwania wobec wyższych uczelni* i A. Rzeńcy, *Stan i kierunki zmian na rynku usług edukacyjnych. Przykład szkół wyższych regionu łódzkiego* [w:] *Kapitał ludzki w regionie łódzkim. Społeczeństwo, edukacja przestrzeń*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014.

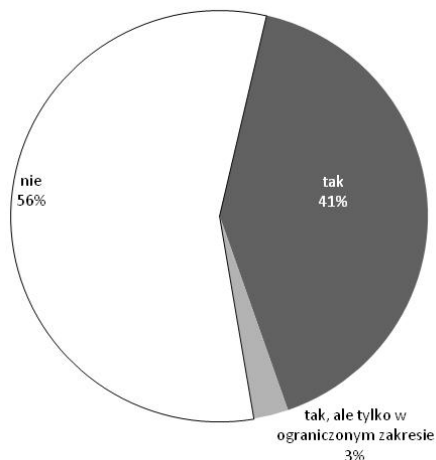
Rysunek 18. Odpowiedź respondentów na pytanie: Czy podmioty prywatne działające na rynku ułatwiają lub mogłyby ułatwić Państwu inwestowanie w kapitał ludzki?



Jeśli „Tak” to jakiego typu podmioty są lub mogłyby być dobrymi partnerami w inwestowaniu w kapitał ludzki wspólnie z Państwem	%
Dostawcy towarów /materiałów /surowców	17,7
Podmioty tej samej branży – konkurenci, z którymi można współpracować	16,1
Usługodawcy	1,6
Firmy szkoleniowo-doradcze	38,7
Prywatne instytuty badawcze	24,2
Inne podmioty	1,6

Źródło: opracowanie własne

Rysunek 19. Odpowiedź respondentów na pytanie: Czy instytucje publiczne działające w regionie ułatwiają lub mogłyby ułatwić Państwu inwestowanie w kapitał ludzki?



Jeśli „Tak” to jakiego typu podmioty sfery publicznej i w jakim zakresie mogłyby być dobrymi partnerami w inwestowaniu w wiedzę i kapitał ludzki wspólnie z Państwem	%
Szkoły wyższe	38,2
Szkoły zawodowe	14,6
Szkoły średnie (technika, licea)	14,6
Jednostki badawczo-rozwojowe	13,5
Władze miasta/gminy/powiatu	12,4
Władze regionu	6,7

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowując, kapitał ludzki jest jednym z ważnych czynników konkurencyjności regionu – nie ma wątpliwości co do potrzeby jego istnienia i wzmacniania. Badania potwierdzają także, że przedsiębiorcy działający w regionie łódzkim, mimo stosunkowo niskiego poziomu koordynacji działań środowiska przedsiębiorczości, ujawniają potrzeby czerpania z zasobów regionu, w celu wzmacniania swojej pozycji konkurencyjnej. W stosunkowo niewielkim stopniu, ale jednak oczekują wsparcia lub poszukują kontaktów z lokalnym środowiskiem w zakresie pozyskiwania kapitału ludzkiego i wiedzy. Nie traktują więc tych zasobów analogicznie do zasobów materialnych, jako wewnętrzne, przypisane (będące własnością), dostępne i pomnażane jedynie wewnątrz przedsiębiorstwa. Wręcz przeciwnie, co zapewne wynika z charakterystyki kapitału ludzkiego i wiedzy jako czynników produkcji, respondenci ujawniają potrzebę koordynacji działań na rzecz wspierania wartości zasobów kapitału ludzkiego i dostępności wiedzy w środowisku lokalnym.

Podsumowanie - identyfikacja warunków i kierunków kształtowania polityki rozwoju kapitału ludzkiego w regionie

Wyniki badań pozwalają szacować, że około 30% badanych przedsiębiorstw mogłoby w krótkim czasie zwiększyć znacznie swoje zaangażowanie inwestycyjne w kapitał ludzki i wykorzystanie zasobów wiedzy w regionie, działając w sprzyjających warunkach otoczenia. Charakteryzują się bowiem najważniejszą właściwością – mają świadomość potrzeby i istotności inwestowania w kapitał ludzki, brak jedynie ostatecznego przekonania, które skutkowałoby faktycznym działaniem. Owe szczególne warunki jakimi powinno odznaczać się regionalne środowisko przedsiębiorczości, nazwać można „atmosferą innowacyjną” – adekwatnie do określenia stosowanego przez A. Marschała. Działania podmiotów regionalnych powinny być zatem ukierunkowane na poprawę skuteczności i efektywności procesu inwestycji w kapitał ludzki w regionie, wykorzystując przede wszystkim korzyści bliskości i wiedzę o potrzebach oraz możliwościach lokalnego środowiska przedsiębiorczości. Należy pamiętać, że podstawową, realną i wykorzystywaną formą inwestowania w zasoby niematerialne, zwłaszcza obecnie w polskich warunkach, są procesy uczenia się. Uczenie się jest procesem zbiorowym, a w szerszej skali społecznym, dokonującym się, jak podkreśla R. Domański, przez wzajemne oddziaływanie i współpracę podmiotów sceny regionalnej (małe i średnie przedsiębiorstwa [MSP], władze publiczne, uczelnie wyższe, instytuty badawcze, instytucje gospodarcze, instytucje społeczne, itd.)³¹.

³¹ R. Domański, *Regionalny poziom gospodarki uczącej się*, Czasopismo Geograficzne LXXI, 2000, s. 3–4.

Region jest nieustannie wzbogacany w wiedzę nie tylko uprzedmiotowioną, ale także nie mniej ważną „wiedzę milczącą”, poprzez informacje i dane. Bliskość przestrzenna ma znaczenie w interaktywnych procesach uczenia się. „Im większa jest rola wiedzy milczącej, tym większa jest waga bliskości partnerów, uczestniczących w wymianie wewnątrz systemu lokalnego”³². Dynamika uczenia się odzwierciedla zbiorową zdolność aktorów, do zmiany swoich zachowań w funkcji transformacji, której jest poddane środowisko. Dzięki tej dynamice możliwa jest równowaga między relacjami, opartymi z jednej strony na strategii konkurencji, a z drugiej na strategii współdziałania. Zdolność indywidualnego i zbiorowego uczenia się jest niezwykle istotna, z punktu widzenia budowania innowacyjnego rozwoju regionu.

Badania ujawniają, że w przedsiębiorstwach innowacyjnych istnieje znaczny potencjał w obszarze skłonności przedsiębiorstw do inwestowania w wartości niematerialne. Ponad 80% badanych docenia kluczową rolę ludzi w budowaniu wartości przedsiębiorstwa oraz ważną rolę inwestowania w zasoby ludzkie. Mimo to, dotychczas jedynie 36% respondentów prowadzi systematyczne działania w tym zakresie, które nazywa polityką szkoleniowo-edukacyjną. Wiedza i kwalifikacje stanowią dla większości badanych ważne kryterium oceny, brane pod uwagę przy awansie zawodowym. Jedynie 36% respondentów twierdzi, że to inne czynniki decydują o awansie. Innymi słowy, przedsiębiorstwa oparte na wiedzy mają świadomość znaczenia wiedzy i kapitału ludzkiego w budowaniu przewag konkurencyjnych, jednak nie w pełni można potwierdzić hipotezę (H1), ponieważ tylko w ograniczonym zakresie i nieznaczna ilość przedsiębiorstw prowadzi obecnie świadomą politykę inwestycyjną, mającą na celu wzrost poziomu wiedzy i kapitału ludzkiego. Jest to zatem wyzwanie dla polityki regionalnej, aby wykształcić i wypromować mechanizmy determinujące lokalne podmioty do inwestycji w wiedzę i kapitał ludzki.

Badania wskazują, że potrzeby „przedsiębiorstw opartych na wiedzy” są zróżnicowane jeśli chodzi o oczekiwania, związane z dostępnością kapitału ludzkiego i poziomem jego zainwestowania. Respondenci potwierdzają w większości, że *pozyskiwanie wiedzy specjalistycznej i kapitału ludzkiego z otoczenia jest efektywniejsze i korzystniejsze dla przedsiębiorstw niż inwestowanie w wiedzę ze środków własnych, ponieważ równie skutecznie umożliwia osiągnięcie przewag konkurencyjnych*. Jednak uogólniając wniosek w kontekście hipotezy (H2), aktualny stan rozwoju (organizacji, zdolności) lokalnych środowisk przedsiębiorczości nie pozwala na przyjęcie takiej strategii działania i zmusza przedsiębiorców do indywidualnych inwestycji w tym zakresie. Niestety mają one często asekuracyjny charakter i niewielki rozmiar. Ciągle jeszcze ponad połowa

³² R. Domański, A. Marciniak, *Sieciowe koncepcje gospodarki miast i regionów*, Studia Komitetu Przestrzennego Zagospodarowania Kraju PAN, Warszawa 2003, tom CXIII, s. 21.

instytucji wskazuje dostępność środków finansowych, jako podstawową determinantę inwestycji w kapitał ludzki – tym samym dostrzec można jeszcze stonkowo niską priorytetyzację tego kierunku inwestowania, który często przegrywa z inwestycjami w majątek trwały. Z drugiej strony $\frac{3}{4}$ respondentów uważa, że należy samodzielnie inwestować w wiedzę i kapitał ludzki, ponieważ rynek regionu nie oferuje jeszcze odpowiednio przygotowanych zasobów. W tym kontekście powstaje ważne wyzwanie, dotyczące organizacji sprawnego systemu monitoringu potrzeb regionalnej gospodarki, w zakresie zasobów wiedzy i kapitału ludzkiego. Brak jest bowiem możliwości ustalenia *apriori* pożądanej proporcji, w obszarze inwestycji w wiedzę podstawową, zaawansowaną i innowacyjną. W każdym regionie konieczne są indywidualne diagnozy strategiczne, dla określenia zakresu inwestycji w wiedzę na różnych poziomach, w celu identyfikacji luki wiedzy³³. W warunkach gospodarki opartej na wiedzy jest to największa część luki strategicznej, której eliminacja jest warunkiem skutecznej realizacji polityki rozwoju regionu.

Znaczna część przedsiębiorców podkreśla również, że dla utrzymania pożądanego poziomu konkurencyjności w regionie konieczna jest wiedza odpowiedniej jakości, nie tylko o charakterze innowacyjnym, ale także zaawansowanym i podstawowym. Można traktować ten wniosek jako apel o definicję i realizację regionalnej polityki rozwoju kapitału ludzkiego, która obecnie w Polsce funkcjonuje jedynie w szczątkowym zakresie, jako element regionalnej polityki innowacyjnej, której uzupełnieniem jest jedynie centralnie zdefiniowana polityka rozwoju kapitału ludzkiego³⁴.

Tym niemniej nie oznacza to dezawuacji potrzeby prowadzenia regionalnej polityki innowacyjnej, zwłaszcza w porównaniu wyników badań. Prawie połowa respondentów wskazuje, że poszukuje pomysłu, aby inwestować w wiedzę o charakterze innowacyjnym, wzmacniającym poziom ich konkurencyjności. Fakt ten bezpośrednio determinuje wyzwania w zakresie skutecznych partnerstw regionalnych o charakterze prywatno-publicznym, jak i publiczno-publicznym, w kontekście budowania sieci i relacji w regionie, dla skutecznego transferu wiedzy. Jak pokazują wyniki badań zrealizowanych wśród jednostek samorządu terytorialnego oraz organizacji pozarządowych, międzysektorowa współpraca na rzecz wzrostu wartości kapitału ludzkiego w regionie pozostaje prawdziwym wyzwaniem³⁵.

³³ Szerzej: *Regionalny wymiar polityki rozwoju kapitału ludzkiego. Przykład Włoch, Wielkiej Brytanii, Niemiec i Polski*, Z. Przygodzki (red.), Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013.

³⁴ Szerzej: *Regionalny wymiar polityki rozwoju kapitału ludzkiego. Przykład Włoch, Wielkiej Brytanii, Niemiec i Polski*, Z. Przygodzki (red.), Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013.

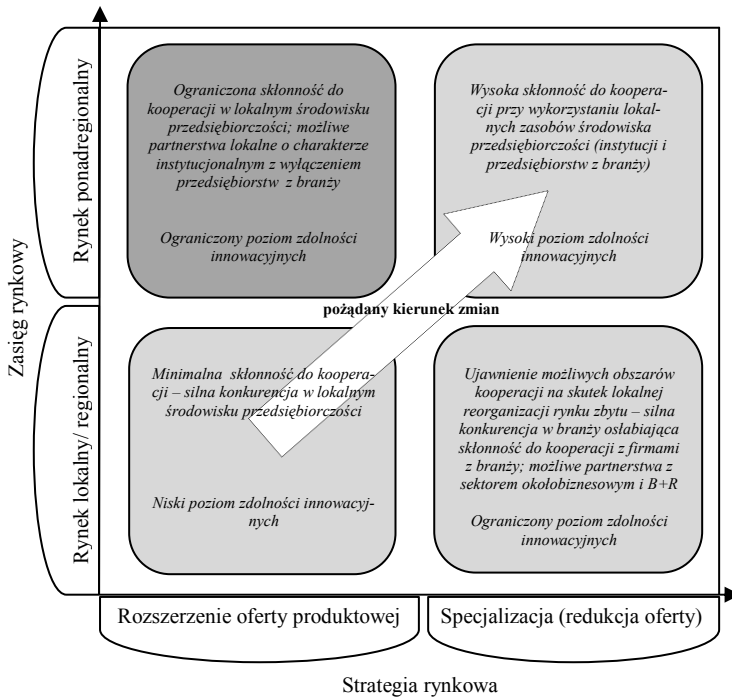
³⁵ Szerzej w pracy J. Chądzyńskiego, *Udział podmiotów trzeciego sektora w rozwoju kapitału ludzkiego w regionie łódzkim [w:] Kapitał ludzki w regionie łódzkim. Społeczeństwo, edukacja przestrzeń*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014.

Wyniki badań nie dają jednak podstaw do potwierdzenia hipotezy (H3) - *przedsiębiorstwa oparte na wiedzy działające w regionie łódzkim mają większą skłonność i zdolność do integracji lokalnych środowisk przedsiębiorczości*. Teoretycznie można by oczekiwać, iż przedsiębiorstwa oparte na wiedzy będą upatrywać we współpracującym środowisku przede wszystkim ograniczenia kosztów transakcyjnych oraz socjalizacji ryzyka prowadzenia działalności. Będą również nawiązywać relacje, aby pozyskiwać wiedzę sektorów pokrewnych, w celu kreowania własnych innowacji. Z pewnością przedsiębiorstwa innowacyjne są cenne dla gospodarki lokalnej, ponieważ wpływają między innymi na poziom dochodowości regionu oraz innowacyjność całego środowiska przedsiębiorczości, dzięki zjawiskom dyfuzji wiedzy. Determinują powstawanie innowacji w regionie oraz procesy rozprzestrzeniania się wiedzy cichej, abstrahując od stopnia sprawności tego zjawiska na skutek stopnia integracji środowiska. Wyniki badań nie dały jednak jednoznacznych odpowiedzi czy przedsiębiorstwa oparte na wiedzy, funkcjonujące w obecnych warunkach w regionie, będące na aktualnym poziomie rozwoju, determinują integrację lokalnych systemów produkcyjnych. Wzmacnianie spójności środowisk przedsiębiorczości w regionie łódzkim (w szczególności determinowanie organizacji klastrów), nie powinno obecnie odbywać się jedynie poprzez wzmacnianie potencjału innowacyjnego przedsiębiorstw. Wymagane jest wykorzystanie innych czynników wzmacniających integrację lokalnych systemów produkcyjnych, niekoniecznie bezpośrednio związanych z poziomem innowacyjności przedsiębiorstw. Pożądany wzrost innowacyjności podmiotów gospodarczych, z dużym prawdopodobieństwem będzie konsekwencją zmian organizacji lokalnych środowisk przedsiębiorczości.

Przyjmując tezę, że wzrost poziomu specjalizacji przedsiębiorstw korzystnie wpływa na poziom organizacji środowisk przedsiębiorczości, można wskazać następujące konsekwencje wyboru takiej strategii działania, w kontekście zmiany zasięgu rynkowego prowadzonej działalności. Po pierwsze, specjalizacja może determinować konieczność rozszerzenia zasięgu rynkowego działalności przedsiębiorstwa o rynki ponadregionalne na skutek: (a) niedostatecznego popytu lokalnego na „unikalny” produkt lub (b) produkt oferowany w większej ilości po korzystniejszej cenie, z powodu wystąpienia korzyści skali, dzięki specjalizacji działalności. Jest to najkorzystniejsza sytuacja dla regionu zarówno z perspektywy najwyższych zdolności do kreowania współpracy i tworzenia silnych innowacyjnych środowisk przedsiębiorczości, jak i ich zdolności innowacyjnych. Po drugie, specjalizacja może determinować reorganizację regionalnego rynku zbytu. W tym przypadku odstaniają się potencjalne pola współpracy z innymi przedsiębiorcami w branży, w związku z brakiem bezpośredniej konkurencji na rynku lokalnym. Jednak istniejąca, silna konkurencja między przedsiębiorcami osłabia skłonność do podejmowania współpracy, lub zakres tej współpracy ogranicza się to niewielkiej liczby podmiotów. Sytuacja ta w ograni-

czonym zakresie wpływa na wzrost zdolności innowacyjnych regionu zarówno z perspektywy niewielkich skłonności do budowania sieci, relacji i organizacji środowiska przedsiębiorczości, jak i ograniczonego wpływu środowiska zewnętrznego na kształtowanie konkurencyjności lokalnego systemu produkcyjnego.

Rysunek 20. Zachowania w zakresie zasięgu rynku i produktu przedsiębiorstw opartych na wiedzy w regionie łódzkim



Źródło: opracowanie własne.

Trzecia alternatywa to sytuacja, kiedy inwestycje w wiedzę i kapitał ludzki w przedsiębiorstwie nie wywołują decyzji o specjalizacji działalności, a determinują do rozszerzenia oferty produktowej. Podstawowy zakres rynku zbytu ma charakter ponadregionalny. W tym przypadku, skłonność do kooperacji w lokalnym środowisku przedsiębiorczości, ogranicza się przede wszystkim do zawierania partnerstw z instytucjami otoczenia biznesu i sektora B+R. Bezpośrednia konkurencja w obszarze produktów ogranicza wpływ na integrację lokalnego środowiska przedsiębiorczości. Najczęstsze alianse przyjmują tutaj pionowy charakter i dotyczą zazwyczaj kontaktów handlowych związanych ze skalą pro-

dukcji. Najmniej korzystna sytuacja, z punktu widzenia wzmocnienia zdolności innowacyjnych w regionie występuje wówczas, gdy na skutek inwestycji w wiedzę i kapitał ludzki dochodzi jedynie do rozszerzenia oferty produktowej, a działalność przedsiębiorstwa ogranicza się jedynie do rynku regionalnego. Wówczas z jednej strony silna konkurencja uniemożliwia wręcz podejmowanie współpracy w środowisku lokalnym z drugiej strony zdolności innowacyjne przedsiębiorstwa „samotnie działającego na rynku” dodatkowo ograniczają brak relacji z otoczeniem zewnętrznym (przynajmniej ponadregionalnym).

Wyniki przeprowadzonych badań nie pozwalają dokładnie oszacować liczby przedsiębiorstw dokonujących wyboru określonych wyżej strategii działania. Można natomiast wskazać, że inwestując w wiedzę i pracowników, badani przedsiębiorcy wskazali, że znacznie częściej podejmują decyzje dotyczące rozszerzenia oferty swoich produktów, niż strategię specjalizacji działalności (ok. 57%). Większość prowadzi przy tym działalność w oparciu o ponadregionalne rynki zbytu. Oznacza to, iż zdecydowanie częściej dochodzi do zaostrenia konkurencji na dotychczasowych rynkach prowadzenia działalności, niż nawiązywania partnerstw na rzecz wzajemnego wspierania konkurencyjności.

Wyniki badań wskazują, że obecnie przedsiębiorstwa działające w regionie łódzkim, nawet mimo dojrzałości do inwestowania w wiedzę i kapitał ludzki, w stosunkowo niewielkim zakresie wykazują skłonność do specjalizacji swojej produkcji, tym samym, stosunkowo rzadko rozszerzają rynki swojej działalności i podejmują współpracę z innymi lokalnymi podmiotami, na rzecz zwiększenia swojej konkurencyjności. Jedynie co piąty respondent wybiera strategię specjalizacji, ograniczając jednocześnie zróżnicowanie swojej oferty. Spośród przedsiębiorstw wskazujących, że inwestycje w wiedzę determinują ich strategie działania (samą specjalizację z jednoczesnym rozszerzeniem oferty), przedsiębiorstwa oparte na wiedzy znacznie częściej wskazują, że inne podmioty mogłyby być dobrymi partnerami w zakresie inwestycji w wiedzę i kapitał ludzki (62,5%). Chodzi tutaj głównie o instytucje otoczenia biznesu i szkoły wyższe. Wśród przedsiębiorstw, które nie nazywają siebie „opartymi na wiedzy” jedynie 37,5% podziela taką opinię. Można zauważyć, iż deklaracja otwartości na współpracę bardzo rzadko dotyczy innych instytucji działających w branży, nawet w tak jasno określonym zakresie kooperacji, a jedynie instytucji, które nie stanowią konkurencji dla prowadzonej działalności gospodarczej.

Niewątpliwie jednak, dokonując uogólnienia i porównania z perspektywy dziesięciu lat zarówno pod kątem skłonności przedsiębiorstw do specjalizacji, jak i zaangażowania na ponadregionalnych rynkach zbytu i związanego z tym wpływu na regionalne środowiska przedsiębiorczości, lokalne systemy produkcyjne województwa łódzkiego ewoluują w pożądanym kierunku. Środowiska przedsiębiorczości w regionie łódzkim dostosowują się do warunków gospodarki opartej na wiedzy. Można natomiast postulować o szybsze tempo tych zmian,

zwłaszcza w kontekście deklarowanej otwartości regionalnych liderów konkurencyjności na współpracę z otoczeniem lokalnym. Należy podejmować działania w zakresie polityki wspierania inwestycji w kapitał ludzki i wiedzę w perspektywie regionalnej.

Bibliografia

- Boschma R., Martin R. L., *The Handbook of Evolutionary Economic Geography*, Edward Elgar Publishing, UK 2010.
- Boschma R. A., *Proximity and Innovation: A Critical Assessment*, Regional Studies, Vol. 39.1, February 2005.
- Domański R., Marciniak A., *Sieciowe koncepcje gospodarki miast i regionów*, Studia Komitetu Przestrzennego Zagospodarowania Kraju PAN, Warszawa 2003, tom CXIII.
- Domański R., *Regionalny poziom gospodarki uczącej się*, Czasopismo Geograficzne LXXI, 2000.
- Drucker P., *Spoleczeństwo pokapitalistyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999.
- Hardt L., *Ekonomia kosztów transakcyjnych – geneza i kierunki rozwoju*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009.
- Hsaini A., *Le depassement des economies d'agglomeration comme seules sources explicatives de l'efficacite des systemes de production territorializes*, Revue d'Economie Regionale et Urbaine 2000, no.2.
- Jewtuchowicz A., *Terytorium i współczesne dylematy jego rozwoju*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.
- Julien P.-A., *A Theory of local entrepreneurship in the knowledge economy*, Edward Elgar Publishing, UK 2007.
- M. Kolarz, *Znaczenie wiedzy i kapitału intelektualnego we współczesnej gospodarce i organizacji* [w:] *Kapitał ludzki w dobie integracji i globalizacji*, B. Kożusznik (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2005.
- Markowska M., *Zróżnicowanie europejskiej przestrzeni regionalnej w świetle koncepcji gospodarki opartej na wiedzy* [w:] *Gospodarka lokalna i regionalna w teorii i praktyce*, D. Strahl (red.), Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, nr 1161, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2007.
- Martinelli F., Moulaert F., Ailenei O., *Territorial innovation models: a critical survey of the international literature*, Institut Fédératif de Recherche sur les Économies et les Sociétés Industrielles, Intermediate report 2002.
- Moulaert F., Sekia F., *Territorial Innovation Models: A Critical Survey, Debates and Surveys*, Regional Studies, 2003, Vol. 37.
- Niemczyk L., *Rachunkowość zasobów wiedzy przedsiębiorstwa*, Gospodarka Narodowa, nr 5–6/2011.
- Nowakowska A., Przygodzki Z., Sokołowicz M., *Region w gospodarce opartej na wiedzy. Kapitał ludzki, innowacje, korporacje transnarodowe*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2011.

- Nowakowska A., *Regionalny wymiar procesów innowacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011.
- Ochojski A., Szczupak B., Zieliński T., *Regionalne środowisko przedsiębiorczości. Problematyka badawcza* [w:] *Przedsiębiorczość i konkurencyjność a rozwój regionalny*, A. Klasik (red.), Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2006.
- Pietrzyk I., *Konkurencyjność regionów w ujęciu Komisji Europejskiej* [w:] *Polityka regionalna i jej rola w podnoszeniu konkurencyjności regionów*, M. Klamut, L. Cybulski (red.), Wrocław 2000.
- Polanyi M., *Tacit Knowing: Its Bearing on Some Problems of Philosophy*, *Reviews of Modern Physics*, 34 (4), Oct. 1962.
- Przybyszewski R., *Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2007.
- Przygodzki Z., *Innowacyjne środowiska przedsiębiorczości w kontekście procesów organizacji i regulacji w regionie* [w:] *Zrozumieć terytorium. Idea i praktyka*, A. Nowakowska (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.
- Regionalny wymiar polityki rozwoju kapitału ludzkiego. Przykład Włoch, Wielkiej Brytanii, Niemiec i Polski*, Z. Przygodzki (red.), Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013.
- Ryfkin J., *Wiek dostępu. Nowa kultura hiperkapitalizmu w której płaci się za każdą chwilę życia*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2003.
- Skrzypek E., *Kreatywność pracowników wiedzy i ich wpływ na innowacyjność przedsiębiorstw*, materiały konferencyjne z V Konferencji Naukowej z serii „Wiedza i innowacje” pt. „Ochrona wiedzy i innowacji”, Uniwersytet Jagielloński, Kraków, 19-20 stycznia 2009 r.
- Skrzypek E., *Miejsce zasobów niematerialnych w kształtowaniu wartości przedsiębiorstw* [w:] *Wpływ zasobów niematerialnych na wartość firmy*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2003.
- Stewart T., *The coins in the Knowledge Bank, Fortune* [za:] Edvinsson L., Malone M. S., *Kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.
- Storper M., *The regional world. The territorial development in global economy*, Guilford Press, 1997.

ROZDZIAŁ III

Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu i jej wpływ na rozwój kapitału ludzkiego w regionie

Wstęp

Konkurencyjność gospodarek miast, regionów, krajów buduje wiele czynników. Obecnie wśród nich mocno podkreśla się znaczenie zasobów niematerialnych, w tym kapitału ludzkiego, który jest bazą rozwoju oraz impulsem do kreowania i absorpcji innowacji. Człowiek, jego zasoby wiedzy i informacji stały się kluczowym zasobem strategicznym przedsiębiorstwa, a także miast i regionów. W tworzeniu odpowiednich warunków do wzmacniania zasobów kapitału ludzkiego biorą udział władze centralne, regionalne i lokalne, instytucje i organizacje publiczne i prywatne. Istotnymi podmiotami należącymi do systemu, który koncentruje się na zaopatrywaniu społeczeństwa w wiedzę, są przedsiębiorstwa. Z jednej strony, ich działania skierowane są na budowę kapitału ludzkiego w firmie, poprzez oferowanie szkoleń, kursów dla pracowników. Z drugiej strony, przedsiębiorstwa działając w ramach koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, realizują zadania przyczyniające się do wzmacniania kapitału ludzkiego na zewnątrz firmy, tj. w otoczeniu lokalnym. Oferują między innymi praktyki, staże w firmie, czy organizują szkolenia edukacyjne. Naturalne jest, że zamierzenia najwyższego kierownictwa skierowane są głównie na edukację własnej kadry, bowiem to od niej zależy sukces firmy. Wszelkie inicjatywy na rzecz mieszkańców są zazwyczaj sporadyczne, są bowiem dobrowolne i wynikają z etyki przedsiębiorstwa oraz poczucia odpowiedzialności za otoczenie.

Celem pracy jest identyfikacja warunków oraz narzędzi realizacji koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), które przyczyniają się do budowy kapitału ludzkiego w środowisku lokalnym poza firmą. W tym zakresie, w 2012 roku zrealizowano badania na terenie województwa łódzkiego w formie wywia-

* Adiunkt, Katedra Gospodarki Regionalnej i Środowiska, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki. E-mail: bwrosiak@uni.lodz.pl

dów bezpośrednich, w celowo wybranych przedsiębiorstwach. Kryterium dobru próby badawczej była wiedza o zaangażowaniu firmy w realizację koncepcji CSR. Badania miały charakter analiz studiów przypadku, celowo zatem w pracy nie dokonywano prób uogólniania wniosków na całą populację.

1. Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)

Idea Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (*Corporate Social Responsibility*) sięga końca XIX w. Pierwsza doktryna CSR została przedstawiona przez Andrew Carnegie w 1889 r. w książce pt. *Ewangelia bogactwa (The gospel of health)*. We współczesnej gospodarce koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu nabiera coraz większej popularności i znaczenia wśród przedsiębiorstw i wszystkich interesariuszy firmy. Działanie zgodne z koncepcją CSR jest dobrowolne, co oznacza, że nie istnieją odgórne przepisy prawne zobowiązujące przedsiębiorstwa do uwzględniania interesów różnych podmiotów w swojej działalności.

O teorii interesariuszy mówi się od 1984 r., kiedy to została ona zaprezentowana przez R. E. Freemana w opracowaniu pt. *Strategic Management. A Stakeholder Approach*. Do dziś jest fundamentalnym elementem nauk o zarządzaniu¹. Interesariuszami (*stakeholders*) określa się grupę lub jednostkę, które są związane z przedsiębiorstwem i mają wpływ na jego funkcjonowanie oraz są pod wpływem działalności firmy. Do wewnętrznych interesariuszy zalicza się menedżerów i pracowników, a do zewnętrznych: klientów, dostawców, konkurentów, władze samorządowe i rządowe, społeczności lokalne, organizacje pozarządowe, media oraz środowisko naturalne (tzw. milczący interesariusz)². Przykładowo, pracownicy oczekują od przedsiębiorstwa zatrudnienia i odpowiedniego poziomu wynagrodzeń. Wysokiej jakości produktów, usług oraz odpowiedniej ich ceny wymagają klienci firmy. Społeczność lokalna postuluje natomiast prowadzenie takich działań przez podmioty gospodarcze, aby nie szkodziły one interesom społecznym oraz aby wśród nich znalazły się świadczenia na rzecz społeczeństwa³. Przedsiębiorstwo poprzez własne działania na rzecz społeczności lokalnej zakorzenia się na danym terytorium, co wzmacnia budowę trwałych więzi z otoczeniem. W konsekwencji wytworzone relacje mogą wpływać na

¹ A. Paliwoda-Matiolańska, *Odpowiedzialność społeczna w procesie zarządzania przedsiębiorstwem*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 52.

² E. Jastrzębska, *Etyka biznesu a społeczna odpowiedzialność biznesu*, Kwartalnik Kolegium Ekonomiczno-Społecznego, Studia i Prace, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2010, s. 188–189.

³ U. Gołaszewska-Kaczan, *Zaangażowanie społeczne przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2009, s. 37.

niepodejmowanie decyzji o delokalizacji firmy. Sprzyja to prawidłowemu rozwojowi społeczno-gospodarczemu danego obszaru w przyszłości. Zdarza się, że firmy realizują działania prospołeczne, bowiem to właśnie grupy społeczne, jednostki, organizacje pozarządowe kierują do nich prośbę, np. o wsparcie finansowe⁴. Wśród działań, jakie mogą być świadczone przez biznes na rzecz mieszkańców wymienia się⁵:

- pomoc finansową, przykładowo w formie darowizny bądź grantu przez firmę bądź jej pracowników (tzw. *pay roll*);
- pomoc rzeczową w postaci przekazania bądź wypożyczenia produktów firmy, aparatury, czy lokalu;
- bezpłatne świadczenie usług, np. prawnych;
- wolontariat pracowniczy;
- inwestycje społeczne, najczęściej długoterminowe oraz realizowane przy współpracy z władzą lokalną, np. budowa infrastruktury sportowej.

W literaturze można spotkać całą paletę definicji CSR tworzonych na potrzeby badawcze naukowców. Wszystkie mają jednak swój wspólny mianownik. CSR to etyczna, moralna odpowiedzialność przedsiębiorstwa, która nie jest nastawiona na zysk. Odpowiedzialne działania firmy kierowane są do różnych interesariuszy, w tym do społeczeństwa⁶.

Unia Europejska popiera ideę CSR. W dokumencie *Green Paper* przygotowanym przez Komisję Europejską CSR definiowany jest jako koncepcja, w której „organizacje prowadząc działalność, dobrowolnie uwzględniają ochronę środowiska, interesy społeczeństwa, a także relacje z interesariuszami”⁷. W odnowionej strategii UE na lata 2011–2014, dotyczącej społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, została zaproponowana nowa definicja CSR jako „odpowiedzialność przedsiębiorstwa za ich wpływ na społeczeństwo”⁸.

Model społecznej odpowiedzialności został zaproponowany przez A. B. Carroll (Tabela 1). W swojej koncepcji określił, że przedsiębiorstwo jest odpowiedzialne w czterech obszarach: ekonomicznym, prawnym, etycznym, filantropijnym. Pierwszy obszar odpowiedzialności uznał za najważniejszy bowiem tylko firma, która przynosi zyski funkcjonuje prawidłowo oraz może działać odpo-

⁴Na podstawie przeprowadzonych wywiadów Autorki z wybranymi dużymi firmami, zlokalizowanymi w województwie łódzkim w lutym 2012 r.

⁵ U. Gołaczewska-Kaczan, *Zaangażowanie społeczne przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2009, s. 104-108.

⁶ J. Nakonieczna, *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw międzynarodowych*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2008, s. 19-23.

⁷ Green Paper, *Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*, Brussels 2001, p. 6.

⁸ *Komunikat Komisji Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw*, Komisja Europejska, Bruksela 2011, s. 7.

wiedzialnie w pozostałych obszarach. Stwierdził, że niezbędne jest także, aby firma działała zgodnie z prawem. Odpowiedzialność etyczną podmiotu postrzega jako działania sprawiedliwe i nienaruszające interesów innych. Odpowiedzialność filantropijna może być natomiast dobrze realizowana, jeśli pozostałe trzy warunki zostają spełnione. Polega ona na działaniach skierowanych do społeczeństwa. Może to być na przykład działalność charytatywna, czy finansowanie działań eliminujących problemy społeczne⁹.

Tabela 1. Model społecznej odpowiedzialności biznesu wg A. B. Carrola

Rodzaj odpowiedzialności	Społeczne oczekiwania	Przykłady
Ekonomiczna	Wymagana przez społeczeństwo	Maksymalizacja zysków i minimalizacja kosztów Podejmowanie dobrych decyzji strategicznych
Prawna	Wymagana przez społeczeństwo	Ochrona środowiska naturalnego Ochrona praw konsumenta Przestrzeganie prawa antykorupcyjnego Dotrzymywanie zobowiązań kontraktowych
Etyczna	Oczekiwana przez społeczeństwo	Unikanie niepożądanych zachowań Działanie zgodne z duchem prawa Przestrzeganie prawa jest standardem minimum Zapewnienie etycznego przywództwa
Filantropijna	Pożądana przez społeczeństwo	Programy wspierające społeczeństwo Świadczenia wolontariatu Zaangażowanie na rzecz społeczności lokalnej

Źródło: P. Hąbek, P. Szewczyk, *Społeczna odpowiedzialność a zarządzanie jakością* [za:] A. B. Carroll, *Business and Ociepy: Ethics and Stakeholder Management*, College Division South-Western Publishing Co, Cincinnati, Ohio 1993, s. 35.

Wśród poglądów na temat społecznej odpowiedzialności biznesu można wymienić te, które ją popierają i te, które są jej przeciwnikami. Do pierwszej grupy argumentów należy zaliczyć fakt, że przedsiębiorstwa są źródłem konfliktów, problemów dlatego powinny czynnie uczestniczyć w ich rozwiązywaniu. Tym bardziej, kiedy firmę określa się mianem *corporate citizenship*. W tym aspekcie uznaje się ją jako korporacyjnego obywatela i uczestnika życia społecznego. Ponadto przedsiębiorstwo jest systemem, które powinno służyć otoczeniu. Poprzez to spojrzenie firma zobowiązana jest do włączenia się w życie społeczeństwa, bowiem jest jej aktorem i jej działania skierowane są także na rzecz eliminacji problemów społecznych oraz rozwoju społeczno-gospodarczego¹⁰. Kolejnym argu-

⁹ J. Adamczyk, *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2009, s. 40–41.

¹⁰ A. Wiktorowska-Święcka, *Corporate citizenship jako koncepcja włączenia działań społecznie odpowiedzialnych do strategii przedsiębiorstwa* [w:] *Społeczna odpowiedzialność biznesu*.

mentem popierającym prospołeczne działania jest to, iż właśnie przedsiębiorstwa posiadają odpowiednie środki finansowe, rzeczowe, kadrowe, które pozwalają na skuteczne rozwiązywanie lokalnych problemów. Ponadto są partnerami w gospodarce podobnie jak rząd i społeczeństwo. Wśród powodów, które stoją przeciwko odpowiedzialności społecznej wymienia się fakt, że podmioty gospodarcze nie mają odpowiedniego doświadczenia, wiedzy i kompetencji w zarządzaniu programami społecznymi. Często również nie znają prawdziwych potrzeb i lokalnych problemów. Realizacja projektów społecznych stawia przedsiębiorstwo w pozytywnym świetle jednakże równolegle daje mu dużą władzę i wpływ na otoczenie. Ostatni argument mówi, że celem biznesu jest przede wszystkim maksymalizacja zysków, a nie działania skierowane na jego otoczenie¹¹. Należy jednak zauważyć, że przedsiębiorstwo społecznie odpowiedzialne osiąga zyski poprzez generowanie określonych korzyści, wśród których wymienić można m.in.¹²:

- kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy zarówno w oczach pracowników, jak i interesariuszy zewnętrznych;
- budowanie konkurencyjności i przewagi konkurencyjnej na rynku;
- zdobywanie zaufania obecnych i potencjalnych klientów do marki;
- pozyskanie pozytywnej opinii i przychylności społeczności lokalnej;
- wzrost zainteresowania inwestorów, którzy często uznają, iż wiarygodność przedsiębiorstwa wiąże się z zaufaniem społeczeństwa do firmy.

W ramach CSR przedsiębiorstwa dążą do wzrostu przejrzystości działań poprzez systematyczne raportowanie. Sprawozdania omawiające relacje przedsiębiorstwa i jego interesariuszy mają różne, swoiste nazwy. Jednakże we wszystkich można znaleźć ogólne opisy działań prospołecznych. Firmy udostępniają raporty na swoich stronach internetowych i nie tylko, np. www.csrwire.com/reports; www.raportyspoleczne.pl.

2. Społeczna odpowiedzialność biznesu w Polsce

Społeczna odpowiedzialność biznesu nabiera coraz większego znaczenia w Polsce. Jej popularność jest zdecydowanie większa w dużych, niż małych i średnich przedsiębiorstwach. Należy pamiętać, że w strukturze gospodarki

Perspektywy i kierunki rozwoju, R. Karaszewski, M. Karwacka, A. Paluszek (red.), Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2011, s. 95-120.

¹¹ R. W. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 121.

¹² M. Kociszewski, J. Szwacka-Mokrzycka, *Społeczna odpowiedzialność biznesu*, Przemysł Spożywczy, styczeń 2011, tom 65.

dominują MŚP, dlatego też działania mające na celu upowszechnianie tej idei, należy skierować także do tych firm.

W Polsce wyróżnia się kilka faz rozwoju CSR¹³. Pierwszy etap obejmuje lata 1997–2000. Uznaje się go za okres braku zainteresowania koncepcją. W latach 2000–2002 pojawiają się sprzeciwy do działań społecznie odpowiedzialnych, nawet ze strony dużych przedsiębiorstw. Kolejne lata, a mianowicie 2002–2004 cechują się wzrostem zainteresowania koncepcją, a także zmianą podejścia na takie, iż CSR powinien stać się filarem zarządzania każdej firmy. W piątym etapie przypadającym na 2004–2005 r. podmioty gospodarcze zaczęły realizować pojedyncze projekty w tym obszarze, natomiast w 2005–2007 r. zaczęto wiązać CSR z innymi strategiami, tworzonymi i realizowanymi w firmach. Wyniki badań z 2010 r.¹⁴ pokazują, iż wiedza kierownictwa największych firm w Polsce na temat działań społecznie odpowiedzialnych rośnie. Oznacza to, że firmy coraz częściej poczuwają się do odpowiedzialności za otoczenie, na które mają intensywny wpływ, tj. na społeczeństwo lokalne, środowisko naturalne. Badania wskazują, że poziom działań prospołecznych jest nadal niewielki i określany mianem „rachkujący”, bowiem większość z nich to działania wyłącznie charytatywne. Najmniej popularny jest wolontariat pracowniczy oraz inwestycje na rzecz społeczności. Wyłącznie 40% największych firm w kraju angażuje się w działania społecznie odpowiedzialne, 33% nie potrafi jednoznacznie stwierdzić, czy takie realizuje natomiast 25% nie działa wcale w myśl omawianej koncepcji. Wnioskuje się, że w Polsce nadal identyfikuje się niski poziom świadomości przedstawicieli firm w tym zakresie, pomimo wzrostu wiedzy na temat CSR w ostatnich latach.

W Polsce istnieje wiele podmiotów promujących społeczną odpowiedzialność. Wśród nich można wymienić instytucje rządowe i samorządowe (tj. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów, Ministerstwo Gospodarki, Ministerstwo Środowiska), instytucje akademickie (Centrum Etyki Biznesu CEBI, szkoły biznesowe), organizacje pozarządowe (Stowarzyszenie Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Akademia Filantropi, Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu), organizacje międzynarodowe (Bank Światowy), media (Gazeta Prawna, Parkiet, Forbes) oraz sektor przedsiębiorstw (PKPP Lewiatan, Krajowa Izba Gospodarcza)¹⁵. Ciekawym przykładem jest indeks spółek odpowiedzialnych tzw. RESPECT Index. Ma on na celu promować koncepcję CSR wśród różnych spółek zarówno działających na giełdzie papierów wartościowych, jak i pozostałych. Firma posiadająca taki indeks od-

¹³ Na podstawie: *Raport - Społeczna Odpowiedzialność Biznesu w Polsce*, Warszawa 2007.

¹⁴ *Menedżerowie/Menedżerki 500. Lider/Liderka CSR, CSR w Polsce*, Wydawnictwo Good-Brand&Company Polska, Warszawa 2010.

¹⁵ *Społeczna Odpowiedzialność Biznesu w Polsce*, Warszawa 2007.

znacza się dużą atrakcyjnością inwestycyjną¹⁶. Na warszawskiej giełdzie obecnie są 23 spółki, które mogą wykazać się indeksem¹⁷.

Podsumowując, popularność CSR w Polsce wzrasta, jednakże nie jest jeszcze na odpowiednio wysokim poziomie. Niezbędne okazują się więc wszelkie inicjatywy promujące koncepcję wśród różnorodnych podmiotów, w tym kampanie i konferencje o tej tematyce.

3. Przykłady działań skierowanych na budowę kapitału ludzkiego w ramach CSR w Polsce

Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu z roku na rok cieszy się większym zainteresowaniem w Polsce. Coraz więcej firm uwzględnia CSR w swoich strategiach i dąży do wzrostu przejrzystości działań publikując raporty w tym zakresie. Nadal jednak ich liczba jest niewielka. Spośród 100 firm z czołówki *Rankingu 500* Rzeczypospolitej z 2010 r. wynika, że połowa na swoich stronach internetowych podaje informacje na temat CSR i zrównoważonego rozwoju, a jedynie 12 firm sporządza raporty społecznej odpowiedzialności biznesu¹⁸. Spośród różnorodnych działań jakie realizują firmy w obszarze omawianej koncepcji, część z nich koncentruje się na społeczeństwie, w tym na budowie kapitału ludzkiego. Na podstawie ogólnodostępnych raportów społecznej odpowiedzialności biznesu, bibliotek i rejestrów raportów oraz bazy dobrych praktyk, wyodrębnione zostały przykłady działań¹⁹.

Z przeprowadzonych analiz wynika, iż zbiór działań skierowanych na wzrost wiedzy, umiejętności i przedsiębiorczości mieszkańców, można podzielić na dwie grupy²⁰. Pierwsza z nich obejmuje *działania pośrednie*, tj. takie, które są impulsem do budowy kapitału ludzkiego. Zalicza się do niej: promocję przedmiotów ścisłych, wyposażenie szkół i innych placówek w sprzęt komputerowy i dostęp do Internetu oraz udostępnianie tym podmiotom innowacyjnych narzę-

¹⁶ Respect Index, *Spółki giełdowe odpowiedzialne społecznie*, Raport Deloitte, 2009 r.

¹⁷ www.odpowiedzialni.gpw.pl; Należy zwrócić uwagę, że koncepcja społecznej odpowiedzialności jest popularna w sektorze prywatnym, jednakże w myśl jej zasad mogą funkcjonować także pomioty z sektora publicznego. Na zlecenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej przeprowadzono badania na temat społecznej odpowiedzialności w urzędach wojewódzkich. Opublikowany w 2011 r. raport wskazał, że na 16 odpowiedziało 12 województw. (Źródło: *Praktyki społecznej odpowiedzialności w urzędach wojewódzkich*, Raport 31.05.2011 r.).

¹⁸ *Raportowanie CSR w Polsce 2010*, CSRinfo, www.csrinfo.com.pl.

¹⁹ Raport, *Społeczna Odpowiedzialność Biznesu w Polsce*, Warszawa 2007,2008,2009,2010; Baza dobrych praktyk, odpowiedzialnybiznes.pl.

²⁰ Wśród działań można wyróżnić te skierowane na np. edukację zdrowotną, edukację ekologiczną, edukację dla bezpieczeństwa, edukację zawodową. Na potrzeby badań analizę przeprowadzono w obszarze edukacji zawodowej.

dzi edukacyjnych. Natomiast w skład drugiej grupy wchodzi *działania bezpośrednie*, które wyraźnie kreują ten zasób, tj. szkolenia, warsztaty, zajęcia, wykłady dydaktyczne; działania edukacyjno-praktyczne, budowa edukacyjnych stron internetowych, organizacja staży i praktyk zawodowych, udzielanie stypendiów, realizacja konkursów na najlepszą pracę dyplomową oraz działania skierowane na rozwój przedsiębiorczości.

Wśród przykładów *działań pośrednich* należy wskazać projekt firmy WSK PZL-Rzeszów S.A. W 2009 r. zrealizowała ona program promocji przedmiotów i nauk ścisłych w Rzeszowie, który powstał w partnerstwie z m.in. Politechniką Rzeszowską. W ramach niego utworzona została Politechnika Dziecięca skierowana do uczniów szkół podstawowych. Obecnie uruchomiony został 6 semestr zajęć dla trzech grup, z której każda liczy około 150 dzieci. W gimnazjach przeprowadzone zostały zajęcia z fizyki natomiast na uczelniach technicznych wykłady o tematyce lotnictwa²¹. Podobnie firma PKN ORLEN, w ramach autorskiego projektu *Lekcja Chemii* skierowanego do uczniów gimnazjów, zorganizowała w 2011 r., zajęcia pokazowe o tematyce chemicznej w 500 szkołach, w których wzięło udział, aż 22 tys. uczniów. Głównym celem spotkań była popularyzacja nauki wśród młodych ludzi, a także wzrost wiedzy na ten temat²².

Przykładowo, wyposażaniem szkół i innych placówek w sprzęt komputerowy i dostęp do Internetu zajmuje się Microsoft Corporation²³. W 2008 r. podmiot zrealizował *Spółeczny Program Umiejętności Technologicznych*. Pozwolił on na uzyskanie odpowiednich kwalifikacji na rynku pracy przez osoby, które nie miały możliwości nabyć wiedzy i umiejętności w zakresie obsługi i wykorzystania komputera i Internetu. Firma dostarczyła infrastrukturę informatyczną osobom wykluczonym i młodzieży szkolnej. W ramach programu utworzono punkty dostępu do Internetu. W ramach programu zrealizowano projekt Ikonk@, gdzie na terenie województwa podlaskiego utworzono w 118 bibliotekach gminnych bezpłatne punkty dostępu do Internetu. Utworzono także Centrum Edukacji i Aktywizacji dla Osób Niepełnosprawnych, m.in. świadczące bezpłatne kursy informatyczne dla osób niepełnosprawnych w Warszawie, pracownie komputerowe oraz Społeczne Pracownie Edukacyjne na Lubelszczyźnie oraz Podlasiu, w które pozwalały na nabywanie przez młodzież wiedzy informatycznej²⁴. PKN ORLEN sfinansował w 2007 r. remont biblioteki im. Zielińskich w Płocku. Poprawił on komfort i warunki korzystania z biblioteki przez uczniów, studentów

²¹ pd.prz.edu.pl, Raport *Odpowiedzialny Biznes w Polsce 2010*, s. 71.

²² www.lekcjachemii.pl; baza dobrych praktyk odpowiedzialnybiznes.pl.

²³ Firma Microsoft Corporation koncentruje się w swoich działaniach prospołecznych głównie na eliminacji wykluczenia informacyjnego.

²⁴ W. Pańskow, B. Rok, M. Strumińska-Kutra, J. Woźniczko, *Oblicza społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2010, s. 135, www.proto.pl/prezentacje_new/info?itemId=54605

i mieszkańców miasta, przez co wiedza stała się bardziej dostępna dla wszystkich zainteresowanych²⁵. Inną firmą działającą w tym obszarze jest Arcelor Mittal Poland, która wspiera rozwój edukacji społeczeństwa, poprzez inwestycje w pracownie językowe i multimedialne w szkołach podstawowych i ogólnokształcących. Doskonałe wyposażenie placówek pozwala na wykorzystywanie w trakcie zajęć dydaktycznych innowacyjnych form nauczania. W 2008 r. firma otworzyła trzy, a w 2010 r. dwie pracownie w Dąbrowie Górniczej i Świętochłowicach²⁶. Firma L'oreal Polska zrealizowała w 2009 r. projekt pt. *Łatwiejszy dostęp do wiedzy*, który skierowany był do dzieci rodzin potrzebujących z Warszawy i Pruszkowa. W ramach zaplanowanych działań wyremontowano i utworzono pracownie komputerowe w trzech siedzibach Towarzystwa Przyjaciół Dzieci. Ponadto zostały sfinansowane zajęcia z języka angielskiego i informatyki dla ok. 100 dzieci²⁷. Firma ASTOR natomiast, w swojej działalności prospołecznej, wyposaża uczelnie wyższe w nowoczesne oprogramowanie i sprzęt. Wykorzystywanie takich narzędzi przez studentów pozwala na nabywanie kompetencji podczas zajęć laboratoryjnych. Wśród jednostek doposażonych przez firmę znajdują się m.in. Politechnika Łódzka, Politechnika Krakowska, Politechnika Śląska²⁸.

Istotnym działaniem z punktu widzenia kreacji kapitału ludzkiego jest udostępnianie przez przedsiębiorstwa innowacyjnych narzędzi edukacyjnych. IBM Polska w ramach programu *Reading Companion* bezpłatnie udostępnił podmiotom edukacyjnym, prowadzącym zajęcia z języka angielskiego non-profit (szkoły, organizacje pozarządowe), możliwość korzystania z nowoczesnego narzędzia edukacyjnego. Wzbogaca ono tradycyjne formy nauczania języka obcego, co uatrakcyjnia zajęcia i ułatwia zdobywanie wiedzy. Program skierowany jest do osób, które rozpoczynają naukę języka angielskiego. Realizowany jest w 20 różnych krajach²⁹. Firma METRO GROUP natomiast, w ramach projektu *Metro Edukacja* współpracując ze szkołami przygotowała nowoczesny program kształcenia, w ramach którego uczniowie nabywają wiedzę z dziedziny handlu. Uczestnicy biorą udział w praktykach, odbywających się w marketach od 2006 r., w zakresie marketingu, nowoczesnych technik sprzedaży, zarządzania asortymentem³⁰.

Wśród przykładów *działań bezpośrednich* skierowanych na realizację szkoleń, warsztatów, zajęć i wykładów dydaktycznych należy wskazać działalność

²⁵Odpowiedzialny biznes, Orlen dla Płocka, www.ornlen.pl/PL/OdpowiedzialnyBiznes/OtoczenieSpoleczne/Strony/OrlenDlaPlocka.aspx

²⁶www.arcelormittal.com/poland/odpowiedzialnosc-biznesu/inwestujemy-w-spolecznosci-lokalne/edukacja.html

²⁷Raport *Odpowiedzialny Biznes w Polsce 2009*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, s. 48.

²⁸www.edukacja.astor.com.pl/uczelnie-i-szkoly.html

²⁹www.readingcompanion.org, www-05.ibm.com/pl/responsibility/

³⁰www.metrogroup.pl/internet/site/metrogroup/node/33713/Lpl/index.html

firmy Microsoft oraz Wydawnictwa Szkolnego i Pedagogicznego. Od 2011 r. do maja 2012 r. obydwa podmioty realizują wspólnie projekt *Szkoła Nowych Technologii* w 12 miastach Polski (Poznań, Łódź, Szczecin, Bydgoszcz, Gdańsk, Olsztyn, Białystok, Katowice, Wrocław, Lublin, Kraków, Warszawa). Program skierowany jest do dyrektorów, nauczycieli oraz uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Dyrektorzy biorą udział w konferencjach oraz w wykładach i prezentacjach, dotyczących nowych technologii w edukacji. W trakcie warsztatów i szkoleń, nauczyciele poznają nowoczesne narzędzia przydatne w prowadzeniu zajęć. Uczniowie biorą udział w szkoleniach, zapoznają się z najnowszymi technologiami, tj. Windows Phone, HTML5, Kinect, Windows Live³¹. UPC Polska, od 2006 r., realizuje program *Akademia e-Seniora* z obszaru edukacji komputerowej i internetowej. Odbiorcami szkoleń są osoby w wieku 50+. Firma współpracuje m.in. z uniwersytetami III wieku. Program ma na celu walkę z wykluczeniem technologicznym osób starszych, przyczyniając się tym samym do rozwoju społeczeństwa informacyjnego. Uczestnicy szkoleń nabywają wiedzy niezbędnej dla rozwoju zawodowego³².

Przykładem firmy, która współpracuje ze szkolnictwem wyższym jest PKN ORLEN S.A. Od wielu lat współdziała z Politechniką Warszawską, w tym z filią w Płocku. Przykładowo w 2012 r., w ramach cyklu spotkań *Dzień wiedzy z Orle-nem*, przeprowadzono wykłady dla studentów o różnych tematach badawczych. Samsung Electronics Polska, wraz z Centrum Nauki Kopernik, zrealizował w 2010 r. projekt edukacyjny *Akademia Techniki*, mający na celu przekazanie wiedzy technicznej uczniom gimnazjum. W 92 szkołach zrealizowano 340 zajęć, w których wzięło udział 10200 uczniów³³. Citi Bank Handlowy realizuje program *Moje Finanse*, który skierowany jest do nauczycieli i uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Przeprowadzane moduły tematyczne mają na celu rozwój przedsiębiorczości i wzrost wiedzy w zakresie podejmowania właściwych decyzji finansowych. W latach 2010/2011 w programie wzięło udział 153 300 uczniów. Od 2006 r. program objął 830000 uczniów i 10200 nauczycieli³⁴. Firma Blue Media, w 2010 r., w programie *Kierunek: kariera* wraz z Centrum Integracji w Gdyni zorganizowała warsztaty, mające na celu wzbogacić w wiedzę i umiejętności z zakresu autoprezentacji, osoby poszukujące pracy na rynku. Osoba, która najlepiej wypadła w warsztatach została przyjęta na płatne praktyki³⁵. Firma Accenture, od 2009 r. realizuje program *Kobiety Akcent*, którego odbiorcami są wyłącznie studentki. W jego ramach realizowane są szkolenia

³¹ www.microsoft.com/poland/edukacja/szkoly/szkolanowychtechnologii/Default.aspx

³² www.upc.pl/akademia-e-seniora/#strona_glowna

³³ www.akademiatechnikisamsung.3e.pl/, baza dobrych praktyk <http://odpowiedzialnybiznes.pl>

³⁴ www.citibank.pl/poland/kronenberg/polish/6154.htm

³⁵ www.gdynia.pl/drukuj/6998_64082.html, bluemediapl/press_room/aktualnosci/po_warsztatach_platny_staz/, baza dobrych praktyk <http://odpowiedzialnybiznes.pl>

w zakresie konsultingu i umiejętności personalnych, które mają wyposażyć kobiety w dodatkowe kompetencje ułatwiające pracę zawodową³⁶. Firma ORLEN dbając o pracowników, którzy kończą pracę w firmie, realizuje programy osłonowe. Są nimi: *Spadochron*, w ramach którego uczestnicy nabywają wiedzy w zakresie aktywnych technik poszukiwania pracy; *Przedsiębiorczość*, gdzie dowiadują się jak uruchomić i prowadzić własny biznes oraz *Szkolenia fakultatywne*, gdzie ich tematyka wskazywana jest przez pracownika³⁷.

Wśród działań w obszarze edukacji, realizowanych przez firmy w ramach CSR, bardzo często pojawia się edukacja finansowa³⁸. Przykładem firmy, która realizuje projekty z w tym zakresie jest Provident Polska. Akademia Rodziny Finansów to program realizowany od 2007 r. i powstały jako odpowiedź na niski poziom finansowy Polaków. Bezpłatne warsztaty mają na celu rozwój kompetencji w zakresie zarządzania domowymi wydatkami. Wnioskuje się, że zajęcia mają poszerzyć wiedzę z zakresu finansów, a także nauczyć uczestników oszczędzania i inwestycji. We wszystkich edycjach wzięło udział do tej pory około 3100 osób, które uczestniczyły w 82 warsztatach³⁹. Kolejnym przykładem jest kampania edukacyjna *Kobieta w świecie finansów* Banku BPH. W ramach projektu utworzono stronę internetową finansekobiet.pl, która ma na celu promować edukację finansową i wspierać rozwój przedsiębiorczości. Na stronie znajdują się szkolenia np. *Zarządzanie małą firmą*, *Negocjacje*, a także praktyczne narzędzia z obszaru finansów. Firma współpracuje także ze szkołami wyższymi realizując szkolenia. Przykładowo w 2011 r. na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie zrealizowano jednodniowy kurs pt. *Twoja osobowość biznesowa – jak ją rozpoznać i rozwijać*⁴⁰.

Działaniami edukacyjno – praktycznymi zajmuje się Poznańska Spółdzielnia Spożywców w Poznaniu. Opiekuje się spółdzielniami uczniowskimi w trzech szkołach specjalnych. Uczniowie prowadzą szkolne sklepiki, które pozwalają nabywać wiedzę i kompetencje w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej, gospodarności oraz pracy w grupie⁴¹. Edukacyjną stronę internetową stworzyła firma PKN ORLEN S.A. Portal poczujchemie.pl jest to interaktywne narzędzie do nauki chemii. Zawiera laboratorium, filmy edukacyjne, ciekawostki, testy i quizy. Celem portalu jest rozpowszechnianie i wzrost wiedzy wśród młodzieży na temat chemii, a także tworzenie pozytywnego i przyjaznego wizerun-

³⁶ kobiocy-akcent.pl

³⁷ *Zawsze, gdy nas potrzebujesz. Raport odpowiedzialnego biznesu* ORLEN 2008, s. 49.

³⁸ Wiele przedsięwzięć edukacyjnych skierowanych do społeczeństwa obejmuje również tematykę bezpieczeństwa, edukację ekologiczną i zdrowotną, przykładowo podejmowane przez takie firmy jak np. PZU S.A., Bank BGŻ, Server Polska.

³⁹ www.arf.edu.pl

⁴⁰ finansekobiet.org.pl

⁴¹ www.spolem.poznan.pl/go.live.php/PL-H26/dzialalnosc-kulturalnooswiatowa-i-spoleczo-wychowawcza.html

ku nauki poprzez wykorzystanie nowoczesnych technologii i form jej przekazu⁴². PKN ORLEN S.A. to również firma, oferująca bezpłatne praktyki grupowe⁴³, studenckie i dyplomowe, które mają na celu wykorzystanie w praktyce wiedzy teoretycznej, nabytej w trakcie procesu kształcenia. Jest to często pierwszy krok w karierze młodych ludzi, który pozwala nabyć podstawowe doświadczenie zawodowe. Firma oferuje także staże skierowane do absolwentów szkół średnich i wyższych, którzy zarejestrowani są w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne. Podobnie, w ramach programu *Bezpieczny start (PricewaterhouseCoopers)* zostały zrealizowane płatne staże dla młodych podopiecznych Fundacji Robinsona Crusoe. Umożliwiły one pierwszy kontakt z praktyką tych osób, zwiększając ich doświadczenie i kompetencje oraz atrakcyjność na rynku pracy⁴⁴. Instytut Monitorowania Mediów co roku realizuje program *Praktykuj za granicą*. Jest to konkurs, którego uczestnikami są studenci, zainteresowani *public relations* i komunikacją społeczną. W ramach konkursu studenci mają za zadanie przygotować odpowiedni projekt. Przykładowo, w 2012 r. ma on koncentrować się na stworzeniu strategii komunikacji. Najlepsi studenci mają możliwość odbycia stażu w Londynie i Brukseli, w biurach znanych agencji PR⁴⁵.

PKN ORLEN już od wielu lat realizuje również program stypendialny *Przybliżamy do celu* skierowany do uczniów szkół na terenie Płocka, a także mieszkańców Płocka uczących się na terenie innych miejscowości oraz stypendia przeznaczone dla uczniów powiatu płockiego⁴⁶. Bank BGŻ natomiast realizuje program *Klasa BGŻ*, który ma na celu wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów, należących do najbiedniejszych środowisk małych miast i wsi, a uzyskujących najlepsze wyniki w nauce. W ramach programu, przez trzy lata finansowana jest dla najlepszych nauka w dobrych liceach ogólnokształcących. Od 2003 roku do dziś program pomógł aż 700 uczniom⁴⁷. Firma Bayer, w ramach globalnego projektu *Making Science Make Sense*, realizowanego w Polsce od 2010 r., ma na celu wspierać młodych naukowców (z dziedziny biologii, chemii i inżynierii materiałowej). Utworzona komisja spośród wielu kandydatów podmiotów naukowo-badawczych wybiera trzech najlepszych, którzy otrzymują stypendia w wysokości 10 tys. euro⁴⁸.

Od 1998 Firma ASTOR przeprowadza konkurs na najlepszą pracę dyplomową na temat swoich produktów, skierowany głównie do uczelni technicznych. Autorzy najlepszych prac są odpowiednio wynagradzani finansowo. Pro-

⁴² www.poczujchemię.pl

⁴³ Wspólnie organizowane ze szkołami i uczelniami.

⁴⁴ www.fundacjarobinson.org.pl

⁴⁵ www.institut.com.pl/praktykuj2012

⁴⁶ www.orlendarserca.pl/index.php?page=program_stypendialny

⁴⁷ www.fundacja.bgz.pl/klasa_bgz/

⁴⁸ www.bayer.com.pl/content/72/Making+Science+Make+Sense

jekt zachęca młodych ludzi do pisania innowacyjnych prac, co sprzyja rozwojowi wiedzy⁴⁹.

Wśród firm, które koncertują się na rozwoju przedsiębiorczości, należy wymienić British American Tobacco Polska. W ramach ich programu *Akademia Augustowska* utworzony został Lokalny Punkt Konsultacyjny w Augustowie 2008–2012. Jego celem jest wspieranie mikro, małych i średnich firm a także osób zainteresowanych otwarciem przedsiębiorstwa. W ramach funkcjonowania punktu udostępniana była wiedza m.in. z obszaru finansów, absorpcji innowacji, zarządzania oraz metod pozyskiwania źródeł finansowania działalności⁵⁰.

4. Wzmacnianie kapitału ludzkiego w regionie łódzkim w ramach koncepcji CSR – przykłady działań

Działania podejmowane przez firmy w ramach społecznej koncepcji biznesu, realizowane są na terenie całej Polski, w tym także na obszarze regionu łódzkiego⁵¹. W ramach badań własnych zrealizowano wywiady bezpośrednie w dwóch firmach: Indesit Company Polska oraz Dalkia Łódź S.A. Dotyczyły one przede wszystkim zrealizowanych na terenie województwa działań, istotnych z punktu widzenia wzmacniania kapitału ludzkiego w otoczeniu przedsiębiorstw. Zidentyfikowano również wybrane, dobre przykłady inicjatyw, podejmowanych wspólnie przez szkolnictwo wyższe i przedsiębiorstwa, w ramach tzw. Rad Biznesu. Ponadto pozyskano informacje od Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej S.A., która intensywnie działa na rzecz budowy kapitału ludzkiego w regionie. Poddano również analizie wybrane działania realizowane przez Urząd Miasta Łodzi w partnerstwie prywatnym, w ramach popularnej wśród społeczności lokalnej inicjatywy Młodzi w Łodzi.

Firma Indesit Company Polska⁵² realizuje przy współpracy z fundacją Jaś i Małgosia projekt *Jonatan*. Ma on swoje korzenie w realizowanym od 14 lat programie utworzonym we Włoszech przez Indesit Company Spa. Celem podjęcia inicjatywy przez największego zagranicznego pracodawcę regionu łódzkiego, było mocniejsze zaangażowanie się w rozwiązywanie społecznych proble-

⁴⁹ edukacja.astor.com.pl

⁵⁰ www.pk.frp.pl

⁵¹ Np. IBM w 2009 r. zrealizował w województwie łódzkim projekt pt. *Kidsmart*. Projekt ma ponad 10 lat i objął ponad 30 krajów. W Polsce realizowany jest od 2002 r. Nowoczesny sprzęt komputerowy, dostosowany do potrzeb dzieci, przekazywany jest do najbardziej potrzebujących przedszkoli i szkół. Trafił do 45 podmiotów w regionie łódzkim. Aplikacje, z których korzystają zarówno dzieci z zaburzeniami rozwoju, jak i bez niepełnosprawności, dotyczą przyrody, kultury, historii i geografii. Pozwalają one na rozwój wiedzy oraz logicznego myślenia, percepcji i komunikacji. Źródło: www.si.lodzkie.pl/kidsmart.html.

⁵² Na podstawie udzielonych informacji przez Indesit Company Polska, luty 2012 r.

mów województwa. Projekt skierowany jest do pełnoletnich osób, które pochodzą z trudnych środowisk, tj. poprawczaków, domów dziecka, trudnej młodzieży z placówek szkolnych. Osoby zakwalifikowane do edycji przez 5–6 tygodni uczestniczą w zajęciach zawodowych i merytorycznych. Cykl praktyk trwa przez 8 godzin, pięć razy w tygodniu. Druga część zajęć obejmuje zajęcia motywacyjne i sportowe z odpowiednio doświadczonymi specjalistami. Pod koniec kursu osoby zainteresowane otrzymują propozycję podjęcia na stałe pracy w Indesicie. W przypadku odmowy uzyskują cenny na rynku pracy certyfikat ukończenia kursu zawodowego. Do tej pory zrealizowano 4 edycje projektu. Wzięło w nich udział 36 osób, z czego 26 ukończyło kurs, a aż 16 osób zostało zatrudnionych w firmie. W wyniku działań młodzi, zagubieni społecznie i zawodowo ludzie uzyskują odpowiednie kwalifikacje zawodowe oraz mogą prawidłowo funkcjonować w społeczeństwie. Nowym partnerem projektu została w 2011 r. Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna. Obecnie inicjatywa, wraz z Ministrem Sprawiedliwości oraz łódzką strefą, jest rozpowszechniana wśród instytucji społecznych i przedsiębiorstw w całym kraju. Indesit ma na celu utworzyć *Koalicję dla Jonatana* angażując również włoskie firmy. W 2012 r. łódzka firma ma na celu zrealizować kolejne edycje projektu w Radomsku, gdzie zlokalizowane są jej dwa zakłady pracy.

Przedsiębiorstwo Dalkia Łódź S.A.⁵³ jest realizatorem wielu projektów, skierowanych na budowę kapitału ludzkiego w społeczeństwie łódzkim, a także w firmie. Pierwszym typem działań jest promocja kształcenia w zawodach energetycznych w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 9 w Łodzi. W ramach objętego patronatu (wraz z Engorem i PGE), jednostce edukacyjnej udzielane jest wsparcie finansowe w zakresie: realizacji remontów i wyposażenia sal dydaktycznych; organizacji warsztatów zawodowych; udzielania stypendiów. Dodatkowo konsultowane są z firmą programy nauczania w szkole. W latach 2009–2012 realizowany w partnerstwie ze szkołą oraz firmą Engorem projekt pt. *Przyszłość zawodowa z energią*. W ramach zaplanowanych działań wydłużone zostaną, z 4h na 6h tygodniowo, zajęcia praktyczne oraz zorganizowane zajęcia z języków obcych i warsztaty psychospołeczne. Dodatkowo uczniowie będą mogli nabyć umiejętności w obsłudze programu autoCad, wózków i suwnic, urządzeń elektroenergetycznych i spawania. Również zakupione zostaną dodatkowe stanowiska edukacyjne i utworzona Biblioteka Energetyka. Organizowane będą również wycieczki edukacyjne do podmiotów zajmujących się energetyką oraz wizyty studyjne dla nauczycieli w firmach energetycznych. Dalkia współpracuje również z Integracyjną Szkołą Podstawową nr 67 w Łodzi, która otrzymała międzynarodowy certyfikat *Zielona Flaga*, za udział w programie Szkoły dla Ekorozwoju. Wyróżnienie otrzymują te podmioty, które z sukcesem wdroży-

⁵³ Informacje otrzymane od firmy Dalkia Łódź S.A., marzec 2012 r.

ły projekt o tematyce edukacji ekologicznej. Przedsiębiorstwo dba o studentów Politechniki Łódzkiej. Dla wybranych 50 osób organizuje co roku wakacyjne praktyki. W 2009 r. firma wyposażyła w sprzęt komputerowy pracownię informatyczną w Liceum Politechniki Łódzkiej. Bardzo istotnym prospołecznym działaniem jest oferowanie dla osób bezrobotnych, przy współpracy z urzędami pracy, staży w firmie. W latach 2008–2011 z możliwości podniesienia swoich kwalifikacji skorzystało łącznie 16 osób w województwie łódzkim. Przedsiębiorstwo jest partnerem inicjatywy *Młodzi w Łodzi*. Finansuje stypendia dla najlepszych studentów (2 i 4 stypendia kolejno w roku 2011/2012; 2012/2013), akademiki dla studentów (2 osoby w roku 2011/2012), organizuje szkolenia z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy (10 osób w 2011 r.) oraz płatne praktyki wakacyjne (planowane 5 osób w 2012 r.). Ponadto firma realizuje już trzecią edycję *Akademii Talentów Dalkii*. Inicjatywa ma na celu pomoc młodym sportowcom, poprzez wsparcie stypendialne oraz organizację szkoleń z języka francuskiego, doradztwa zawodowego i marketingu sportowego. Dalkia Łódź prowadzi portal *biocity.pl*, na którym między innymi widnieją w firmie do pobrania materiały edukacyjne o tematyce ekologicznej. Mogą być one wykorzystane w szkołach w trakcie zajęć dydaktycznych. Stronę internetową należy zakwalifikować do stron o treściach edukujących społeczeństwo, w zakresie ochrony środowiska. Przedsiębiorstwo jest także partnerem *Teatru Czytanego*, który działa przy Teatrze Powszechnym. Skierowany jest do osób niewidzących lub słabo widzących. Wystawiane w teatrze sztuki pozwalają poszerzać wiedzę z zakresu kultury.

Jedną z form inwestycji w kapitał ludzki w Łódzkiem jest współpraca przedsiębiorstw i Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego oraz Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego w ramach *Rad Biznesu*⁵⁴. Główną misją tych podmiotów jest tworzenie powiązań, relacji, współpracy pomiędzy światem nauki i edukacji, a praktyką gospodarczą. W ramach realizowanych działań przedsiębiorstw, które wpisują się w koncepcję społecznej odpowiedzialności biznesu, należy wymienić organizację wykładów dla studentów Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego, których cykl nosi nazwę *Bliżej praktyki*⁵⁵. Na Wydziale Eko-

⁵⁴ www.eksoc.uni.lodz.pl, www.uni.lodz.pl, wz.uni.lodz.pl

⁵⁵ Wśród przeprowadzonych wykładów można wymienić: wykład dyrektora oddziału Comarch S.A. w Łodzi pt. *Praca w korporacji IT na przykładzie firmy Comarch* (2011 r.) omawiający problematykę z zakresu pracy w międzynarodowych przedsiębiorstwach IT; wykład właściciela salonów jubilerskich A&A pt. *Jak zarobiłem pierwszy milion dolarów* mający na celu przybliżyć podstawy sukcesu w biznesie oraz wiedzę z zakresu budowy firmy od podstaw (2011); wykład Dyrektora ds. Rozwiązań Finansowo-Księgowych Infosys BPO Europie pt. *Planowanie kariery zawodowej w międzynarodowej korporacji* obejmujące treści z zakresu pracy w korporacji międzynarodowej oraz perspektyw rozwojowych i kariery (2011); Wykład Dyrektora Zarządzającego Cybercom Poland Sp. z o.o. pt. *Czy technologia IT zapewnia przewagę konkurencyjną* omawiający aspekty budowania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa przy pomocy stosowania innowacji z obszaru technologii informatycznych (2011).

nomiczno-Socjologicznym Firma Philips Polska Sp. z o.o., jako partner Rady Biznesu zorganizowała, dni pt. *Philips Day*. Podczas spotkań przeprowadzone zostały wykłady oraz warsztaty, które w 2010 r. pogłębiły wiedzę studentów z dziedziny zakupów w korporacji i nowych trendów w zakupach. W 2011 r. pod podobną nazwą zostało zorganizowane wydarzenie pt. *Infosys Day*. Przeprowadzone wykłady i warsztaty dotyczyły różnych obszarów działalności przedsiębiorstwa Infosys BPO Poland. Również w 2011 r. zrealizowany został przez firmę McKinsey&Company dzień spotkań, pt. *McKinsey Day*. Wzbogacił on słuchaczy o niezbędną wiedzę, jaką należy dysponować w przypadku ubiegania się o pracę, tj. umiejętności przygotowywania Curriculum Vitae. Na wydziale przeprowadzone zostały także dni z mBankiem, w trakcie których studenci otrzymali przydatne informacje z zakresu technologii PayPass i trendów w bankowości internetowej. W marcu 2012 r. firma ACCA Poland zorganizowała konkurs skierowany do studentów uczelni wyższych, kierunku Finanse i rachunkowość. Laureaci, którzy wykazą się doskonałą wiedzą na temat przedsiębiorstwa, wezmą udział w warsztatach z dziedziny finansów i rachunkowości. Partnerzy Rady Biznesu⁵⁶, działającej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym, organizują staże w swoich firmach, dla najlepszych studentów wyłonionych na Gali Absolwenta. Umożliwienie zdobycia cennej praktyki w światowych firmach pozwala młodym absolwentom na dobry start w karierze zawodowej.

Na Wydziale Zarządzania zorganizowane zostały w 2011 r. dni z Infosys, pt. *Dziś student jutro manager*, w trakcie których studenci mogli skorzystać z konsultacji ze specjalistami na temat pisania życiorysu. Interesującą okazała się możliwość wzięcia udziału w próbnych rozmowach kwalifikacyjnych. Zrealizowane warsztaty pt. *Controlling w praktyce* i *Zastosowanie Business Balanced Score Card* pozwoliły na nabycie i pogłębienie tego obszaru wiedzy. Przy Radzie Biznesu, na Wydziale Zarządzania realizowane są seminaria o różnej tematyce, np. *Polski rynek PR – etyka i etykieta w zawodzie PR-owca* (2011), *Rola gwiazd w strategiach komunikacji marketingowej firm* (2010), *Polski rynek PR – etyka i etykieta w zawodzie PR-owca* (2011) oraz szkolenie *Media relations*, przeprowadzone przez prezesa firmy Telma Group Communications. W tę formę działań prospołecznych zaangażowała się również firma PKF oraz spółka MakoLab, które w 2011 były organizatorami spotkania, pt. *Seminarium New Connect – bilans zysków i strat*.

Różnorodne inicjatywy przedsiębiorstw, wpisujące się w koncepcję CSR, skierowane są do studentów kierunków technicznych, w tym Politechniki Łódzkiej⁵⁷. Przykładowo realizowane są konkursy o zasięgu krajowym, na najlepszą pracę doktorską, dyplomową magisterską, licencjacką lub inżynierską, których

⁵⁶ Firma Dom Jubilerski A&A, mBank, MBL Poland Sp. z o.o., Klub Sportowy Widzew Łódź, Infosys BPO Poland, Toya, Gazeta.pl, Kastor S.A., Comarch S.A.

⁵⁷ www.p.lodz.pl

celem jest promowanie i wspieranie utalentowanych absolwentów. Organizatorami są m.in.: firma Ciech SA, Centrum Badawcze ABB w Krakowie, ENEA S.A, czy Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych (2012), które dla zwycięzcy konkursu proponuje również odbycie stażu w firmie. Firma Eurobusiness-Haller organizuje konkurs pt. *Młody wynalazca 2012*, którego celem jest promocja kreatywności wśród młodzieży i wyróżnienie oraz promocja wynalazku młodych osób. Magazyn Elle z MNiSW organizuje od 2009 r. konkurs pt. *Dziewczyny Przyszłości. Śladami Marii Skłodowskiej-Curie*. Inicjatywa skierowana jest do studentek kierunków ścisłych, przyrodniczych, technicznych i medycznych realizujących samodzielnie badania naukowe. Laureaci otrzymują stypendia naukowe oraz możliwość uczestnictwa w zagranicznych konferencjach⁵⁸. Ponadto firma BSH Sprzęt Gospodarstwa Domowego Sp. z o.o., współpracuje z Politechniką Łódzką, oferując praktyki zawodowe dla studentów m.in. w celu zatrzymania najlepszych praktykantów w Łodzi⁵⁹.

W województwie łódzkim prężnie działa Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna, która podejmuje różnorodne działania skierowane na budowę kapitału ludzkiego w regionie. W 2011 r. ŁSSE⁶⁰ była parterem dwóch inicjatyw w ramach *Młodzi w Łodzi*, tj. staże wakacyjne 2011 *Praktykuj w Łodzi* oraz konkurs *FreeDom dla studenta*, którego laureaci wygrali opłacone mieszkania bądź pokoje, w których mogli zamieszkać studiując w Łodzi. ŁSSE jest również partnerem studiów *PR Professional* realizowanych przez Społeczną Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Zarządzania oraz agencją *public relations* 3PR Consulting. Podpisała także list intencyjny, dotyczący współpracy z Politechniką Łódzką polegającej na utworzeniu przez strefę funduszu stypendialnego na rzecz uczelni, który ma wesprzeć finansowo uzdolnionych studentów. ŁSSE podpisała w marcu 2012 r. list intencyjny z marszałkiem województwa, o współpracy inwestorów ze strefy z placówkami edukacyjnymi samorządu województwa. Ma ona zaowocować dostosowaniem oferty edukacyjnej do wymogów rynku pracy i sprzyjać wymianie informacji na temat potrzeb łódzkich pracodawców, w zakresie kwalifikacji potencjalnych pracowników. Oferta kształcenia, dopasowana do rynku pracy, pozwoli na zaspokojenie potrzeb istniejących i nowych przedsiębiorstw oraz będzie sprzyjać pozostaniu młodych ludzi w regionie łódzkim. Przez partnerów ŁSSE realizowane są szkolenia i seminaria. Tematyka spotkań jest różnorodna. Dla przykładu, w pierwszym kwartale 2012 r. firma Deloitte zrealizowała spotkanie pt. *Korekty cen na koniec roku*, PwC Polska – pt. *Dla czego warto rozmawiać o cle?* W 2011 r. British Center jako partner ŁSSE zaoferował pracownikom strefy i ich rodzinom rabat na wszystkie kursy językowe

⁵⁸ http://elle.burdamedia.pl/konkurs_stypendium.php

⁵⁹ Na podstawie informacji otrzymanych od firmy Bosh, luty 2012 r.

⁶⁰ Na podstawie otrzymanych informacji od Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej oraz www.sse.lodz.pl

realizowane przez firmę. Atrakcyjne ceny umożliwiły edukację języków obcym, których znajomość jest konieczna dla pracodawców.

Istotnym z punktu widzenia wzmocnienia kapitału ludzkiego w województwie łódzkim jest program *Młodzi w Łodzi*⁶¹, realizowany przez Biuro Rozwoju Przedsiębiorczości i Miejsc Pracy Urzędu Miasta Łodzi, które współpracuje z uczelniami wyższymi oraz łódzkimi przedsiębiorstwami. Głównym celem programu jest wspólna praca, która ma zachęcić młode osoby, absolwentów szkół wyższych do pozostania w Łodzi i podjęcie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Studenci Uniwersytetu Łódzkiego i Politechniki Łódzkiej mogą pretendować o stypendium od łódzkich firm, o zwrot kosztów za opłatę miejsca w domu studenckim, po spełnieniu określonych kryteriów np. średnia ocen z dwóch ostatnich semestrów powyżej 4.0. W ramach inicjatywy realizowane są różnorodne działania. Zalicza się do nich prowadzenie *portalu staży i praktyk*, który pozwala absolwentom na znalezienie miejsca odbycia stażu oraz pracodawcom na przyjęcie najlepszych studentów do pracy. Portal jest ważnym miejscem wymiany informacji pomiędzy studentami a potencjalnymi pracodawcami. W ramach programu realizowane są również płatne staże wakacyjne w Łodzi, organizowane przez partnerów programu. Kolejnym instrumentem jest realizacja bezpłatnych szkoleń pt. *Twoja kariera w twoich rękach*. Cykl warsztatów i wykładów poszerzający wiedzę i umiejętności ich uczestników i budujący kapitał ludzki na rynku pracy. Łącznie odbyło się 80 szkoleń, w których wzięło udział ok. 1700 studentów łódzkich szkół wyższych. Łódzcy pracodawcy finansują lektoriaty z języka angielskiego dla studentów i absolwentów. W latach 2011/2012 takie działania podjęły firmy ERICPOL, COCA-COLA HBC POLSKA a także JTI.

Podsumowanie

W ostatnich latach koncepcja CSR nabiera w Polsce coraz większego znaczenia, jednakże wciąż intensywność inicjatyw, podejmowanych przez firmy na rzecz społeczeństwa jest niewielka. Wśród nich wymienia się te, które skierowane są na edukację społeczeństwa i nabywanie kompetencji, niezbędnych na rynku pracy. Wiele inicjatyw skierowanych do społeczeństwa polega na popularyzacji takich przedmiotów, jak fizyka i chemia, a tym samym łamaniu stereotypów związanych z naukami ścisłymi, które uznawane są jako nieciekawe i trudne. Wyposażanie uczniów w podstawową wiedzę z tych obszarów, np. poprzez warsztaty, czy przyjazne edukacyjne strony internetowe, ma na celu zachęcić do studiowania w przyszłości kierunków technicznych, na których to głównie kreu-

⁶¹ Portal internetowy Urzędu Miasta Łodzi: mlodziwlodzi.pl

je się ważne dla rozwoju innowacje. Wysoko wykwalifikowana kadra techniczna jest cennym zasobem w gospodarce opartej na wiedzy. Szczególnie ważne w budowie kapitału ludzkiego okazuje się tworzenie przez firmy przyjaznego otoczenia, sprzyjającego pozyskiwaniu wiedzy oraz możliwość korzystania z nowoczesnego sprzętu informatycznego. Wszelkie remonty pracowni dydaktycznych, wyposażanie w sprzęt komputerowy i dostęp do Internetu różnorodnych placówek pozwala na nabywanie umiejętności przez osoby zainteresowane. Odpowiednie warunki pozwalają na lepszy dostęp do wiedzy oraz nabywanie zdolności w zakresie obsługi komputera, które obecnie na rynku pracy są uznawane jako podstawowe. Bezpośrednimi działaniami, które wyposażają dzieci, młodzież, studentów i nauczycieli w bogatą wiedzę, są szkolenia, warsztaty, zajęcia i wykłady dydaktyczne organizowane przez przedsiębiorstwa. W zależności od tematyki spotkań, osoby uczestniczące w inicjatywach nabierają cennych umiejętności, które są impulsem do dalszej nauki, motorem do rozwoju, a także decydują o atrakcyjności na rynku pracy. Otwierane coraz częściej przez podmioty komercyjne, edukacyjne portale internetowe, wyzwala u osób korzystających ze stron swoiste zainteresowanie nauką. Dają możliwość bezpłatnej edukacji, co może wpłynąć na życiowe decyzje, co do kierunku nabierania w przyszłości kwalifikacji. Niektóre przedsiębiorstwa udostępniają placówkom innowacyjne narzędzia edukacyjne, dzięki którym, np. nauka języka angielskiego staje się prostsza. Nowoczesne instrumenty pozwalają na lepszy dostęp do wiedzy, ułatwiają proces nauczania tworząc go atrakcyjniejszym i bardziej przyjaznym. Realizacja konkursów, w których nagrodą jest odbycie stażu w krajowych bądź zagranicznych placówkach, daje najlepszym studentom możliwość nabycia specyficznej wiedzy, doświadczenia i kompetencji w danej branży. Proponowane przez firmy praktyki i staże dla studentów pozwalają młodym ludziom na dobry start w karierze. Zdarza się, że znajdują one stałe zatrudnienie w firmie, dla której pracowały. Jest to jedna z ważniejszych form umożliwiająca bezpośrednio nabywanie doświadczenia i kreująca cenny na arenie międzynarodowej kapitał ludzki. Wiele osób, ze względu na brak odpowiednich środków finansowych, nie może pozwolić sobie na podnoszenie kwalifikacji. Udzielane przez podmioty gospodarcze stypendia, pozwalają na edukację i możliwość podjęcia w przyszłości pracy. Istnieje również możliwość kształcenia się bezpłatnie przez uczniów pochodzących z biednych rodzin, co pozwala im na rozwój zawodowy. Wiele rodzin nie stać na edukację swoich dzieci. Firmy, które umożliwiają bezpłatną naukę, przyczyniają się do wyrównywania szans na rynku pracy, a także eliminowania lokalnych problemów społecznych⁶². Wsparcie rozwoju przedsiębiorczości przez podmioty komercyjne pozwala na krzewienie postaw ukierunkowanych na otwarcie biznesu. Wszelkie jednostki, które szerzą wiedzę

⁶² www.bgz.pl/o_banku/dzialalnosc_charytatywna/klasa_bgz.html

na ten temat przyczyniają się do wzrostu wiedzy zainteresowanych. Nowe firmy napędzają rozwój gospodarki, dają zatrudnienie, rozwijają kapitał ludzki, kreują nowe rozwiązania, a w przyszłości ich działalność może objąć rynek zagraniczny.

Podjęwane przez firmy działania skierowane są często do najbliższego otoczenia, w którym funkcjonują. Działające na terenie województwa łódzkiego firmy realizują zadania skierowane do społeczeństwa tego regionu. Wiele łódzkich firm⁶³ podejmuje współpracę z uczelniami wyższymi, która przede wszystkim polega na realizacji szkoleń, warsztatów, seminariów o bogatej praktycznej tematyce. Zajęcia przeprowadzane są przez praktyków, posiadających specyficzną i cenną wiedzę o przedsiębiorstwie. Ta bezpośrednia forma przekazywania wiedzy jest bardzo popularna i uznaje się, że jest istotna w budowie kapitału ludzkiego. Specyficznym działaniem na terenie województwa łódzkiego okazuje się inicjatywa realizowana przez firmę Indesit, która koncentruje się na wzmacnianiu kapitału ludzkiego wśród młodych ludzi z trudnych środowisk. Przedsiębiorstwo pozwala na pozyskanie wiedzy i doświadczenia, rozwój i edukację, które często okazują się w tych grupach społecznych za trudne do osiągnięcia. Korzystnym i swoistym dla regionu okazuje się działanie Dalki Łódź, skierowane na organizację praktyk i staży, ale wśród osób bezrobotnych. Pozwala to na zmniejszenie stopy bezrobocia w województwie łódzkim. Popularną w województwie łódzkim inicjatywą jest *Młodzi w Łodzi*, która zrzesza wielu cennych pracodawców. Podjęwane wspólnie działania wpływają na kreację omawianego zasobu niematerialnego w regionie. Również działająca Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna, w której działają duże firmy, realizuje wiele inicjatyw społecznych w tym obszarze. Na terenie regionu podejmowana jest również współpraca przedsiębiorstw ze szkołami, uczelniami wyższymi i urzędami pracy, której efektem jest wzrost kwalifikacji społeczności lokalnej.

Wnioskuje się, że w województwie łódzkim widoczna jest intensywna działalność przedsiębiorstw wpisująca się w koncepcję CSR, która przyczynia się do wzmacniania kapitału ludzkiego. Realizowane działania są różnorodne i skierowane do różnych odbiorców – osób i podmiotów. Sprzyja to poprawie kompetencji mieszkańców i wzrostowi wiedzy w regionie. Systematyczne działania firm i coraz większa chęć angażowania się przedsiębiorstw w życie społeczne, w efekcie może przyczynić się do wysokiej jakości kapitału ludzkiego w województwie łódzkim. Z punktu widzenia budowy analizowanego zasobu, działania przedsiębiorstw uznaje się za niezbędne i stanowiące w pewien sposób uzupełnienie zadań realizowanych przez sektor publiczny. Różnorodne inicjatywy wy-

⁶³ Najczęściej raporty CSR powstają na najwyższym szczeblu w organizacji także w przypadku firm międzynarodowych, co uniemożliwia bezpośrednią identyfikację działań według województw ze względu na ich często ogólną treść. Z przeprowadzonych wywiadów telefonicznych, z wybranymi dużymi firmami regionu łódzkiego w lutym 2012 r. wynika, że zdarza się, iż raporty CSR są dopiero w trakcie tworzenia.

pełniają istniejące w sferze społeczno-gospodarczej luki, co sprzyja aktywizacji społeczeństwa, budowie kapitału ludzkiego i przyczynia się do rozwoju regionu. Podmioty komercyjne posiadają kapitał finansowy oraz zdolności organizacyjne, co jest niezbędne w przypadku realizowanych zadań. Firmy jako podmioty, które istotnie wpływają na rozwój społeczno-gospodarczy powinny systematycznie angażować się w rozwiązywanie problemów społeczności lokalnych, działając w myśl koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu. Mogą podejmować inicjatywy indywidualnie, bądź współpracować z organizacjami pozarządowymi, czy władzami samorządowymi, które najlepiej znają lokalną społeczność i jej problemy. Wnioskuje się, że działania firm, w obszarze kapitału ludzkiego, nie ograniczają się coraz częściej wyłącznie do organizacji praktyk, staży i udzielania stypendiów. Przedsiębiorstwa coraz częściej angażują się w inicjatywy, które mają na celu rozwiązywać problemy u źródła. Z punktu widzenia wzmacniania kapitału ludzkiego bardzo ważne jest podejmowanie działań prewencyjnych w zakresie marginalizacji i wykluczenia społeczeństwa w sferze edukacji.

Należy pamiętać, że wzmacnianie kapitału ludzkiego przez przedsiębiorstwa odbywa się nie przede wszystkim wewnątrz firmy. Często korporacje transnarodowe, silnie koncentrują swoje działania na edukacji własnych pracowników. To właśnie ich specyficzna wiedza i kompetencje tworzą trwałą przewagę konkurencyjną na rynku, która decyduje o sukcesie we współzawodnictwie.

Bibliografia

- Adamczyk J., *Spoleczna odpowiedzialność przedsiębiorstw*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2009.
- Gołaszewska-Kaczan U., *Zaangażowanie społeczne przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2009.
- Green Paper, *Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*, Brussels 2001.
- Griffin R. W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- Hąbek P., Szewczyk P., *Spoleczna odpowiedzialność a zarządzanie jakością* [za:] Carroll A. B., *Business and Ociepy: Ethics and Stakeholder Management*, College Division South-Western Publishing Co, Cincinnati, Ohio 1993.
- Jastrzębska E., *Etyka biznesu a społeczna odpowiedzialność biznesu*, Kwartalnik Kolegium Ekonomiczno-Społecznego, Studia i Prace, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2010.
- Kociszewski M., Szwacka-Mokrzycka J., *Spoleczna odpowiedzialność biznesu*, Przemysł Spożywczy, styczeń 2011.
- Komunikat Komisji Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Odnowiona strategia UE na lata 2011–

2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, Komisja Europejska, Bruksela 2011.

Menedżerowie/Menedżerki 500. Lider/Liderka CSR, CSR w Polsce, Wydawnictwo GoodBrand&Company.

Nakonieczna J., *Spoleczna odpowiedzialność przedsiębiorstw międzynarodowych*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2008.

Odpowiedzialny biznes, Orlen dla Płocka, www.ornlen.pl/PL/OdpowiedzialnyBiznes/OtoczenieSpoleczne/Strony/OrlenDlaPlocka.aspx

Paliwoda-Matiolańska A., *Odpowiedzialność społeczna w procesie zarządzania przedsiębiorstwem*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2009.

Pańskow W., Rok B., Strumińska-Kutra M., Woźniczko J., *Oblicza społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2010.

Praktyki społecznej odpowiedzialności w urzędach wojewódzkich, Raport 31.05.2011 r.

Raport, Społeczna Odpowiedzialność Biznesu w Polsce, Warszawa 2007, 2008, 2009, 2010.

Raportowanie CSR w Polsce 2010, CSRinfo, www.csrinfo.com.pl

Respect IndeX, *Spółki giełdowe odpowiedzialne społecznie*, Raport Deloitte, 2009 r.

Wiktorowska-Święcka A., *Corporate citizenship jako koncepcja włączenia działań społecznie odpowiedzialnych do strategii przedsiębiorstwa* [w:] *Spoleczna odpowiedzialność biznesu. Perspektywy i kierunki rozwoju*, R. Karaszewski, M. Karwacka, A. Paluszek (red.), Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2011.

Zawsze, gdy nas potrzebujesz. Raport odpowiedzialnego biznesu ORLEN 2008.

II.

Rola kapitału ludzkiego
w budowaniu regionalnego rynku
pracy

ROZDZIAŁ IV

Kapitał ludzki polskich województw a wzrost gospodarczy

Wstęp

Współcześnie uwaga wielu ekonomistów skupia się na badaniu zjawisk i procesów społeczno-gospodarczych z punktu widzenia takich zasobów jak: wiedza, informacja i innowacje oraz powiązanych z nimi czynników. W warunkach globalizacji i rozwoju technologii informacyjno-komunikacyjnych ich rola nabrała bowiem nowego wymiaru, a w pierwszej dekadzie XXI wieku określenia takie jak: „gospodarka oparta na wiedzy”, „gospodarka informacyjna”, czy „społeczeństwo wiedzy” stały się szczególnie powszechne. Choć trudno zaprzeczyć istotnej roli szeroko rozumianej wiedzy we wzroście i rozwoju gospodarczym, nie można zapominać, że o jej znaczeniu decyduje przede wszystkim czynnik ludzki, który tą wiedzę w znacznym stopniu dysponuje oraz posiada umiejętność jej kreacji i wykorzystania¹. Kapitał ludzki, jako czynnik produkcji i jedna z determinant wzrostu gospodarczego, zajmuje tym samym znaczące miejsce w teorii ekonomii. Jest elementem różnych modeli wzrostu gospodarczego², a w ostatnich latach często podejmowanym tematem badań i prac

* Doktorant, Katedra Gospodarki Regionalnej i Środowiska, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki. E-mail: a.tomaszewska@uni.lodz.pl Autorka publikacji uczestniczy w Projekcie współfinansowanym przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa w ramach Poddziałania 8.2.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – w Projekcie pt.: „Doktoranci – Regionalna Inwestycja w Młodych naukowców – Akronim D-RIM, II edycja”.

¹ A. Mempel-Śnieżyk, *Kapitał ludzki i kapitał społeczny w gospodarce opartej na wiedzy* [w:] *Nowe paradygmaty gospodarki przestrzennej*, K. Miszczak, Z. Przybyła (red.), Biuletyn KPZK PAN, zeszyt 236, Warszawa 2008, s. 114.

² Przegląd niektórych modeli wzrostu uwzględniających kapitał ludzki znajduje się na przykład w: K. Cichy, K. Malaga, *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego* [w:] *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, M. Herbst (red.), Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2007, s. 18–51; Ł. Jabłoński, *Kapitał ludzki w wybranych modelach wzrostu gospodarczego*, *Gospodarka Narodowa*, Nr 1–2/2011.

naukowych, rozpatrujących ten kapitał nie tylko w skali mikro i makro, ale również mezoekonomicznej.

Istotną kwestią utrudniającą badania nad kapitałem ludzkim, zwłaszcza na poziomie regionów (w tym empiryczną weryfikację jego wpływu na poziom różnych zjawisk i procesów społeczno-gospodarczych zachodzących w danej przestrzeni), jest problem jego pomiaru, a w konsekwencji efektywności inwestycji w jego zasoby. Znacząca jednak rola kapitału ludzkiego w procesach rozwoju społeczno-gospodarczego skłania mimo to do podejmowania dalszych badań w tym zakresie. W niniejszej pracy dokonano kompleksowego pomiaru kapitału ludzkiego w polskich regionach szczebla NTS-2 (województwa) w latach 2003–2009 oraz podjęto próbę zbadania zależności pomiędzy jakością zasobów tego kapitału i poszczególnych jego elementów „składowych” a poziomem wzrostu gospodarczego województw w tym okresie.

1. Problem pomiaru kapitału ludzkiego

Złożoność zachodzących współcześnie procesów społeczno-gospodarczych i współzależność wielu zjawisk, z pewnością nie ułatwiają prowadzonych analiz, a ich pomiar niejednokrotnie stanowi wyzwanie dla wielu badaczy. Problemy te dotyczą w szczególności czynników i zasobów, które mają bardziej niematerialny niż materialny charakter. Z taką sytuacją mamy do czynienia m.in. w przypadku zasobów wiedzy. Coraz większa popularność badań nad wiedzą i kapitałem ludzkim, zarówno z punktu widzenia pojedynczego przedsiębiorstwa, jak i gospodarki danego kraju czy regionu, pozwala dostrzec szereg trudności związanych z możliwością ich kwantyfikacji, które w przypadku kapitału ludzkiego wynikają z wielu przyczyn.

Kapitał ludzki to zasób, który można rozpatrywać z różnej perspektywy – zarówno w skali makroekonomicznej (z punktu widzenia gospodarki danego kraju lub grupy krajów), jak i mikroekonomicznej (zasób przedsiębiorstwa lub też indywidualnej osoby)³. Nie są to jednak jedyne wymiary – kapitał ludzki można badać także na poziomie miast i regionów, jako zasób związany ze społecznością danego obszaru. Wśród czynników utrudniających jego pomiar, niezależnie od badanej skali, można wskazać m.in. różny zakres definiowania kapitału ludzkiego (brak jego jednoznacznej definicji) i różne obszary inwestycji w ten kapitał.

W potocznym rozumieniu kapitał ludzki identyfikowany jest z wiedzą, umiejętnościami, czy też wykształceniem człowieka. Takie podejście odpowiada

³ B. Czerniachowicz, S. Marek, *Wybrane elementy teorii kapitału ludzkiego* [w:] *Wybrane problemy rozwoju kapitału ludzkiego*, B. Czerniachowicz, S. Marek, Rozprawy i Studia, t. (DCXXI) 547, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2004, s. 25–26.

wąskiemu rozumieniu kapitału ludzkiego – w wąskim ujęciu jest on pojmowany jako rezultat inwestycji w wiedzę i umiejętności⁴. Może być on jednak znacznie szerzej traktowany, czego potwierdzeniem są niektóre definicje, które przedstawiają ten kapitał w szerokim ujęciu jako:

- „zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia, energii witalnej zawarty w społeczeństwie (...) dany przez genetyczne cechy danej populacji raz na zawsze, ale można go powiększać drogą inwestycji zwanych inwestycjami w człowieka: w ludzi, w kapitał ludzki, w ludzkie życie”⁵;
- „ogół walorów ludzkich będących zarówno efektem jego procesu adaptacji środowiskowej i cech własnych, jak i procesu kształcenia w systemie oświatowym”⁶;
- „potencjał (...), który składa się z wiedzy, wykształcenia, umiejętności, zdolności, stanu zdrowia, energii, motywacji do pracy, potrzeb, uznawanych wartości itp.”⁷.

Już sam sposób definiowania kapitału ludzkiego niesie więc ze sobą pewne trudności w zakresie jego pomiaru. Kapitał ludzki jest poza tym czymś więcej niż tylko sumą poszczególnych jego elementów: „wartość kapitału ludzkiego jednostki rozumianego w sposób całościowy z pewnością przewyższa sumę jego składników (...) kapitał ludzki powstaje poprzez wzajemną interakcję elementów wchodzących w jego skład”⁸. W rezultacie pełny i dokładny pomiar tego kapitału staje się jeszcze bardziej ograniczony.

Pomiar kapitału ludzkiego zależy również od tego, jakiego rodzaju działania i związane z nimi dziedziny życia społeczno-gospodarczego mogą wpływać na poprawę jego jakości. W badaniach nad kapitałem ludzkim, zwłaszcza w szerokim ujęciu, nieuniknione staje się bowiem postrzeganie go przez pryzmat inwestycji, do których najczęściej zalicza się edukację, usługi i różne udogodnienia związane z ochroną zdrowia, szkolenia i zdobywanie doświadczenia zawodowego, migracje ludności, czy badania naukowe⁹. Istnieje zatem wiele dziedzin (obszarów) charakteryzujących kapitał ludzki i przydatnych do jego pomiaru zwłaszcza w wymiarze przestrzennym.

⁴ J. Grodzicki, *Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki globalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2003, s. 50.

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

⁶ J. Grodzicki, *Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki globalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2003, s. 50.

⁷ W. Jarecki, *Koncepcja kapitału ludzkiego* [w:] *Kapitał ludzki w gospodarce*, D. Kopycińska (red.), Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Szczecin 2003, s. 29.

⁸ G. Łukasiewicz, *Metody pomiaru kapitału ludzkiego* [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Kapitał ludzki i intelektualny część 1*, M. G. Woźniak (red.), Uniwersytet Rzeszowski, Katedra Teorii Ekonomii zeszyt nr 6, Wydawnictwo MITEL, Rzeszów 2005, s. 39.

⁹ S. R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993, s. 20; K. Cichy, K. Malaga, *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego* [w:] *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, M. Herbst (red.), Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2007, s. 22.

Wśród innych przyczyn, utrudniających pomiar kapitału ludzkiego, trzeba wymienić także niematerialny charakter kapitału ludzkiego¹⁰ – wiedza, umiejętności oraz inne cechy i właściwości człowieka składające się na ten kapitał są w ludziach „ucieleśnione”¹¹ oraz ograniczoną mierzalność różnych jego „składowych” – nie wszystkie cechy, umiejętności, czy zdolności człowieka uwzględniane w definicjach kapitału ludzkiego da się zmierzyć.

Poziom analiz, w zakresie badań dotyczących kapitału ludzkiego, może wpływać także na dobór metod pomiaru. W przypadku miasta albo regionu najczęściej jest on dokonywany w oparciu o dane dostępne w ramach statystyki publicznej, czy też inne źródła wtórne, z uwagi na znaczną liczebność społeczności tworzącej kapitał ludzki danego obszaru, a tym samym kosztowność takich badań. Korzystanie z zasobów statystyki publicznej niesie jednak ze sobą pewne ograniczenia, wśród których należy podkreślić zwłaszcza różną dostępność i zakres danych statystycznych charakteryzujących dany element lub obszar inwestycji w kapitał ludzki w zależności od badanej skali (kraj, miasto, region) – nie wszystkie dane statystyczne są przydatne do pomiaru kapitału ludzkiego, mogą poza tym istnieć w różnym zakresie dla poszczególnych poziomów agregacji. Znacznym ograniczeniem jest również wielość „prostych” wskaźników charakteryzujących kapitał ludzki w szerokim ujęciu, utrudniająca w konsekwencji kompleksowy pomiar tego kapitału – rodzi to potrzebę pomiaru jakości zasobów kapitału ludzkiego w danej przestrzeni, w sposób bardziej zagregowany (np. za pomocą mierników syntetycznych)¹².

2. Cel i zakres badań

W niniejszej pracy dokonano pomiaru kapitału ludzkiego i poszczególnych jego składowych (mierniki cząstkowe dotyczą poszczególnych elementów kapi-

¹⁰ Gaczek W. M., *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a innowacyjność gospodarki regionu* [w:] *Region w gospodarce opartej na wiedzy*, A. Jęwtuchowicz (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007, s. 44; W. M. Gaczek, J. W. Komorowski, *Kapitał ludzki i społeczny regionu jako element rozwoju gospodarki opartej na wiedzy* [w:] *Innowacje w rozwoju regionu*, W. M. Gaczek (red.), Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, zeszyt 57, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005, s. 52.

¹¹ S.R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993, s. 19.

¹² W polskiej literaturze poświęconej pomiarowi kapitału ludzkiego na poziomie regionalnym, warto wskazać zwłaszcza dwa mierniki syntetyczne, charakteryzujące jakość tego kapitału na poziomie województw i powiatów stworzone przez ZBSE GUS i PAN (*JKL* – miernik jakości kapitału ludzkiego) oraz Urząd Statystyczny we Wrocławiu. Szczegółowy opis metodologii konstrukcji tych mierników i wyniki przeprowadzonych analiz zawierają prace: B. Czyżewski, M. Góralczyk-Modzelewska, E. Saganowska, M. Wojciechowska, *Regionalne zróżnicowanie kapitału ludzkiego w Polsce*, Z Prac Zakładu Badań Statystyczno-Ekonomicznych, zeszyt 277, Zakład Badań Statystyczno-Ekonomicznych GUS i PAN, Warszawa 2001 oraz *Kapitał ludzki w województwie dolnośląskim w latach 2002–2006. Międzywojewódzka analiza sprawozdawcza*, Analizy Statystyczne, Urząd Statystyczny we Wrocławiu, Wrocław 2008.

tału ludzkiego w jego szerokim ujęciu i odpowiadają podstawowym obszarom inwestycji w ten kapitał) w polskich regionach szczebla NTS-2 (województwa) w latach 2003–2009. Syntetyczny miernik kapitału ludzkiego i mierniki cząstkowe wykorzystano następnie do zbadania zależności między jakością zasobów tego kapitału i poszczególnych jego „składowych” a poziomem wzrostu gospodarczego województw w tym okresie.

W pracy przyjęto następujące założenia:

- w polskich regionach występuje dodatnia zależność między jakością kapitału ludzkiego (w jego szerokim ujęciu) a poziomem wzrostu gospodarczego;
- siła zależności pomiędzy elementami kapitału ludzkiego (odpowiadającymi także obszarom inwestycji w ten kapitał) a poziomem wzrostu gospodarczego polskich regionów nie jest jednakowa.

Jako miarę poziomu wzrostu gospodarczego w regionach przyjęto wartości wskaźnika PKB *per capita* w poszczególnych latach. Weryfikację powyższych założeń oparto na analizie wartości współczynnika korelacji liniowej Pearsona r dla poszczególnych mierników (miernika kapitału ludzkiego i mierników cząstkowych) i wskaźnika PKB *per capita* w latach 2003–2009. Pozwoliła ona także dostrzec obszary inwestycji w kapitał ludzki i związane z nimi dziedziny życia społeczno-gospodarczego, które mogą mieć znaczenie dla wzrostu i rozwoju gospodarczego polskich regionów, a więc wymagające szczególnego wsparcia i prowadzenia bardziej skutecznej polityki w tym zakresie.

3. Metodologia konstrukcji syntetycznego miernika kapitału ludzkiego¹³ dla polskich regionów w latach 2003–2009

Miernik kapitału ludzkiego i poszczególne mierniki cząstkowe otrzymano przy wykorzystaniu metod taksonomicznych – cała procedura konstrukcji tych miar obejmowała kilka etapów.¹⁴ W badaniach taksonomicznych na wstępie

¹³ W pracy zastosowano podobną metodologię pomiaru kapitału ludzkiego w polskich regionach do przyjętej przez autorkę w pracach: A. W. Tomaszewska, *Regionalne zróżnicowanie zasobów kapitału ludzkiego w Polsce i ich wpływ na poziom rozwoju – wyniki badań* [w:] *Kapitał ludzki w procesie przemian Europy Środkowej i Wschodniej. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, W. Kosiedowski (red.), TNOiK Dom Organizatora, Toruń 2010, s. 97–109 oraz A. W. Tomaszewska, *Kapitał ludzki – czynnik konkurencyjności regionów w gospodarce opartej na wiedzy*, praca magisterska napisana pod kierunkiem Z. Przygodzkiego, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2009. Dokonano jednak pewnych jej modyfikacji: wstępny zbiór zmiennych diagnostycznych zawężono z 75 do 58 zmiennych i pogrupowano je w 6, zamiast 7 obszarów „cząstkowych”, w przypadku metody parametrycznej Hellwiga przyjęto niższą wartość progową współczynnika korelacji $r^*=0,5$, zamiast 0,7, przyjęto także inny poziom wag poszczególnych mierników cząstkowych, przy obliczaniu końcowej wartości miernika kapitału ludzkiego. Niniejsze badanie dotyczy poza tym dłuższego okresu (lata 2003–2009, poprzednio: 2003 i 2006).

¹⁴ Przy jej opracowywaniu bazowano na literaturze poświęconej metodom konstrukcji miar zagregowanych (także mierników kapitału ludzkiego), w tym w szczególności na: *Kapitał ludzki*

należy określić tzw. początkowy zestaw cech, który w sposób możliwie pełny i kompleksowy opisuje badane zjawisko¹⁵ (w tym przypadku poziom kapitału ludzkiego w regionach). Dobór zmiennych dokonywany jest w oparciu o różne kryteria – najogólniej dzieli się je na pozastatystyczne (merytoryczne i formalne) oraz statystyczne.¹⁶ Ponieważ jako najbardziej właściwą uznaje się procedurę doboru zmiennych, która łączy te dwa kryteria,¹⁷ takie podejście zastosowano również i w tym przypadku. Ustalono zatem początkowy zbiór zmiennych¹⁸ w oparciu o kryteria merytoryczno-formalne, a więc odznaczających się mierzalnością, dostępnością i kompletnością w całym analizowanym okresie, które charakteryzują poziom kapitału ludzkiego w polskich regionach w szerokim ujęciu i uwzględniają różne obszary inwestycji w ten kapitał¹⁹. Zbiór ten obejmował 58 zmiennych w ramach 6 obszarów (tabele 1 i 2). Zmienne oznaczone są symbolem x_{ij} (i – numer obszaru kapitału ludzkiego, j – numer zmiennej w ramach danego obszaru kapitału ludzkiego).

w województwie dolnośląskim w latach 2002–2006. *Międzywojewódzka analiza sprawozdawcza*, Analizy Statystyczne, Urząd Statystyczny we Wrocławiu, Wrocław 2008; *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*, A. Zeliaś (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000, s. 36–127; T. Grabiński, *Podstawy informacyjne ekonometrii przestrzennej* [w:] *Ekonometria przestrzenna*, A. Zeliaś (red.), Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1991, s. 26–39; B. Czyżewski, M. Góralczyk-Modzelewska, E. Saganowska, M. Wojciechowska, *Regionalne zróżnicowanie kapitału ludzkiego w Polsce*, Z Prac Zakładu Badań Statystyczno-Ekonomicznych, zeszyt 277, Zakład Badań Statystyczno-Ekonomicznych GUS i PAN, Warszawa 2001; T. Panek, *Statystyczne metody wielowymiarowej analizy porównawczej*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2009.

¹⁵ A. Młodak, *Analiza taksonomiczna w statystyce regionalnej*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2006, s. 27.

¹⁶ Szerzej zob.: T. Panek, *Statystyczne metody wielowymiarowej analizy porównawczej*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2009, s. 16–23; T. Grabiński, *Podstawy informacyjne ekonometrii przestrzennej* [w:] *Ekonometria przestrzenna*, A. Zeliaś (red.), Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1991, s. 30–31; A. Zeliaś, *Dobór zmiennych diagnostycznych* [w:] *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*, A. Zeliaś (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000, s. 35–45.

¹⁷ W oparciu o kryteria pozastatystyczne tworzony jest początkowy zbiór zmiennych (zbiór tzw. potencjalnych zmiennych diagnostycznych), natomiast przy pomocy kryteriów statystycznych podlega on redukcji do końcowego zbioru. T. Panek, *Statystyczne metody wielowymiarowej analizy porównawczej*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2009, s. 17.

¹⁸ Źródłem danych wykorzystanych w badaniu są: Bank Danych Lokalnych GUS, *Roczniki statystyczne województw z lat 2004–2010*, *Raporty Roczne Urzędu Patentowego RP z lat 2003–2009* oraz publikacje GUS *Nauka i technika w Polsce* dotyczące lat 2003–2005.

¹⁹ A. Zeliaś, *Dobór zmiennych diagnostycznych* [w:] *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*, A. Zeliaś (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000, s. 37; T. Panek, *Statystyczne metody wielowymiarowej analizy porównawczej*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2009, s. 18.

Tabela 1. Początkowy zbiór zmiennych diagnostycznych w ramach obszarów „Edukacja”, „Zdrowie”, „Potencjał Demograficzny” i „Rynek Pracy”²⁰

Obszar	Poszczególne zmienne
1	2
I. Edukacja	<p>X₁₀₁ – współczynnik skolaryzacji brutto (szkoły podstawowe) (w %)</p> <p>X₁₀₂ – współczynnik skolaryzacji brutto (gimnazja) (w %)</p> <p>X₁₀₃ – współczynnik skolaryzacji brutto (zasadnicze szkoły zawodowe) (w %) (S)</p> <p>X₁₀₄ – współczynnik skolaryzacji brutto (szkoły zawodowe i ogólnie zawodowe) (w %)</p> <p>X₁₀₅ – współczynnik skolaryzacji brutto (szkoły policealne) (w %) (S)</p> <p>X₁₀₆ – uczniowie przypadający na 1 komputer z dostępem do Internetu przeznaczony do użytku uczniów (szkoły podstawowe dla dzieci i młodzieży bez specjalnych) (D)</p> <p>X₁₀₇ – uczniowie przypadający na 1 komputer z dostępem do Internetu przeznaczony do użytku uczniów (gimnazja dla dzieci i młodzieży bez specjalnych)</p> <p>X₁₀₈ – uczniowie przypadający na 1 komputer z dostępem do Internetu przeznaczony do użytku uczniów (szkoły ponadgimnazjalne dla młodzieży bez specjalnych) (D)</p> <p>X₁₀₉ – udział absolwentów szkół średnich zawodowych otrzymujących świadectwo dojrzałości wśród absolwentów przystępujących do egzaminu maturalnego (w %)</p> <p>X₁₁₀ – studenci na 10 tys. ludności</p> <p>X₁₁₁ – studenci na 10 tys. ludności w wieku 19–24 lata (S)</p> <p>X₁₁₂ – liczba studentów studiów podyplomowych na 1000 studentów</p> <p>X₁₁₃ – kształcenie ustawiczne osób w wieku 25–64 lata</p> <p>X₁₁₄ – udział ludności w wieku 15–64 lata z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie ludności w tym wieku (w %)</p> <p>X₁₁₅ – udział ludności w wieku 15–64 lata z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym w ogólnej liczbie ludności w tym wieku (w %) (D)</p> <p>X₁₁₆ – czytelnicy bibliotek publicznych na 1000 ludności (S)</p> <p>X₁₁₇ – wypożyczenia księgozbioru na 1 czytelnika w woluminach</p> <p>X₁₁₈ – wydatki budżetów JST na oświatę i wychowanie na 1 mieszkańca</p>
II. Zdrowie	<p>X₂₀₁ – liczba ludności na łóżko w szpitalach ogólnych</p> <p>X₂₀₂ – liczba ludności na aptekę ogólnodostępną</p> <p>X₂₀₃ – porady udzielone przez lekarzy i lekarzy stomatologów na 1 mieszkańca (bez praktyk lekarskich i stomatologicznych finansowanych wyłącznie ze środków niepublicznych).</p> <p>X₂₀₄ – liczba lekarzy pracujących na 10 tys. ludności (S)</p> <p>X₂₀₅ – liczba zachorowań na gruźlicę na 100 tys. ludności</p> <p>X₂₀₆ – liczba zgonów, których przyczyną były nowotwory na 100 tys. Ludności</p> <p>X₂₀₇ – liczba zgonów, których przyczyną były choroby układu krążenia na 100 tys. ludności (D)</p> <p>X₂₀₈ – zgony niemowląt na 1000 urodzeń żywych (D)</p> <p>X₂₀₉ – poszkodowani w wypadkach przy pracy na 1000 pracujących (D)</p> <p>X₂₁₀ – wydatki budżetów JST na ochronę zdrowia na 1 mieszkańca (S)</p>

²⁰ Zmienne wyróżnione w tabelach 1 i 2 pogrubioną czcionką, znalazły się w końcowym zbiorze zmiennych diagnostycznych.

Tabela 1 (cd.)

1	2
III. Potencjał demograficzny	<p>X₃₀₁ – współczynnik dynamiki demograficznej (stosunek liczby urodzeń żywych do liczby zgonów w danym okresie)</p> <p>X₃₀₂ – ludność w wieku przedprodukcyjnym w % ludności ogółem</p> <p>X₃₀₃ – ludność w wieku produkcyjnym w % ludności ogółem</p> <p>X₃₀₄ – ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym (D)</p> <p>X₃₀₅ – ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym (wskaźnik obciążenia demograficznego)</p> <p>X₃₀₆ – migracje wewnątrzwojewódzkie na pobyt stały na 10 tys. ludności</p> <p>X₃₀₇ – udział osób w wieku 20–44 lata w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym</p> <p>X₃₀₈ – % osób mieszkających w miastach (S)</p>
IV. Rynek pracy	<p>X₄₀₁ – wskaźnik zatrudnienia ogółem</p> <p>X₄₀₂ – wskaźnik zatrudnienia w grupie osób w wieku 15–64 lata</p> <p>X₄₀₃ – wskaźnik zatrudnienia w grupie osób w wieku 50 lat i więcej (S)</p> <p>X₄₀₄ – współczynnik aktywności zawodowej</p> <p>X₄₀₅ – udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym (D)</p> <p>X₄₀₆ – stopa bezrobocia (BAEL)</p> <p>X₄₀₇ – udział bezrobotnych z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych (D)</p> <p>X₄₀₈ – udział zarejestrowanych osób długotrwale bezrobotnych (powyżej 1 roku) wśród ogółu bezrobotnych</p> <p>X₄₀₉ – udział osób z wyższym wykształceniem wśród ogółu osób aktywnych zawodowo (pracujących)</p> <p>X₄₁₀ – przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto (w zł)</p> <p>X₄₁₁ – udział pracujących w sektorze rolniczym wśród ogółu pracujących (w %)</p> <p>X₄₁₂ – udział pracujących w sektorze usługowym wśród ogółu pracujących (w %) (S)</p>

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego; *Roczniki statystyczne województw* z lat 2004–2010; *Raporty Roczne Urzędu Patentowego RP* z lat 2003–2009; *Nauka i technika w Polsce* (lata 2003–2005), GUS; A.B. Czyżewski, M. Góralczyk-Modzelewska, E. Saganowska, M. Wojciechowska, *Regionalne zróżnicowanie kapitału ludzkiego w Polsce*, Z Prac Zakładu Badań Statystyczno-Ekonomicznych, zeszyt 277, Zakład Badań Statystyczno-Ekonomicznych GUS i PAN, Warszawa 2001, s. 9–22; *Kapitał ludzki w województwie dolnośląskim w latach 2002–2006. Międzywojewódzka analiza sprawozdawcza*, Analizy Statystyczne, Urząd Statystyczny we Wrocławiu, Wrocław 2008, s. 95–102; U. Markowska-Przybyła, *Kapitał ludzki i kapitał społeczny jako determinanty zdolności konkurencyjnej regionu* [w:] *Polska w rozszerzonej Unii Europejskiej – uwarunkowania i perspektywy rozwoju*, tom 1, M. Klamut, E. Pancer-Cybulska (red.), Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, nr 1031, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2004, s. 258–260; A.W. Tomaszewska, *Regionalne zróżnicowanie zasobów kapitału ludzkiego w Polsce i ich wpływ na poziom rozwoju – wyniki badań* [w:] *Kapitał ludzki w procesie przemian Europy Środkowej i Wschodniej. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, W. Kosiedowski (red.), TNOiK Dom Organizatora, Toruń 2010, s. 99–101.

W literaturze przedmiotu poświęconej pomiarowi kapitału ludzkiego w polskich regionach, w różny sposób nazywa się i definiuje obszary charakteryzujące ten kapitał. Najczęściej uwzględnia się te, które odnoszą się do wiedzy i wykształcenia ludności, stanu jej zdrowia, aktywności zawodowej (w tym bezrobocia) oraz potencjału demograficznego²¹. Oprócz nich w badaniu wyodrębniono także obszary „Przedsiębiorczość i aktywność społeczna”²² oraz „Badania i innowacje”, które przedstawia tabela 2.

Początkowy zbiór zmiennych diagnostycznych poddano dalszej weryfikacji ze względu na ich wartość informacyjną w oparciu o kryteria statystyczne²³: zdolność dyskryminacyjną zmiennych (ich zmienność względem badanych obiektów – w tym przypadku województw) oraz ich pojemność informacyjną (korelację z innymi zmiennymi).

Tabela 2. Początkowy zbiór zmiennych diagnostycznych w ramach obszarów „Przedsiębiorczość i aktywność społeczna” oraz „Badania i innowacje”

Obszar	Poszczególne zmienne
1	2
V. Badania i innowacje	<p>X₅₀₁ – zatrudnieni w B+R na 1000 osób aktywnych zawodowo (w EPC – ekwiwalentach pełnego czasu pracy)</p> <p>X₅₀₂ – nakłady na B+R na 1 mieszkańca (w zł) (S)</p> <p>X₅₀₃ – nakłady na B+R jako %PKB (w zł)</p> <p>X₅₀₄ – udział profesorów wśród ogółu nauczycieli akademickich (liczonych jako suma profesorów, docentów, adiunktów i asystentów) (S)</p>

²¹ Szerzej: A. B. Czyżewski, M. Góralczyk-Modzelewska, E. Saganowska, M. Wojciechowska, *Regionalne różnicowanie kapitału ludzkiego w Polsce*, Z Prac Zakładu Badań Statystyczno-Ekonomicznych, zeszyt 277, Zakład Badań Statystyczno-Ekonomicznych GUS i PAN, Warszawa 2001, s. 9; *Kapitał ludzki w województwie dolnośląskim w latach 2002–2006. Międzywojewódzka analiza sprawozdawcza*, Analizy Statystyczne, Urząd Statystyczny we Wrocławiu, Wrocław 2008, s. 95–102; U. Markowska-Przybyła, *Kapitał ludzki i kapitał społeczny jako determinanty zdolności konkurencyjnej regionu [w:] Polska w rozszerzonej Unii Europejskiej – uwarunkowania i perspektywy rozwoju*, tom 1, M. Klamut, E. Pancer-Cybulska (red.), Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, nr 1031, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2004, s. 258–260. Obszary „Edukacja”, „Rynek pracy”, „Zdrowie” i „Potencjał demograficzny” uwzględniono przy konstrukcji miernika kapitału ludzkiego w pracy *Kapitał ludzki w województwie dolnośląskim w latach 2002–2006. Międzywojewódzka analiza sprawozdawcza*, Analizy Statystyczne, Urząd Statystyczny we Wrocławiu, Wrocław 2008, s. 95–102.

²² Obszar ten nawiązuje do miernika cząstkowego „Aktywność społeczno-gospodarcza” uwzględnionego przy konstrukcji miernika jakości kapitału ludzkiego (JKL) w pracy: A.B. Czyżewski, M. Góralczyk-Modzelewska, E. Saganowska, M. Wojciechowska, *Regionalne różnicowanie kapitału ludzkiego w Polsce*, Z Prac Zakładu Badań Statystyczno-Ekonomicznych, zeszyt 277, Zakład Badań Statystyczno-Ekonomicznych GUS i PAN, Warszawa 2001, s. 9.

²³ T. Panek, *Statystyczne metody wielowymiarowej analizy porównawczej*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2009, s. 18–19.

Tabela 2 (cd.)

1	2
	X₅₀₅ – liczba studentów studiów doktoranckich na 1000 studentów ogółem (S) X ₅₀₆ – liczba zgłoszonych wynalazków krajowych na 1 mln mieszkańców
VI. Przedsiębiorczość i aktywność społeczna	X₆₀₁ – liczba podmiotów wpisanych do rejestru REGON na 10 tys. ludności (S) X ₆₀₂ – jednostki nowo zarejestrowane w rejestrze REGON na 10 tys. ludności X₆₀₃ – liczba fundacji, stowarzyszeń i organizacji społecznych na 1000 ludności (S) X ₆₀₄ – liczba osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (sektor prywatny) na 1000 osób w wieku produkcyjnym

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego; *Roczniki statystyczne województw z lat 2004–2010*; *Raporty Roczne Urzędu Patentowego RP z lat 2003–2009*; *Nauka i technika w Polsce (lata 2003–2005)*, GUS; A. B. Czyżewski, M. Góralczyk-Modzelewska, E. Saganowska, M. Wojciechowska, *Regionalne zróżnicowanie kapitału ludzkiego w Polsce*, Z Prac Zakładu Badań Statystyczno-Ekonomicznych, zeszyt 277, Zakład Badań Statystyczno-Ekonomicznych GUS i PAN, Warszawa 2001, s. 9–22; *Kapitał ludzki w województwie dolnośląskim w latach 2002–2006. Międzywojewódzka analiza sprawozdawcza*, Analizy Statystyczne, Urząd Statystyczny we Wrocławiu, Wrocław 2008, s. 95–102; U. Markowska-Przybyła, *Kapitał ludzki i kapitał społeczny jako determinanty zdolności konkurencyjnej regionu* [w:] *Polska w rozszerzonej Unii Europejskiej – uwarunkowania i perspektywy rozwoju*, tom 1, M. Klamut, E. Pancer-Cybulska (red.), Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, nr 1031, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2004, s. 258–260; A. W. Tomaszewska, *Regionalne zróżnicowanie zasobów kapitału ludzkiego w Polsce i ich wpływ na poziom rozwoju – wyniki badań* [w:] *Kapitał ludzki w procesie przemian Europy Środkowej i Wschodniej. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, W. Kosiedowski (red.), TNOiK Dom Organizatora, Toruń 2010, s. 99–101.

Poszczególne zmienne uwzględnione w początkowym zbiorze charakteryzowały się różną zmiennością w poszczególnych latach, dlatego pozostawiono w nim te, dla których wartość współczynnika zmienności $V_s > 10\%$ przez znaczną część analizowanego okresu²⁴. Następnie przy pomocy metody parametrycznej Hellwiga usunięto zmienne silnie ze sobą skorelowane. Dla każdego roku wyznaczono macierze współczynników korelacji liniowej między zmiennymi w ramach poszczególnych obszarów kapitału ludzkiego i dokonano podziału tych zmiennych na trzy grupy (zmienne centralne, satelitarne i izolowane), przyjmując jako progową wartość współczynnika korelacji $r^* = 0,5$ (jest to najczęściej przyjmowana wartość r^* w przypadku ustalania jej w sposób arbitralny). Ostateczny zbiór zmiennych diagnostycznych stanowią zmienne centralne

²⁴ Pozostawiono zmienne, dla których $V_s > 10\%$ w przypadku co najmniej 5 lat (uwzględniono także jedną zmienną, dla której warunek ten był spełniony w przypadku 4 lat – X₆₀₃).

i izolowane²⁵. W poszczególnych latach zbiory zmiennych centralnych i izolowanych różniły się, dlatego przy tworzeniu końcowego zbioru zmiennych wzięto pod uwagę częstotliwość pojawienia się danej zmiennej centralnej lub izolowanej w całym badanym okresie²⁶.

Finałny zbiór zmiennych diagnostycznych tworzą 23 zmienne (wyróżnione w tabelach 1 i 2), które poddano następnie normalizacji według wzoru²⁷:

$$z_{ij} = \frac{x_{ij}}{\max\{x_{ij}\}} \text{ dla stymulant, } \max\{x_{ij}\} \neq 0,$$

$$z_{ij} = \frac{\min\{x_{ij}\}}{x_{ij}} \text{ dla destymulant, } x_{ij} \neq 0$$

gdzie: z_{ij} – znormalizowana zmienna, $\max\{x_{ij}\}$ – wartość maksymalna danej zmiennej, $\min\{x_{ij}\}$ – wartość minimalna danej zmiennej, x_{ij} – wartość bieżąca zmiennej.

Poszczególne mierniki cząstkowe kapitału ludzkiego dla każdego roku i województwa obliczono jako średnią arytmetyczną wszystkich zmiennych w ramach danego obszaru kapitału ludzkiego²⁸:

²⁵ Szerzej: A. Młodak, *Analiza taksonomiczna w statystyce regionalnej*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2006, s. 30–32; T. Panek, *Statystyczne metody wielowymiarowej analizy porównawczej*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2009, s. 20–23; E. Nowak, *Metody taksonomiczne w klasyfikacji obiektów społeczno-gospodarczych*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1990, s. 28–33; *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*, A. Zeliaś (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000, s. 41–42.

²⁶ Dodatkowo uwzględniono także zmienne X_{115} , X_{204} , X_{407} , X_{403} z uwagi na wysoką wartość współczynnika zmienności V_s . Takie kryteria doboru zmiennych w przypadku różnych zbiorów zmiennych centralnych i izolowanych w poszczególnych latach (w tym także kryterium asymetryczności rozkładu) przyjęto na przykład w pracy: A. Malina, S. Wanat, *Analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia ludności w Polsce w latach 1990–1997* [w:] *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*, A. Zeliaś (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000, s. 133.

²⁷ A. Młodak, *Analiza taksonomiczna w statystyce regionalnej*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2006, s. 35–43; S. Wanat, A. Zeliaś, *Metody budowy syntetycznych mierników poziomu życia ludności* [w:] *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*, A. Zeliaś (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000, s. 91. Charakter zmiennych (stymulanta – S, destymulanta – D) z końcowego zbioru określono w tabelach 1 i 2.

²⁸ S. Wanat, A. Zeliaś, *Metody budowy syntetycznych mierników poziomu życia ludności* [w:] *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*, A. Zeliaś (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000, s. 93–94; A. Malina, S. Wanat, *Analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia ludności*

$$O_i = \frac{1}{l} \sum_{j=1}^l z_{ij},$$

gdzie: z_{ij} – to znormalizowana zmienna x_{ij} , l – liczba zmiennych w ramach danego obszaru kapitału ludzkiego, i – numer obszaru kapitału ludzkiego, ($i = 1, \dots, 6$), ($j = 1, \dots, l$).

Miernik syntetyczny kapitału ludzkiego dla poszczególnych regionów obliczono już natomiast jako średnią ważoną mierników cząstkowych²⁹:

$$KL = \sum_{i=1}^m \alpha_i O_i,$$

gdzie: KL – syntetyczny miernik kapitału ludzkiego, i – numer obszaru kapitału ludzkiego, O_i – wartość miernika cząstkowego i -tego obszaru kapitału ludzkiego, α_i – waga i -tego obszaru, $\sum \alpha_i = 1$, ($i = 1, \dots, m$).

W dalszej części opracowania poszczególne obszary kapitału ludzkiego (O_i) oznaczono następującymi symbolami: $O_1 = E$ (obszar „Edukacja”), $O_2 = Z$ („Zdrowie”), $O_3 = Pd$ („Potencjał demograficzny”), $O_4 = R$ („Rynek pracy”), $O_5 = B$ („Badania i innowacje”) oraz $O_6 = P$ („Przedsiębiorczość i aktywność społeczna”). Obszary te w różnym stopniu charakteryzują jakość kapitału ludzkiego i nie wszystkie są równie istotnym obszarem inwestycji w jego zasoby, co pozostałe. Poszczególnym miernikom cząstkowym składającym się na główny miernik kapitału ludzkiego przypisano zatem następujące wagi.

w Polsce w latach 1990–1997 [w:] *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*, A. Zeliaś (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000, s. 135–136.

²⁹ A. Malina, S. Wanat, *Analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia ludności w Polsce w latach 1990–1997 [w:] Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*, A. Zeliaś (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000, s. 135–136; T. Grabiński, *Taksonometryczne metody wyodrębniania jednorodnych zbiorowości [w:] Ekonometria przestrzenna*, A. Zeliaś (red.), Państwowe Wydawnictwa Ekonomiczne, Warszawa 1991, s. 87.

Tabela 3. Wagi obszarów w mierniku kapitału ludzkiego

Obszar	Edukacja	Zdrowie	Potencjał demograficzny	Rynek pracy	Badania i innowacje	Przedsiębiorczość i aktywność społeczna
waga (α)	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2

Źródło: opracowanie własne.

Równe wagi na poziomie 0,2 otrzymały mierniki charakteryzujące obszary: „Edukacja”, „Rynek pracy”, „Badania i innowacje” oraz „Przedsiębiorczość i aktywność społeczna”, a niższe (0,1) dwa pozostałe: „Potencjał demograficzny” oraz „Zdrowie”.

4. Kapitał ludzki a poziom wzrostu gospodarczego polskich regionów w latach 2003–2009

W celu zbadania istnienia zależności między jakością zasobów kapitału ludzkiego i poszczególnych jego elementów, a poziomem wzrostu gospodarczego polskich regionów w latach 2003–2009, obliczono wartość współczynnika korelacji liniowej Pearsona r dla poszczególnych mierników i wskaźnika PKB *per capita* w tym okresie. Określa ona charakter (kierunek oraz siłę) zależności liniowej występującej pomiędzy badanymi zmiennymi. Analiza wartości tego współczynnika pozwala zatem zweryfikować przyjęte na wstępie założenia, a w konsekwencji określić czy kapitał ludzki (oraz związane z nim dziedziny życia społeczno-gospodarczego) i wzrost gospodarczy w polskich regionach są ze sobą powiązane.

4.1. Syntetyczny miernik kapitału ludzkiego a poziom wzrostu gospodarczego polskich regionów

Wartości miernika kapitału ludzkiego w poszczególnych latach (2003–2009) i województwach prezentuje tabela 4.

Tabela 4. Miernik kapitału ludzkiego według województw w latach 2003–2009

Województwo	Wartości miernika KL						
	KL ₂₀₀₃	KL ₂₀₀₄	KL ₂₀₀₅	KL ₂₀₀₆	KL ₂₀₀₇	KL ₂₀₀₈	KL ₂₀₀₉
Dolnośląskie	0,750	0,758	0,769	0,769	0,776	0,773	0,776
Kujawsko-pomorskie	0,703	0,710	0,715	0,719	0,713	0,713	0,718
Lubelskie	0,709	0,710	0,712	0,704	0,709	0,706	0,707
Lubuskie	0,694	0,697	0,705	0,698	0,702	0,698	0,707
Łódzkie	0,702	0,704	0,722	0,727	0,729	0,735	0,734
Małopolskie	0,771	0,776	0,777	0,779	0,764	0,764	0,767
Mazowieckie	0,863	0,871	0,878	0,892	0,895	0,896	0,895
Opolskie	0,669	0,676	0,683	0,681	0,689	0,689	0,706
Podkarpackie	0,634	0,630	0,630	0,648	0,644	0,657	0,660
Podlaskie	0,657	0,653	0,657	0,647	0,652	0,655	0,657
Pomorskie	0,755	0,756	0,764	0,765	0,773	0,785	0,778
Śląskie	0,708	0,712	0,723	0,709	0,714	0,718	0,721
Świętokrzyskie	0,621	0,619	0,621	0,631	0,631	0,643	0,658
Warmińsko-mazurskie	0,703	0,692	0,690	0,691	0,695	0,692	0,704
Wielkopolskie	0,778	0,776	0,788	0,775	0,769	0,767	0,765
Zachodniopomorskie	0,724	0,734	0,733	0,729	0,735	0,758	0,754
V _s (w %)	8,38	8,72	8,87	8,93	8,81	8,64	8,11

Źródło: opracowanie własne.

Poszczególne regiony w latach 2003-2009 różniły się wartością miernika kapitału ludzkiego, jednak zróżnicowanie i jego wartości (mierzone współczynnikiem zmienności V_s) było niewielkie (V_s<10%).³⁰

Tabela 5 prezentuje natomiast wartości wskaźnika PKB *per capita*³¹ w poszczególnych województwach.

³⁰ Należy przy tym zauważyć, że zmienne uwzględnione w końcowym zbiorze wyrażone w „zł” dotyczyły bieżącego (dla danego roku) poziomu cen.

³¹ Wartości PKB *per capita* w latach 2003–2008 według PKD 2004, a dla roku 2009 według PKD 2007.

Tabela 5. Wskaźnik PKB *per capita* (w zł) w województwach w latach 2003-2009

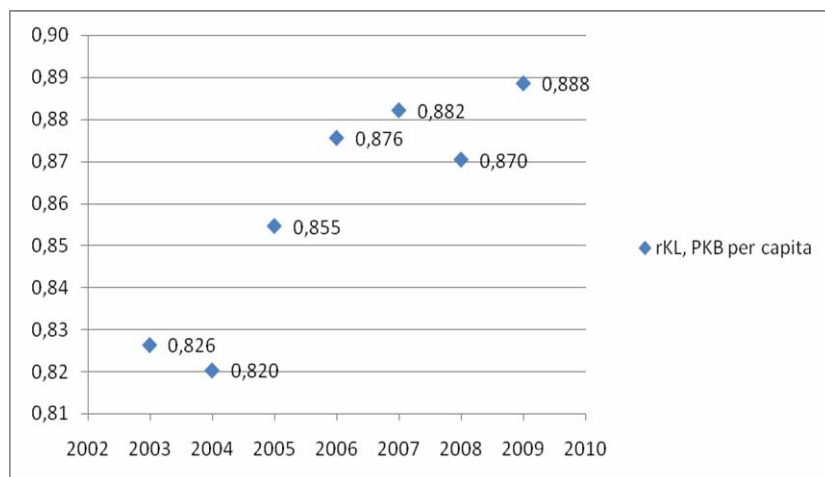
Województwo	Wartość miernika PKB <i>per capita</i>						
	PKB ₂₀₀₃	PKB ₂₀₀₄	PKB ₂₀₀₅	PKB ₂₀₀₆	PKB ₂₀₀₇	PKB ₂₀₀₈	PKB ₂₀₀₉
Dolnośląskie	22596	24641	26620	29739	33567	35989	38395
Kujawsko-pomorskie	19781	21625	22474	24301	26801	28926	29834
Lubelskie	15589	16771	17591	18779	20913	23219	23651
Lubuskie	19102	21622	23241	24733	27350	28709	30068
Łódzkie	20364	22261	23666	25521	28371	31140	32162
Małopolskie	18945	20664	21989	24111	26456	28878	30220
Mazowieckie	34320	36884	40817	44381	49415	52770	56383
Opolskie	17516	20778	21347	22347	25609	28379	28761
Podkarpackie	15635	16886	17789	19024	20829	23101	24131
Podlaskie	16756	18054	19075	20396	22896	24434	25951
Pomorskie	21704	23619	25308	27373	30396	31754	34267
Śląskie	24024	27205	27792	29497	32761	36126	37761
Świętokrzyskie	17235	18696	19274	21130	23741	26763	27333
Warmińsko-mazurskie	17411	18790	19709	21005	22961	24814	25970
Wielkopolskie	23120	26011	27553	29279	32266	34934	37424
Zachodniopomorskie	20906	22456	23924	25324	27708	30357	30939
V _s (w %)	22,44	22,17	23,81	24,33	24,46	23,57	24,84

Źródło: opracowanie własne.

W celu weryfikacji pierwszego z założeń dla miernika kapitału ludzkiego i PKB *per capita* obliczono współczynnik korelacji liniowej Pearsona r w poszczególnych latach.

Współczynnik korelacji liniowej Pearsona³² dla miernika KL i PKB *per capita* jest istotny statystycznie (na poziomie istotności $\alpha=0,05$) w przypadku każdego roku. W związku z tym w poszczególnych latach 2003–2009 istniała pomiędzy nimi istotna statystycznie zależność liniowa. Wartość współczynnika dla każdego roku przedstawia wykres 1.

³² Współczynnik korelacji liniowej Pearsona r stanowi miarę zależności liniowej pomiędzy badanymi zmiennymi. Przyjmuje on wartości z przedziału $\langle -1; 1 \rangle$, przy czym im jego wartość bezwzględna jest bliższa 1, tym ta zależność jest silniejsza. A. Zeliaś, *Metody statystyczne*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2000, s. 80–82; J. Dziechciarz (red.), *Ekonometria. Metody, przykłady, zadania*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2002, s. 31–32.

Wykres 1. Współczynnik korelacji liniowej Pearsona r dla miernika kapitału ludzkiego i PKB *per capita* w województwach w latach 2003-2009

Źródło: opracowanie własne.

Dodatnia wartość współczynnika korelacji r wskazuje na dodatni charakter liniowej zależności między miernikiem kapitału ludzkiego a PKB *per capita* w polskich regionach, co potwierdza przyjęte na wstępie założenie. W poszczególnych latach wartość r zmieniała się, jednak w przypadku każdego roku była powyżej 0,8, co oznacza zależność o dużej sile.³³ Wskazuje to tym samym, że regiony o znacznych zasobach kapitału ludzkiego w tych latach odznaczały się wysokim poziomem wzrostu gospodarczego mierzonym PKB *per capita* (i na odwrót).

4.2. Obszary inwestycji w kapitał ludzki a poziom wzrostu gospodarczego polskich regionów

W celu określenia zależności pomiędzy poszczególnymi elementami kapitału ludzkiego i obszarami inwestycji w człowieka a poziomem wzrostu gospodarczego polskich regionów obliczono współczynnik korelacji liniowej Pearsona

³³ W literaturze przedmiotu wyodrębnia się różne przedziały wartości współczynnika korelacji liniowej Pearsona r i przypisuje się im zależność o różnej sile. Dość często spotykany jest podział, według którego: $r < 0,2$ – oznacza praktycznie brak związku liniowego między badanymi zmiennymi; $0,2$ – $0,4$ – wyraźna (choć niska) zależność liniowa; $0,4$ – $0,7$ – zależność umiarkowana; $0,7$ – $0,9$ – silna zależność; $r > 0,9$ bardzo silna zależność. A. Zeliaś, *Metody statystyczne*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2000, s. 82; S. Ostasiewicz, Z. Rusnak, U. Siedlecka, *Statystyka. Elementy teorii i zadania*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2003, s. 311.

w poszczególnych latach (2003-2009) dla sześciu mierników cząstkowych („Edukacja”, „Zdrowie”, „Potencjał demograficzny”, „Rynek pracy”, „Badania i innowacje”, „Przedsiębiorczość i aktywność społeczna”) i PKB *per capita*. Wartości tego współczynnika dla każdego roku i wszystkich obszarów kapitału ludzkiego oraz jego istotność przedstawia tabela 6.

Tabela 6. Wartości współczynnika korelacji liniowej Pearsona r dla mierników cząstkowych poszczególnych obszarów i PKB *per capita* oraz jego istotność w latach 2003-2009³⁴

Obszary kapitału ludzkiego	r _{miernik obszaru kapitału ludzkiego, PKB per capita}						
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Edukacja	0,41	0,33	0,36	0,47	0,50	0,53	0,44
Zdrowie	0,46	0,61	0,76	0,69	0,63	0,44	0,32
Potencjał demograficzny	0,25	0,27	0,28	0,27	0,26	0,24	0,28
Rynek pracy	0,54	0,54	0,58	0,69	0,67	0,63	0,64
Badania i innowacje	0,73	0,74	0,76	0,78	0,78	0,82	0,84
Przedsiębiorczość i aktywność społeczna	0,74	0,73	0,76	0,76	0,74	0,73	0,70

Źródło: opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę obszar „Edukacja”, województwa w poszczególnych latach (podobnie jak w przypadku miernika kapitału ludzkiego) charakteryzowały się niewielkim zróżnicowaniem jego wartości (załącznik 1), choć w jego przypadku zróżnicowanie to było na jeszcze niższym poziomie (V_s w analizowanym okresie wahał się między 6,71% w 2003 r. a 5% w 2009r).

Siłę i kierunek zależności liniowej pomiędzy poszczególnymi obszarami kapitału ludzkiego, w tym obszarze „Edukacja”, a PKB *per capita* w poszczególnych latach obrazuje tabela 6. Jak można zatem zauważyć, współczynnik r korelacji liniowej Pearsona dla miernika cząstkowego „Edukacja” i PKB *per capita* jest istotny statystycznie (na poziomie istotności $\alpha=0,05$) jedynie w przypadku dwóch lat 2007-2008. Wartość współczynnika r w tych latach to odpowiednio $r_{2007}=0,5$ oraz $r_{2008}=0,53$. Pomiedzy obszarem „Edukacja” a miernikiem PKB *per capita* w polskich regionach występowała zatem istotna statystycznie dodatnia zależność liniowa tylko w latach 2007-2008, o umiarkowanym charakterze. W pozostałym okresie brak istotnej statystycznie (dla $\alpha=0,05$) liniowej zależności między nimi. Należy przy tym zauważyć, że województwo mazowieckie,

³⁴ Wartości współczynnika korelacji liniowej Pearsona istotne na poziomie istotności $\alpha=0,05$ wyróżniono w tabeli 6 pogrubioną czcionką.

w porównaniu z pozostałymi odznacza się znacznie wyższymi wartościami PKB *per capita* we wszystkich latach. W związku z tym ponownie obliczono wartości współczynnika korelacji liniowej Pearsona r dla miernika „Edukacja” i PKB *per capita*, ale już dla 15 województw (bez mazowieckiego), co przedstawia tabela 7.

Tabela 7. Współczynnik korelacji liniowej Pearsona r dla miernika „Edukacja” i PKB *per capita* w 15 województwach (bez mazowieckiego) oraz jego istotność w latach 2003-2009³⁵

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
$r_{E,PKB \text{ per capita}}$	0,67	0,57	0,65	0,61	0,66	0,61	0,55

Źródło: opracowanie własne.

Współczynnik korelacji liniowej Pearsona dla obszaru „Edukacja” i PKB *per capita* liczony dla wszystkich 16 województw był nieistotny statystycznie na poziomie istotności $\alpha=0,05$ w przypadku 5 z 7 analizowanych lat. Jak się jednak okazuje, w momencie pominięcia województwa mazowieckiego pomiędzy tym obszarem kapitału ludzkiego a PKB *per capita* zależność liniowa (dla $\alpha=0,05$) jest już istotna. Obszar ten jest zatem skorelowany dodatnio i w umiarkowany sposób z PKB *per capita*, co potwierdza jego znaczenie jako obszaru inwestycji w kapitał ludzki.

Kolejnym obszarem kapitału ludzkiego jest „Zdrowie”. Zróżnicowanie wartości tego miernika częściowego (załącznik 2) pomiędzy regionami w poszczególnych latach także było niewielkie. Jedynie ostatnie 4 lata badanego okresu (2006-2009) charakteryzowały się w jego przypadku nieco wyższym poziomem V_s ($V_s > 8\%$).

Biorąc pod uwagę wartości współczynnika korelacji liniowej Pearsona dla miernika „Zdrowie” i PKB *per capita* dla wszystkich 16 województw (tabela 6), wskazują one na występowanie istotnej statystycznie (na poziomie istotności $\alpha=0,05$) dodatniej zależności liniowej pomiędzy tym obszarem kapitału ludzkiego a PKB *per capita* w latach 2004-2007. Była to zależność o generalnie umiarkowanej sile ($r > 0,6$). Choć w 2005r. $r=0,76$, co oznacza, że zależność w tym roku była znacząca.

Trzecim obszarem kapitału ludzkiego, dla którego wyliczono miernik częściowy jest „Potencjał demograficzny”. Warto zauważyć, że w latach 2003-2009 zróżnicowanie wartości tego miernika w polskich regionach (załącznik 3) było

³⁵ W tabeli 7, jak i w następnej tabeli 8, wartości współczynnika korelacji liniowej Pearsona istotne na poziomie istotności $\alpha=0,05$ wyróżniono pogrubioną czcionką.

wyższe niż w przypadku dwóch poprzednich mierników cząstkowych („Edukacja” oraz „Zdrowie”), choć nadal $V_s < 10\%$. Biorąc pod uwagę zależność między tym obszarem kapitału ludzkiego a PKB *per capita*, w przeciwieństwie do poprzednich obszarów współczynnik korelacji liniowej Pearsona dla miernika „Potencjał demograficzny” i PKB *per capita* był we wszystkich analizowanych latach nieistotny statystycznie (dla $\alpha=0,05$). Świadczy to zatem o braku istotnej statystycznie liniowej zależności między tym obszarem kapitału ludzkiego a PKB *per capita* w polskich regionach w każdym z lat analizowanego okresu przy przyjętym poziomie istotności.

Podobnie jak w przypadku obszaru „Edukacja”, obliczono także wartości współczynnika korelacji liniowej Pearsona r dla miernika „potencjał demograficzny” i PKB *per capita* tylko dla piętnastu województw (z pominięciem mazowieckiego). Jego wartości i istotność przedstawia Tabela 8.

Tabela 8. Współczynnik korelacji liniowej Pearsona r dla miernika „Potencjał demograficzny” i PKB *per capita* w województwach (bez mazowieckiego) i jego istotność w latach 2003–2009

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
$r_{Pd,PKB \textit{ per capita}}$	0,62	0,58	0,61	0,58	0,54	0,46	0,50

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z tabeli 8, pomiędzy obszarem kapitału ludzkiego „Potencjał demograficzny” a PKB *per capita* w 15 województwach (bez mazowieckiego) w przypadku 5 z 7 analizowanych lat (2003–2007) występowała istotna statystycznie dodatnia zależność liniowa o umiarkowanej sile. Tym samym obszar kapitału ludzkiego „Potencjał demograficzny” również można traktować jako znaczący obszar kapitału ludzkiego, z punktu widzenia wzrostu gospodarczego.

Oprócz trzech dotychczasowych obszarów kapitału ludzkiego, obliczono mierniki cząstkowe także dla „Rynku pracy”, „Badań i innowacji” oraz „Przedsiębiorczości i aktywności społecznej”. Obszary te, jak się okazuje, odznaczają się znacznie silniejszą zależnością z PKB *per capita* niż trzy poprzednie.

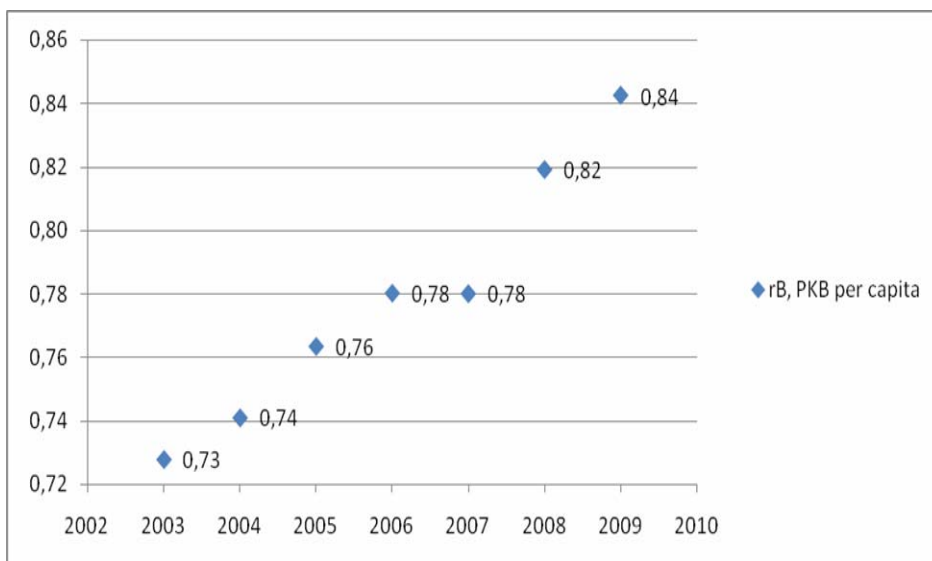
Wartość współczynnika korelacji liniowej Pearsona r dla miernika „Rynek pracy”³⁶ i PKB *per capita* w latach 2003–2009 (tabela 6), wskazuje na występowanie istotnej statystycznie (dla $\alpha=0,05$), dodatniej zależności liniowej, między tym obszarem kapitału ludzkiego, a PKB *per capita* w polskich regionach.

³⁶ Wartości miernika „Rynek pracy” w poszczególnych latach i województwach zawiera załącznik 4.

Wynika więc z tego, że regiony o wyższej wartości miernika „Rynek pracy” odznaczały się wyższym poziomem wzrostu gospodarczego mierzonym za pomocą tego wskaźnika. Wartość r w poszczególnych latach zmieniała się (najniższa to $r_{2003}=0,54$, a najwyższa $r_{2006}=0,69$), wskazując jednak generalnie na zależność liniową o dość umiarkowanej sile.

W przeciwieństwie do dotychczas analizowanych obszarów kapitału ludzkiego miernik „Badania i innowacje” (załącznik 5), charakteryzuje się bardzo wysokim współczynnikiem zmienności V_s (w latach 2003-2009 wahał się on pomiędzy 28,50% a 35,41%). Województwa w Polsce są więc znacznie zróżnicowane pod względem tego obszaru kapitału ludzkiego.

Wykres 2. Współczynnik korelacji liniowej Pearsona r dla miernika „Badania i innowacje” i PKB *per capita* w województwach w latach 2003-2009

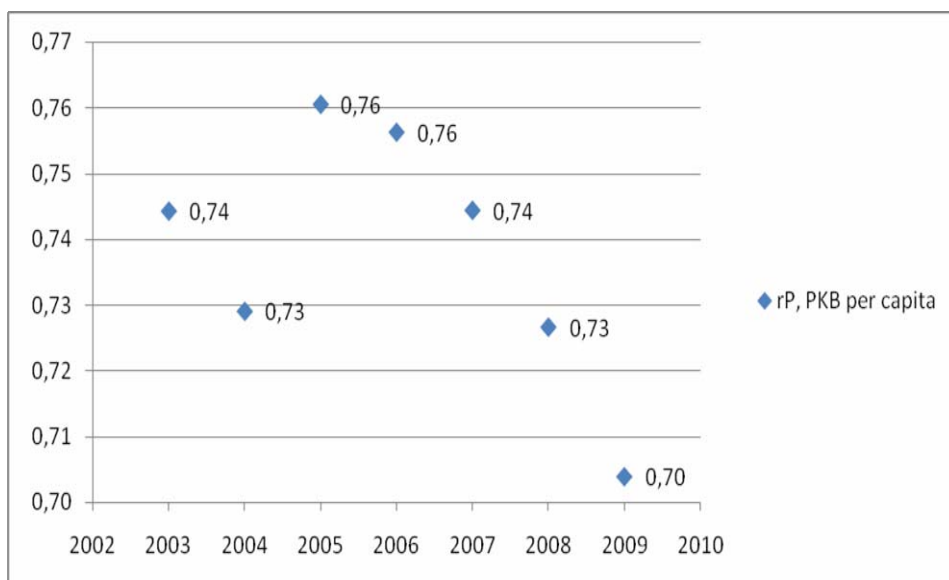


Źródło: opracowanie własne.

W poszczególnych latach wartości współczynnika korelacji liniowej Pearsona dla miernika „Badania i innowacje” i PKB *per capita* były dodatnie i wysokie. Pomiedzy tym obszarem kapitału ludzkiego a PKB *per capita* w polskich regionach w latach 2003–2009 występowała zatem istotna statystycznie (dla $\alpha=0,05$) i dodatnia zależność liniowa o dużej sile. „Badania i innowacje” są więc liniowo silnie skorelowane z PKB *per capita*, tak więc rola tego obszaru kapitału ludzkiego z punktu widzenia wzrostu gospodarczego polskich regionów może być znacząca.

Ostatnim miernikiem cząstkowym reprezentującym kapitał ludzki jest „Przedsiębiorczość i aktywność społeczna”. Podobnie jak w przypadku miernika „Badania i innowacje” zróżnicowanie województw ze względu na wartość tego miernika (załącznik 6) jest większe niż w przypadku wcześniejszych obszarów ($V_s > 10\%$), choć nieznacznie.

Wykres 3. Współczynnik korelacji liniowej Pearsona r dla miernika „Przedsiębiorczość i aktywność społeczna” oraz PKB *per capita* w województwach w latach 2003-2009



Źródło: opracowanie własne.

Wartości współczynnika korelacji liniowej dla miernika „Przedsiębiorczość i aktywność społeczna” oraz PKB *per capita* wskazują również na występowanie znaczącej ($r \geq 0,7$), dodatniej zależności liniowej pomiędzy nimi, istotnej statystycznie (na poziomie istotności $\alpha = 0,05$), w każdym z lat analizowanego okresu.. Ten obszar kapitału ludzkiego, podobnie jak „Badania i innowacje”, może być zatem szczególnie istotny dla wzrostu gospodarczego polskich regionów.

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, zależność między kapitałem ludzkim i poszczególnymi miernikami cząstkowymi a poziomem wzrostu gospodarczego polskich regionów (mierzonym PKB *per capita*) różnie kształtowała się w badanym okresie. Biorąc pod uwagę „cały” kapitał ludzki, wartość współczynnika korelacji liniowej Pearsona r dla miernika KL i PKB *per capita* wskazuje na

występowanie w polskich regionach istotnej statystycznie (na poziomie istotności $\alpha=0,05$), dodatniej zależności liniowej między nimi, co potwierdza przyjęte w pracy założenie. Warto przy tym zauważyć, iż jest to zależność o dużej sile. Im wyższy był więc w danym roku poziom kapitału ludzkiego w polskich regionach, tym odznaczały się one wyższym poziomem PKB *per capita*.

W przypadku poszczególnych mierników cząstkowych reprezentujących składowe kapitału ludzkiego i obszary inwestycji w ten kapitał, zależność między nimi a PKB *per capita* w polskich regionach, w latach 2003–2009 była dość zróżnicowana, co potwierdza drugie z przyjętych założeń. Analiza wartości współczynnika korelacji liniowej Pearsona r dla wszystkich sześciu obszarów kapitału ludzkiego i PKB *per capita* wskazuje (podobnie jak w przypadku całościowego kapitału ludzkiego) na dodatnią korelację między nimi w polskich regionach. W przypadku poszczególnych obszarów kapitału ludzkiego występowały jednak różnice dotyczące siły badanej zależności, a niekiedy nawet jej istotności.

W przypadku obszaru „Edukacja”, współczynnik korelacji liniowej Pearsona r wskazuje na dodatnią zależność liniową (o umiarkowanym charakterze), między tym obszarem kapitału ludzkiego, a PKB *per capita* w polskich regionach, istotną statystycznie (dla $\alpha=0,05$) jedynie w latach 2007–2008. Biorąc jednak pod uwagę tylko 15 województw (bez mazowieckiego), zależność ta staje się istotna we wszystkich analizowanych latach i jest dodatnią zależnością liniową o umiarkowanym charakterze. W przypadku obszaru „Zdrowie” i ponownie wszystkich 16 województw, obszar ten był istotnie statystycznie i dodatnio skorelowany liniowo z PKB *per capita*, w przypadku czterech lat (2004–2007).

Ciekawie przedstawia się natomiast sytuacja w przypadku obszaru kapitału ludzkiego „Potencjał demograficzny”. Wartości współczynnika korelacji liniowej Pearsona r dla tego obszaru i PKB *per capita* świadczą o braku istotnej statystycznie (dla $\alpha=0,05$), liniowej zależności w każdym z siedmiu badanych lat. Sytuacja zmienia się jednak, podobnie jak w przypadku obszaru „Edukacja”, gdy zależność tę sprawdza się nie dla wszystkich województw (z pominięciem województwa mazowieckiego). Dla 15 polskich województw zależność liniowa między „Potencjałem demograficznym” a PKB *per capita* jest już w przypadku pięciu lat (2003–2007) istotna statystycznie (dla $\alpha=0,05$), a wartość współczynnika korelacji r wskazuje, że jest to dodatnia zależność o umiarkowanej sile.

Zupełnie odwrotna sytuacja dotyczy pozostałych obszarów kapitału ludzkiego. „Rynek pracy”, „Badania i innowacje” oraz „Przedsiębiorczość i aktywność społeczna” w każdym z analizowanych lat były w polskich regionach istotnie liniowo skorelowane z PKB *per capita*, a szczególnie silna zależność dotyczyła obszarów „Badania i innowacje” ($r \geq 0,73$) oraz „Przedsiębiorczość i aktywność społeczna” ($r \geq 0,7$ w latach 2003–2009).

Podsumowanie

Badania i analizy, w zależności od przyjętej definicji kapitału ludzkiego, rozpatrywanej skali oraz metod pomiaru, mogą wskazywać na różny charakter zależności między zasobami tego kapitału a poziomem wzrostu gospodarczego. Przeprowadzona w niniejszej pracy analiza wskazuje i potwierdza (badaną już niejednokrotnie) zależność między jakością kapitału ludzkiego a poziomem wzrostu gospodarczego, na przykładzie polskich regionów. Wynika z niej, że regiony o dużych zasobach kapitału ludzkiego w poszczególnych latach analizowanego okresu, odznaczały się znacznym poziomem wzrostu gospodarczego (choć w przypadku poszczególnych regionów zależność ta mogła być zróżnicowana). Kapitał ludzki można zatem traktować jako istotny czynnik z punktu widzenia wzrostu, a w konsekwencji rozwoju gospodarczego polskich regionów.

Nieco inaczej wygląda sytuacja w przypadku poszczególnych składowych (obszarów) kapitału ludzkiego, w badaniu reprezentowanych przez sześć mierników cząstkowych. Obszary takie, jak „Edukacja” czy „Zdrowie” w polskich regionach okazały się skorelowane dodatnio i umiarkowanie liniowo z PKB *per capita*, choć nie zawsze była to zależność istotna statystycznie. Znacznie wyższa i istotna (na poziomie istotności $\alpha=0,05$) we wszystkich latach dodatnia zależność liniowa dotyczyła obszarów „Badania i innowacje” oraz „Przedsiębiorczość i aktywność społeczna”. Jak się natomiast okazuje, zupełnie nieistotnie skorelowany liniowo z PKB *per capita* dla wszystkich województw był w tych latach obszar „Potencjał demograficzny”. Zależność ta okazuje się jednak istotna i dodatnia w większości lat, w przypadku analizy dla 15 województw, gdy zostanie pominięte województwo mazowieckie.

Podsumowując, inwestycje w takie obszary jak „Edukacja” czy „Zdrowie” z punktu widzenia ogólnych zasobów kapitału ludzkiego, ale i wzrostu gospodarczego, są konieczne, gdyż podnoszą one stan zdrowia oraz poziom wiedzy formalnej i wykształcenia mieszkańców danego regionu. Należy jednak pamiętać, że niezwykle istotne z ekonomicznego punktu widzenia pozostaje wciąż wykorzystanie tych zasobów. Dlatego szczególnie ważny element polityki wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w regionie, powinny stanowić działania, związane z aktywizacją zawodową jego mieszkańców, a zwłaszcza inwestycje mające na celu rozwój przedsiębiorczości oraz badań i innowacji, jako obszarów szczególnie silnie i dodatnio powiązanych z poziomem wzrostu gospodarczego polskich regionów.

Załącznik 1. Miernik cząstkowy „Edukacja” według województw w latach 2003–2009

Województwa	Wartości miernika						
	E ₂₀₀₃	E ₂₀₀₄	E ₂₀₀₅	E ₂₀₀₆	E ₂₀₀₇	E ₂₀₀₈	E ₂₀₀₉
Dolnośląskie	0,869	0,854	0,871	0,846	0,839	0,840	0,864
Kujawsko-pomorskie	0,801	0,785	0,789	0,780	0,764	0,756	0,765
Lubelskie	0,777	0,805	0,804	0,799	0,783	0,798	0,814
Lubuskie	0,791	0,785	0,779	0,791	0,779	0,755	0,763
Łódzkie	0,746	0,775	0,799	0,791	0,813	0,818	0,805
Małopolskie	0,834	0,842	0,846	0,858	0,839	0,831	0,831
Mazowieckie	0,782	0,776	0,781	0,807	0,798	0,811	0,803
Opolskie	0,735	0,755	0,747	0,752	0,747	0,764	0,780
Podkarpackie	0,736	0,749	0,741	0,751	0,722	0,751	0,753
Podlaskie	0,719	0,743	0,733	0,714	0,692	0,690	0,708
Pomorskie	0,783	0,779	0,779	0,766	0,758	0,768	0,770
Śląskie	0,815	0,815	0,835	0,815	0,812	0,806	0,804
Świętokrzyskie	0,657	0,668	0,676	0,705	0,710	0,728	0,744
Warmińsko-mazurskie	0,738	0,738	0,762	0,749	0,740	0,735	0,736
Wielkopolskie	0,823	0,821	0,826	0,821	0,801	0,794	0,787
Zachodniopomorskie	0,804	0,795	0,781	0,762	0,746	0,755	0,762
V _s (w %)	6,71	5,77	6,10	5,49	5,72	5,29	5,00

Źródło: opracowanie własne.

Załącznik 2. Miernik cząstkowy „Zdrowie” według województw w latach 2003-2009

Województwa	Wartości miernika						
	Z ₂₀₀₃	Z ₂₀₀₄	Z ₂₀₀₅	Z ₂₀₀₆	Z ₂₀₀₇	Z ₂₀₀₈	Z ₂₀₀₉
Dolnośląskie	0,7074	0,7220	0,7239	0,7365	0,7352	0,6964	0,6400
Kujawsko-pomorskie	0,6767	0,7040	0,7349	0,7567	0,7713	0,7499	0,7117
Lubelskie	0,7078	0,7200	0,7117	0,7108	0,7517	0,7713	0,7486
Lubuskie	0,6530	0,7111	0,7047	0,6734	0,6666	0,6802	0,7290
Łódzkie	0,7195	0,7255	0,7493	0,7604	0,7371	0,7734	0,7612
Małopolskie	0,7916	0,7620	0,7699	0,7985	0,7507	0,8008	0,7818
Mazowieckie	0,8276	0,8755	0,9120	0,9488	0,9657	0,9182	0,9026
Opolskie	0,6813	0,7317	0,7251	0,6948	0,7397	0,6619	0,7713
Podkarpackie	0,6710	0,6990	0,6967	0,7080	0,7114	0,7440	0,7206
Podlaskie	0,7506	0,7432	0,7594	0,7173	0,7492	0,7700	0,7628
Pomorskie	0,7509	0,7590	0,7472	0,7826	0,7653	0,8293	0,8167
Śląskie	0,7391	0,7400	0,7476	0,7147	0,7180	0,7250	0,6956
Świętokrzyskie	0,8004	0,7749	0,7528	0,7828	0,7966	0,8048	0,8452
Warmińsko-mazurskie	0,7224	0,7423	0,6825	0,7372	0,7169	0,7003	0,6913
Wielkopolskie	0,6904	0,6988	0,7063	0,6914	0,6699	0,6987	0,6781
Zachodniopomorskie	0,7242	0,7921	0,7367	0,7219	0,7213	0,8343	0,7184
V _s (w %)	6,78	5,96	6,97	8,69	8,98	8,88	8,86

Źródło: opracowanie własne.

Załącznik 3. Miernik cząstkowy „Potencjał demograficzny” według województw w latach 2003-2009

Województwa	Wartości miernika						
	Pd ₂₀₀₃	Pd ₂₀₀₄	Pd ₂₀₀₅	Pd ₂₀₀₆	Pd ₂₀₀₇	Pd ₂₀₀₈	Pd ₂₀₀₉
Dolnośląskie	0,812	0,812	0,815	0,815	0,818	0,820	0,822
Kujawsko-pomorskie	0,830	0,831	0,832	0,830	0,832	0,832	0,832
Lubelskie	0,681	0,684	0,685	0,687	0,691	0,694	0,697
Lubuskie	0,868	0,868	0,870	0,868	0,870	0,870	0,870
Łódzkie	0,729	0,733	0,736	0,737	0,740	0,743	0,747
Małopolskie	0,734	0,734	0,734	0,736	0,741	0,745	0,749
Mazowieckie	0,751	0,755	0,760	0,766	0,774	0,781	0,790
Opolskie	0,712	0,708	0,704	0,700	0,698	0,695	0,693
Podkarpackie	0,721	0,720	0,718	0,717	0,720	0,722	0,723
Podlaskie	0,761	0,762	0,763	0,766	0,769	0,770	0,776
Pomorskie	0,892	0,892	0,894	0,893	0,895	0,896	0,898
Śląskie	0,866	0,860	0,857	0,854	0,854	0,855	0,856
Świętokrzyskie	0,648	0,647	0,648	0,649	0,652	0,654	0,655
Warmińsko-mazurskie	0,881	0,882	0,882	0,882	0,883	0,883	0,883
Wielkopolskie	0,823	0,826	0,829	0,825	0,827	0,829	0,831
Zachodniopomorskie	0,872	0,874	0,874	0,872	0,873	0,872	0,871
V _s (w %)	9,96	9,95	9,97	9,86	9,73	9,65	9,59

Źródło: opracowanie własne.

Załącznik 4. Miernik cząstkowy „Rynek pracy” według województw w latach 2003-2009

Województwa	Wartości miernika						
	R ₂₀₀₃	R ₂₀₀₄	R ₂₀₀₅	R ₂₀₀₆	R ₂₀₀₇	R ₂₀₀₈	R ₂₀₀₉
Dolnośląskie	0,759	0,759	0,776	0,791	0,792	0,783	0,805
Kujawsko-pomorskie	0,796	0,805	0,817	0,788	0,771	0,772	0,792
Lubelskie	0,736	0,727	0,726	0,699	0,692	0,693	0,719
Lubuskie	0,833	0,817	0,816	0,775	0,791	0,802	0,817
Łódzkie	0,735	0,703	0,737	0,749	0,740	0,737	0,755
Małopolskie	0,828	0,831	0,821	0,825	0,790	0,768	0,789
Mazowieckie	0,861	0,845	0,834	0,844	0,826	0,836	0,849
Opolskie	0,792	0,790	0,804	0,781	0,773	0,786	0,803
Podkarpackie	0,763	0,742	0,730	0,719	0,690	0,706	0,727
Podlaskie	0,766	0,739	0,749	0,734	0,731	0,720	0,717
Pomorskie	0,832	0,808	0,821	0,819	0,835	0,867	0,844
Śląskie	0,788	0,769	0,780	0,774	0,782	0,811	0,808
Świętokrzyskie	0,659	0,639	0,662	0,658	0,648	0,649	0,673
Warmińsko-mazurskie	0,793	0,760	0,758	0,761	0,757	0,753	0,783
Wielkopolskie	0,851	0,805	0,819	0,810	0,807	0,800	0,793
Zachodniopomorskie	0,771	0,773	0,780	0,756	0,775	0,794	0,814
V _s (w %)	6,50	6,83	6,09	6,34	6,73	7,31	6,32

Źródło: opracowanie własne.

Załącznik 5. Miernik cząstkowy „Badania i innowacje” według województw w latach 2003-2009

Województwa	Wartości miernika						
	B ₂₀₀₃	B ₂₀₀₄	B ₂₀₀₅	B ₂₀₀₆	B ₂₀₀₇	B ₂₀₀₈	B ₂₀₀₉
Dolnośląskie	0,535	0,574	0,597	0,590	0,621	0,621	0,620
Kujawsko-pomorskie	0,429	0,469	0,463	0,500	0,480	0,494	0,538
Lubelskie	0,610	0,604	0,625	0,618	0,639	0,592	0,567
Lubuskie	0,292	0,285	0,323	0,317	0,331	0,341	0,343
Łódzkie	0,537	0,543	0,559	0,579	0,578	0,587	0,619
Małopolskie	0,642	0,675	0,691	0,677	0,678	0,673	0,667
Mazowieckie	0,907	0,943	0,959	0,978	0,994	0,988	0,990
Opolskie	0,421	0,402	0,431	0,437	0,452	0,454	0,451
Podkarpackie	0,319	0,288	0,310	0,373	0,400	0,400	0,403
Podlaskie	0,273	0,284	0,314	0,330	0,365	0,393	0,396
Pomorskie	0,478	0,517	0,550	0,556	0,593	0,574	0,560
Śląskie	0,456	0,496	0,525	0,501	0,515	0,511	0,549
Świętokrzyskie	0,336	0,358	0,355	0,356	0,354	0,386	0,412
Warmińsko-mazurskie	0,419	0,396	0,391	0,379	0,413	0,408	0,443
Wielkopolskie	0,627	0,660	0,694	0,642	0,636	0,623	0,642
Zachodniopomorskie	0,397	0,404	0,414	0,437	0,456	0,480	0,482
V _s (w %)	33,82	35,41	34,25	32,71	31,39	29,60	28,50

Źródło: opracowanie własne.

Załącznik 6. Miernik cząstkowy „Przedsiębiorczość i aktywność społeczna” według województw w latach 2003-2009

Województwa	Wartości miernika						
	P ₂₀₀₃	P ₂₀₀₄	P ₂₀₀₅	P ₂₀₀₆	P ₂₀₀₇	P ₂₀₀₈	P ₂₀₀₉
Dolnośląskie	0,828	0,834	0,834	0,844	0,852	0,861	0,859
Kujawsko-pomorskie	0,733	0,722	0,721	0,733	0,746	0,751	0,726
Lubelskie	0,727	0,712	0,708	0,704	0,707	0,712	0,714
Lubuskie	0,794	0,807	0,819	0,836	0,841	0,817	0,811
Łódzkie	0,766	0,771	0,774	0,770	0,775	0,776	0,738
Małopolskie	0,789	0,786	0,777	0,768	0,769	0,773	0,782
Mazowieckie	0,974	0,977	0,978	0,977	0,986	0,996	0,987
Opolskie	0,698	0,710	0,719	0,738	0,754	0,765	0,763
Podkarpackie	0,654	0,660	0,662	0,684	0,694	0,697	0,694
Podlaskie	0,771	0,745	0,727	0,716	0,713	0,703	0,696
Pomorskie	0,860	0,852	0,847	0,848	0,848	0,851	0,858
Śląskie	0,679	0,682	0,674	0,672	0,674	0,672	0,668
Świętokrzyskie	0,728	0,719	0,713	0,717	0,720	0,721	0,709
Warmińsko-mazurskie	0,763	0,755	0,754	0,755	0,767	0,775	0,771
Wielkopolskie	0,832	0,831	0,836	0,845	0,852	0,855	0,846
Zachodniopomorskie	0,849	0,867	0,886	0,891	0,902	0,909	0,915
V _s (w %)	10,24	10,51	10,92	10,78	10,82	11,05	11,42

Źródło: opracowanie własne.

Bibliografia

- Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego.
- Cichy K., Malaga K., *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego* [w:] *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, M. Herbst (red.), Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2007.
- Czerniachowicz B., Marek S., *Wybrane elementy teorii kapitału ludzkiego* [w:] *Wybrane problemy rozwoju kapitału ludzkiego*, B. Czerniachowicz, S. Marek, Rozprawy i Studia, t. (DCXXI) 547, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2004.
- Czyżewski B., Góralczyk-Modzelewska M., Saganowska E., Wojciechowska M., *Regionalne zróżnicowanie kapitału ludzkiego w Polsce*, Z Prac Zakładu Badań Statystyczno-Ekonomicznych, zeszyt 277, Zakład Badań Statystyczno-Ekonomicznych GUS i PAN, Warszawa 2001.
- Domański S.R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993.
- Dziechciarz J. (red.), *Ekonometria. Metody, przykłady, zadania*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2002.
- Gaczek W. M., Komorowski J.W., *Kapitał ludzki i społeczny regionu jako element rozwoju gospodarki opartej na wiedzy* [w:] *Innowacje w rozwoju regionu*, W. M. Gaczek (red.), Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, zeszyt 57, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005.
- Gaczek W. M., *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a innowacyjność gospodarki regionu* [w:] *Region w gospodarce opartej na wiedzy*, A. Jewtuchowicz (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007.
- Główny Urząd Statystyczny, *Nauka i technika w Polsce*, dotyczące lat 2003-2005.
- Grabiński T., *Podstawy informacyjne ekonometrii przestrzennej* [w:] *Ekonometria przestrzenna*, A. Zeliaś (red.), Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1991.
- Grabiński T., *Taksonometryczne metody wyodrębniania jednorodnych zbiorowości* [w:] *Ekonometria przestrzenna*, A. Zeliaś (red.), Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1991.
- Grodzicki J., *Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki globalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2003.
- Jabłoński L., *Kapitał ludzki w wybranych modelach wzrostu gospodarczego*, *Gospodarka Narodowa*, nr 1-2/2011.
- Jarecki W., *Koncepcja kapitału ludzkiego* [w:] *Kapitał ludzki w gospodarce*, D. Kopycińska (red.), Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Szczecin 2003.
- Kapitał ludzki w województwie dolnośląskim w latach 2002-2006. Międzywojewódzka analiza sprawozdawcza*, Analizy Statystyczne, Urząd Statystyczny we Wrocławiu, Wrocław 2008.
- Łukasiewicz G., *Metody pomiaru kapitału ludzkiego* [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Kapitał ludzki i intelektualny część 1*, M. G. Woźniak (red.), Uniwersytet Rzeszowski, Katedra Teorii Ekonomii, zeszyt nr 6, Wydawnictwo MITEL, Rzeszów 2005.
- Malina A., Wanat S., *Analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia ludności w Polsce w latach 1990-1997* [w:] *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*, A. Zeliaś (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000.
- Markowska-Przybyła U., *Kapitał ludzki i kapitał społeczny jako determinanty zdolności konkurencyjnej regionu* [w:] *Polska w rozszerzonej Unii Europejskiej - uwarunkowania i perspektywy rozwoju*, tom 1, M. Klamut, E. Pancer-Cybulska (red.), Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, nr 1031, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2004.

- Mempel-Śnieżyk A., *Kapitał ludzki i kapitał społeczny w gospodarce opartej na wiedzy* [w:] *Nowe paradygmaty gospodarki przestrzennej*, K. Miszczak, Z. Przybyła (red.), Biuletyn KPZK PAN, zeszyt 236, Warszawa 2008.
- Młodak A., *Analiza taksonomiczna w statystyce regionalnej*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2006.
- Nowak E., *Metody taksonomiczne w klasyfikacji obiektów społeczno-gospodarczych*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1990.
- Ostasiewicz S., Rusnak Z., Siedlecka U., *Statystyka. Elementy teorii i zadania*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2003.
- Panek T., *Statystyczne metody wielowymiarowej analizy porównawczej*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2009.
- Raporty Roczne Urzędu Patentowego RP z lat 2003–2009.*
- Roczniki statystyczne województw z lat 2004–2010.*
- Tomaszewska A. W., *Kapitał ludzki – czynnik konkurencyjności regionów w gospodarce opartej na wiedzy*, praca magisterska napisana pod kierunkiem Z. Przygodzkiego, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2009.
- Tomaszewska A. W., *Regionalne zróżnicowanie zasobów kapitału ludzkiego w Polsce i ich wpływ na poziom rozwoju – wyniki badań* [w:] *Kapitał ludzki w procesie przemian Europy Środkowej i Wschodniej. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, W. Kosiedowski (red.), TNOiK Dom Organizatora, Toruń 2010.
- Wanat S., Zeliaś A., *Metody budowy syntetycznych mierników poziomu życia ludności* [w:] *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*, A. Zeliaś (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000.
- Zeliaś A., *Dobór zmiennych diagnostycznych* [w:] *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*, A. Zeliaś (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000.
- Zeliaś A., *Metody statystyczne*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2000.
- Zeliaś A. (red.), *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000.

ROZDZIAŁ V

Adaptacja systemów kształcenia zawodowego do wymogów nowoczesnych rynków pracy w regionie łódzkim

1. Potrzeby nowoczesnych rynków pracy a region łódzki

Rynek pracy województwa łódzkiego zmienia się pod wpływem czynników o charakterze krajowym i międzynarodowym, czy wręcz globalnym. W ostatnim okresie, istotny wpływ na łódzki rynek pracy miał i nadal ma światowy kryzys finansowy, którego skutki odczuwane są (na szczęście w mniejszym natężeniu niż w innych krajach) również w Polsce. Jednakże w perspektywie długookresowej należy spodziewać się powrotu gospodarki światowej na ścieżkę wzrostu – w rezultacie podstawowe wyzwania, przed którymi stanie rynek pracy województwa łódzkiego, będą wiązały się z reakcją na główne determinanty kreujące rozwój rynków pracy w skali globalnej. Do takich głównych uwarunkowań należy zaliczyć trzy megatrendy:

- procesy globalizacji;
- rozwój technologiczny, w szczególności technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych,
- starzenie społeczeństwa.

Globalizacja istotnie wpływa na wielkość popytu na pracę, wzmacnia dualizację rynków pracy i równocześnie prowadzi do rozwoju gospodarki opartej na wiedzy – w epoce globalizacji jednym z najbardziej mobilnych czynników produkcji staje się wiedza kumulowana pod postacią kapitału ludzkiego. Dynamiczny rozwój technologiczny oddziałuje z kolei nie tyle na wielkość popytu na pracę, ile na jego strukturę – zmianie ulegają profile kwalifikacyjne pracobiorców. Nowe technologie wymagają wyższego poziomu kwalifikacji – przede

* Profesor zwyczajny, Katedra Polityki Ekonomicznej, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki. E-mail: ekryn@uni.lodz.pl

** Adiunkt, Katedra Polityki Ekonomicznej, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki. E-mail: larendt@uni.lodz.pl

wszystkim kwalifikacji ogólnych, nie związanych z pojedynczym podmiotem gospodarczym¹. Wiele tradycyjnych zawodów staje się zbędnych. Szybki postęp i dyfuzja nowych rozwiązań technologicznych, którym towarzyszą nowe formy organizacji pracy prowadzą dalej do wyraźnego spadku zapotrzebowania na kadry nisko- i niewykwalifikowane. Rozwój technologii skutkuje również procesami delokalizacji – przemysł przetwórczy, a przede wszystkim usługi nierynkowe stają się w coraz większym stopniu uniwersalne i globalne, przy czym traci na znaczeniu miejsce, w sensie lokalizacji geograficznej, w którym są produkowane. Natomiast procesy starzenia społeczeństwa w krajach wysoko rozwiniętych (w szczególności w Europie Zachodniej) powodują, że wydłużeniu będzie ulegał czas pozostawania aktywnym zawodowo. Pociąga to za sobą konieczność ciągłego uzupełniania kompetencji, gdyż moralna deprecjacja kapitału ludzkiego² następuje w coraz szybszym tempie, w związku z dynamicznym rozwojem technologicznym.

Te wszystkie procesy sprawiają, że następują zmiany paradygmatu pracy – z industrialnego na postindustrialny (informacyjny). Dla industrialnego paradygmatu pracy, dominującego jeszcze kilka lat temu w wysoko rozwiniętych gospodarkach, charakterystyczne było zatrudnienie pracownicze, w pełnym wymiarze czasu pracy, w standardowych godzinach pracy, przy zapewnieniu zabezpieczenia socjalnego gwarantowanego przez państwo. Postindustrialny (informacyjny) paradygmat pracy całkowicie zmienił hierarchię wartości – nastąpiła przestrzenna dyslokacja, praca w wielu przypadkach może być wykonywana wszędzie, o każdej porze, a czas pracy stał się elastyczny (Tabela 1).

Wszystkie megatrendy, kreujące postindustrialny paradygmat pracy, wskazują na dwie istotne kwestie. Po pierwsze, nowoczesne rynki pracy wymagają rosnącej elastyczności, aby możliwie szybko reagować na zachodzące zmiany na rynkach produktów, usług i rynkach finansowych. Po drugie, rośnie znaczenie kapitału ludzkiego, który staje się czynnikiem warunkującym utrzymanie konkurencyjności na globalnym rynku. Dla województwa łódzkiego oznacza to konieczność rozwijania kapitału ludzkiego, a równocześnie tworzenia takich warunków, aby wysoko wykwalifikowane kadry pozostawały na obszarze województwa i by nie następował drenaż mózgow do innych regionów Polski czy za granicę.

¹ Zgodnie z modelem kapitału ludzkiego Beckera mowa tu o uniwersalnym i przenośnym kapitale ludzkim.

² Moralna deprecjacja kapitału ludzkiego (z ang. *economic obsolescence*) przejawia się w niedostosowaniu umiejętności zasobów pracy do wymagań stawianych przez pracodawców – mimo iż zasoby pracy dysponują określonym zasobem kapitału ludzkiego, jest on „przestarzały” i nieprzystający do potrzeb nowoczesnego rynku pracy. Może to przejawiać się w tym, że na rynku pracy popyt na dane umiejętności/zawody się skończył, w rezultacie ich rynkowa wartość spadła do zera (por. P. Allaart, M. Kerkhofs, J. de Koning, *Skills Obsolescence and Technological Progress: an Empirical Analysis of Expected Skill Shortages*, The Economics of Skills Obsolescence, 2002, Vol. 21, s. 119–138).

Tabela 1. Wybrane determinanty pracy czasów industrialnych i postindustrialnych

Industrialne cechy pracy	Postindustrialne cechy pracy
<ol style="list-style-type: none"> 1. Stałe zatrudnienie z umową o pracę 2. Zatrudnienie w jednym miejscu przez całe życie 3. Standardowe godziny pracy (8 h, od 8 do 16) 4. Zatrudnienie na pełny etat (40 godz./tydz.) 5. Zabezpieczenia socjalne, gwarantowane przez państwo 6. Silna współpraca wewnątrz organizacji, oparta na spotkaniach twarzą w twarz, a kontakty zewnętrzne skanalizowane w specjalnych wydziałach (zaopatrzenie, dystrybucja) 7. Dominacja hierarchicznych powiązań w zakładzie pracy 8. Głęboka specjalizacja zawodowa, kwalifikacje na całe życie 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elastyczne formy zatrudnienia 2. Częste zmiany miejsca pracy, wzrost znaczenia samozatrudnienia 3. Elastyczny i różnicowany czas pracy, okresy wzmoczonej aktywności przeplatanie przestojami 4. Mobilność i przestrzenna dyslokacja 5. Indywidualna odpowiedzialność za zabezpieczenie socjalne 6. Elastyczne systemy komunikacji i kooperacji równocześnie wewnątrz, jak i z otoczeniem firmy 7. Praca projektowa, spłaszczenie struktur organizacyjnych 8. Kluczowe kompetencje, ciągłe doskonalenie zawodowe, edukacja ustawiczna przez całe życie

Źródło: K. B. Matusiak, Ł. Arendt, E. Bendyk, *Kadry przyszłości* [w:] K. B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik (red.), *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, PARP, Warszawa 2009, s. 127.

Zachodzące na nowoczesnych rynkach pracy przemiany w sposób spójny opisuje model *flexicurity*. *Flexicurity* ma za zadanie połączyć dwa konkurencyjne wobec siebie elementy: elastyczność (*flexibility*) i bezpieczeństwo (*security*) pracowników i przedsiębiorstw, sprzyjając konkurencyjności, zatrudnieniu i zadowoleniu z pracy, poprzez zachowanie równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem³. W dokumentach Unii Europejskiej przyjęto, że dla osiągnięcia równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy konieczne jest spełnienie czterech warunków, które nazywa się również elementami lub filarami pojęcia *flexicurity*:

- dostępność właściwych porozumień umownych,
- aktywna polityka rynku pracy (ALMP)⁴,

³ E. Kryńska, *Równowaga między elastycznością a bezpieczeństwem na polskim rynku pracy. Jak osiągnąć flexicurity?* [w:] *Flexicurity – między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2008, s. 7–21.

⁴ ALMP – Active Labour Market Policy – celem tej polityki jest zwiększenie zatrudnienia i spadek bezrobocia dzięki bezpośredniemu oddziaływaniu na szanse znalezienia pracy przez osoby nimi objęte, poprzez zwiększanie popytu na pracę (subsydiowanie zatrudnienia, roboty publiczne), a także usprawniające funkcjonowanie samego rynku (pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe). Część programów realizuje także postulaty polityki społecznej (zapewnienie dochodu, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu). OECD i UE od początku lat 90. XX w. rekomendują aktywną politykę rynku pracy w przekonaniu o jej skuteczności w redukcji bezrobocia.

- systemy uczenia się przez całe życie (LLL)⁵, oraz
- nowoczesne systemy zabezpieczenia socjalnego.

Filar uczenia się przez całe życie oraz częściowo filar aktywnej polityki rynku pracy bezpośrednio odnoszą się do problematyki rozwoju kapitału ludzkiego – jest to istotny element zapewniający bezpieczeństwo pracownika na rynku pracy – jest to bezpieczeństwo zdolności do zatrudnienia, rozumiane jako pewność świadczenia pracy u różnych pracodawców.

Analizy związane z budowaniem polskiego modelu *flexicurity* wykazały, iż to właśnie filar uczenia się przez całe życie, obok aktywnej polityki rynku pracy, powinien być głównym komponentem polskiego modelu, przy czym tworzeniu nowych i rozbudowie istniejących instytucji edukacyjnych musi towarzyszyć dostosowywanie programów i form nauczania adekwatnych do potrzeb i możliwości zasobów pracy, a także do zapotrzebowania zgłaszanego ze strony pracodawców⁶. Ta uwaga odnosi się również do systemu kształcenia, jaki powinien powstać w najbliższych latach w województwie łódzkim, a który powinien kształcić kompetencje poszukiwane na nowoczesnym rynku pracy.

Jak pokazują wyniki różnych analiz, nowoczesne rynki pracy w coraz większym stopniu przywiązują wagę do wiedzy i umiejętności, które nie są związane z wykonywaniem danego zawodu, czy pracą na danym stanowisku. Już w 2006 r. instytucje Unii Europejskiej zdefiniowały listę kompetencji kluczowych rozumianych jako wiedza, umiejętności i postawy, które są potrzebne na obecnym etapie rozwoju społeczno-gospodarczego do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia⁷. Na liście tej znalazły się

- porozumiewanie się w języku ojczystym;
- porozumiewanie się w językach obcych;
- kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne;
- kompetencje informatyczne;
- umiejętność uczenia się;
- kompetencje społeczne i obywatelskie;
- inicjatywność i przedsiębiorczość; oraz
- świadomość i ekspresja kulturalna.

⁵ LLL – Lifelong Learning Programme – Program „Uczenie się przez całe życie” jest kolejną inicjatywą w obszarze edukacji i nauki, którą przyjął Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej w dniu 15 listopada 2006 r. decyzją nr 1720/2006/WE. Obejmuje on okres od 2007 do 2013 roku, będzie w nim uczestniczyć 31 krajów: 27 krajów Unii Europejskiej, kraje EFTA i EOG – Islandia, Norwegia i Lichtenstein oraz Turcja jako kraj kandydujący.

⁶ E. Kryńska (red.), *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009, s. 200.

⁷ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE).

Praktycznie wszystkie kompetencje kluczowe można zaliczyć, zgodnie z modelem kapitału ludzkiego Beckera, do kapitału uniwersalnego lub przenośnego.

Na liście najważniejszych kompetencji, jakie będą poszukiwane na polskim rynku pracy w perspektywie do 2020 r., opracowanej w ramach projektu *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki* również znalazły się kompetencje w pełni lub częściowo przenośne, przy czym zwrócono uwagę, iż w nieco inny sposób będzie kształtował się popyt na kompetencje kadry kierowniczej i kompetencje pracowników niższych szczebli (Tabela 2)⁸.

Tabela 2. Lista oczekiwanych kompetencji kadry kierowniczej oraz pracowników niższego szczebla

Oczekiwane kompetencje kadry kierowniczej	Procent wskazań	Oczekiwane kompetencje pracowników	Procent wskazań
Umiejętność funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym	93,3 %	„Przekwalifikowalność” i mobilność	91,1 %
Praca w zespole, zarządzanie zespołami	91,1 %	Znajomość technologii informatycznych	82,2 %
Kreatywność i przedsiębiorczość	91,1 %	Znajomość języków obcych	80,0 %
Zarządzanie wiedzą i infobrokerstwo	91,1 %	Umiejętność funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym	73,3 %
Komunikacja interpersonalna, autoprezentacja	88,9 %	Wykorzystanie technologii mobilnych	71,1 %
Znajomość języków obcych	88,9 %	Komunikacja interpersonalna, autoprezentacja	71,1 %
Znajomość technologii informatycznych	84,4 %	Praca w zespole, zarządzanie zespołami	71,1 %
Wykorzystanie technologii mobilnych	82,2 %	Kreatywność i przedsiębiorczość	68,9 %
„Przekwalifikowalność” i mobilność	88,9 %	Ugruntowane podstawy matematyki	62,2 %
Ochrona własności intelektualnej	77,8 %	Zarządzanie wiedzą i infobrokerstwo	57,8 %
Ugruntowane podstawy matematyki	77,8 %	Ochrona własności intelektualnej	55,6 %

Źródło: K. B. Matusiak, Ł. Arendt, E. Bendyk, *Kadry przyszłości* [w:] K. B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik (red.), *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, PARP, Warszawa 2009, s. 128–129.

W przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach menadżerskich, do trzech najważniejszych kompetencji zaliczono: umiejętności funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym (nawiązując tym samym do zachodzących procesów globalizacji, które mają również wymiar regionalny i lokalny), pracę

⁸ Lista najbardziej poszukiwanych kompetencji została opracowana przy wykorzystaniu metody delfickiej i panelu ekspertów w ramach projektu „*Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*” zrealizowanego na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w 2009 r.

w zespole oraz kreatywność i przedsiębiorczość. Natomiast dla pracowników liniowych najważniejsza jest elastyczność – zdolność do zmiany zawodu i miejsca pracy, znajomość podstaw technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych oraz znajomość języków obcych.

W *Foresighcie kadr nowoczesnej gospodarki* zidentyfikowano również tzw. branże i zawody przyszłości, które zdaniem ekspertów biorących udział w badaniu będą charakteryzowały się ponadprzeciętnymi wzrostami. Wśród branż przyszłości znalazły się: informatyka i usługi internetowe, automatyka i robotyka, budownictwo i inżynieria lądowa, biotechnologia, medycyna i usługi opiekuńcze, usługi okołobiznesowe, turystyka i rekreacja, przemysł spożywczy, logistyka i inżynieria transportu, inżynieria środowiska oraz transport lotniczy i kolejowy. Natomiast wśród zawodów przyszłości wymieniono, między innymi, teleinformatyków, mechatroników, biotechnologów, menadżerów szpitalnych, e-bankowców, coachów, doradców zawodowych, negocjatorów, czy menadżerów ds. podróży (*travel manager*).

Należy podkreślić, że wiele z wymienionych branż przyszłości nie jest związanych z nowoczesnymi technologiami i wysoką innowacyjnością, a ich perspektywiczny rozwój jest wynikiem rosnącego popytu na pewnego rodzaju usługi wynikające ze zmian ekonomiczno-społecznych (między innymi starzenia się społeczeństwa i zmian w strukturze konsumpcji).

Z podobnego założenia wyszedł zespół Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy (RORP) w Łodzi, który na przełomie 2009 i 2010 r. przeprowadził badanie „*Branże przyszłości. Perspektywy rozwoju zasobów pracy w regionie łódzkim*”. Branże przyszłości w badaniu tym zdefiniowano jako te obszary działalności gospodarczej, które wykazują symptomy rozwoju, przy czym nie było istotne, czy badane podmioty gospodarcze stosują jakiegokolwiek rozwiązania innowacyjne, czy też nie⁹. W rezultacie w badanej grupie przedsiębiorstw znalazły się podmioty (w sumie 50) z branży budowlanej, handlowej, transportu, energetyki, elektrotechniki, poligrafii, farmaceutycznej, AGD, ochrony, tłumaczeń, logistyki i spedycji, wywozu i utylizacji odpadów, ubezpieczeń, usług fitness, usług IT, edukacji, hotelarstwa, branży metalowej, włókiennictwa, papiernictwa, przetwórstwa tworzyw sztucznych¹⁰. Jak widać, wiele z branż przyszłości województwa łódzkiego pokrywa się z listą opracowaną w *Foresighcie kadr nowoczesnej gospodarki*.

RORP w Łodzi przeprowadziło także analizę ofert pracy publikowanych w prasie i Internecie, na podstawie której opracowano listę najczęściej wskazywanych przez pracodawców wymagań w zakresie umiejętności i kwalifikacji,

⁹ *Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2010, s. 6.

¹⁰ *Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2010, s. 9–12.

jakie powinni posiadać kandydaci do pracy. Następnie określono profil najczęściej poszukiwanego pracownika w województwie łódzkim. Na profil ten składa się: wykształcenie wyższe lub średnie (przy widocznym spadku etosu wykształcenia wyższego), doświadczenie w branży na podobnym stanowisku, znajomość języka angielskiego, umiejętności komunikacyjne oraz prawo jazdy. Bardziej szczegółowa analiza wykazała, że pracodawcy województwa łódzkiego u kandydatów do pracy poszukują takich umiejętności i cech jak: motywacja i zaangażowanie, zdolności organizacyjne, samodzielność, umiejętności pracy w zespole, umiejętności obsługi komputera¹¹.

Równocześnie wyniki analiz wskazują, iż w województwie łódzkim mamy do czynienia z istotnym niedopasowaniem kapitału ludzkiego do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców. Jest to szczególnie widoczne na etapie rekrutacji nowych pracowników. Z badania pracodawców przeprowadzonego w projekcie *Bilans Kapitału Ludzkiego* wynika, że pracodawcy poszukujący nowych pracowników zgłaszają problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy (na 166 poszukujących na takie problemy wskazały 123 osoby, czyli 74,3%). Z tej grupy aż 95 respondentów stwierdziło, że mimo iż kandydaci się zgłosili, nie spełniali oczekiwań pracodawcy. Wśród głównych powodów wymieniono brak umiejętności i kompetencji (69 wskazań), brak uprawnień (5 wskazań), brak doświadczenia (24 wskazań), brak motywacji do pracy (10 wskazań), czyli różne komponenty kapitału ludzkiego¹².

Również wyniki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN) prowadzonego przez publiczne służby zatrudnienia wskazują, że na rynku pracy województwa łódzkiego występuje nierównowaga w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym między podażową a popytową stroną rynku pracy. W ramach MZDiN, na podstawie liczby zarejestrowanych bezrobotnych i liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, zgłoszonych przez pracodawców do urzędów pracy (według sekcji PKD), wyznacza się wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu). Wartość wskaźnika poniżej 0,9 oznacza nadwyżkę siły roboczej (więcej bezrobotnych niż zgłoszonych ofert pracy), w przedziale $<0,9;1,1>$ – równowagę, a powyżej 1,1 – deficyt zasobów siły roboczej w danym zawodzie lub sektorze gospodarki.

Z analizy danych za 2007 r. i 2010 r. wynika, że skala nadwyżki siły roboczej wzrosła – zarówno na poziomie ogólnym jak i w poszczególnych sektorach i sekcjach PKD (Tabela 3).

¹¹ *Poszukiwany pracownik w świetle ofert pracy publikowanych w prasie i Internecie*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2010.

¹² Wyniki pochodzą z analizy danych zawartych w bazie SPSS na stronie internetowej projektu Bilans Kapitału Ludzkiego (<http://bkl.parp.gov.pl/bazy-danych/>; Dostęp: 25.01.2012 r.).

Tabela 3. Wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) siły roboczej według sektorów ekonomicznych i sekcji PKD w 2007 r. i 2010 r.

Wyszczególnienie	2007	Wyszczególnienie	2010
1	2	3	4
Ogółem	1,0	Ogółem	0,6
<i>z ogółem według sektorów ekonomicznych:</i>		<i>z ogółem według sektorów ekonomicznych:</i>	
rolniczy	0,4	rolniczy	0,4
przemysłowy	0,8	przemysłowy	0,4
usługowy	1,0	usługowy	0,7
<i>z ogółem według sekcji PKD 2004:</i>		<i>z ogółem według sekcji PKD 2007:</i>	
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	0,4	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,4
Rybactwo	0,0	Górnictwo i wydobywanie	0,5
Górnictwo	0,5	–	–
Przetwórstwo przemysłowe	0,8	Przetwórstwo przemysłowe	0,3
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	0,7	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,6
–	–	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,8
Budownictwo	1,1	Budownictwo	0,5
Handel hurtowy i detaliczny; naprawy pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	0,9	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	0,5
Hotele i restauracje	1,1	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,5
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	1,1	Transport i gospodarka magazynowa	0,5
–	–	Informacja i komunikacja	0,7
Pośrednictwo finansowe	1,5	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,9
Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	0,9	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,7
–	–	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,8
–	–	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,6
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne	1,6	Administracja publiczna i obrona narodo- wa; obowiązkowe zabezpieczenia spo- łeczne	1,3

Tabela 3 (cd.)

1	2	3	4
Edukacja	1,2	Edukacja	0,9
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	1,1	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1,0
Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna	0,8	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,0
–	–	Pozostała działalność usługowa	0,3
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	1,2	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,6
Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0	Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,7
Nadwyżka			
Równowaga			
Deficyt			

Źródło: *Nadwyżka i niedobór siły roboczej według sektorów ekonomicznych i sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Raport za 2007 rok*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008; *Nadwyżka i niedobór siły roboczej według sektorów ekonomicznych i sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Raport za 2010 rok*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011.

Na poziomie sektorów, w 2007 r. jedynie w usługach sytuacja była zrównoważona – w 2010 r. już we wszystkich sektorach zanotowano nadwyżkę. Niestety dokładne porównanie sytuacji na poziomie sekcji PKD, między 2007 a 2010 rokiem nie jest możliwe ze względu na zmianę klasyfikacji, niemniej na podstawie dostępnych danych można zauważyć, że w 2007 r. deficyt zasobów siły roboczej i równowaga występowały w większej liczbie sekcji niż w 2010 r. W 2010 r. deficyt zanotowano jedynie w sekcji: administracja publiczna. Te zmiany wskazują, że przy wzroście bezrobocia wzrosła również nierównowaga łódzkiego rynku pracy w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym – coraz więcej osób bezrobotnych dysponuje kapitałem ludzkim, który jest niedopasowany do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców¹³.

Nowoczesne rynki pracy charakteryzują się zmniejszeniem zapotrzebowania na pracę standardową przy wzroście zainteresowania przedsiębiorstw nietypowymi formami zatrudnienia¹⁴ i organizacji pracy; zwiększeniem zapotrzebowa-

¹³ Szczegółową analizę nierównowagi rynku pracy województwa łódzkiego w przekroju zawodów na podstawie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych można znaleźć m.in. w: A. Rogut, *Niedopasowania na rynku pracy w województwie łódzkim w zakresie zawodów*, Raport opracowany w projekcie „Kapitał ludzki i społeczny jako czynniki rozwoju regionu łódzkiego”, <http://www.kls.uni.lodz.pl/wyniki-badan/>.

¹⁴ Pojęcie zatrudnienia nietypowego stosuje się umownie do określenia zatrudnienia w innej formie niż tradycyjna (typowa, standardowa), za którą uważa się świadczenie pracy: na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, pod stałym nadzorem

nia na wiedzę, umiejętności i kwalifikacje zawodowe; wzrostem popytu na pracę w sektorze usług wynikającym z procesów serwicyzacji wysoko rozwiniętych gospodarek, szczególnie w dużych ośrodkach miejskich. Pojawia się pytanie, czy rynek pracy województwa łódzkiego można nazwać rynkiem nowoczesnym?

Próbując odpowiedzieć na to pytanie, na wstępie należy zaznaczyć, że przestrzenny rozkład popytu na pracę (mierzonego liczbą pracujących w głównym miejscu pracy) wskazuje na dominującą rolę Łodzi, jako centrum regionalnego rynku pracy – w mieście Łódź pracuje około 40% ogółu pracujących w województwie łódzkim. Pozostałe miasta na obszarze województwa odgrywają mniejszą rolę, pełniąc funkcje centrów lokalnych rynków pracy¹⁵.

Statystyka publiczna niestety nie dysponuje wieloma informacjami na temat wykorzystania nietypowych form zatrudnienia. Dostępne w Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego dane na temat zatrudnienia w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy wskazują, że w porównaniu do 2000 r., w 2010 r. zmniejszył się odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, i to zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn (ogółem o 3 p. p., mężczyzn o 5 p.p, a kobiet o 2 p. p.). Z danych dostępnych w bazie Eurostatu wynika też, że w województwie łódzkim w latach 2001–2010 zmniejszył się udział osób samozatrudnionych w ogólnej liczbie pracujących z 24% do 19%. Jeśli te dwie kategorie potraktować jako aproksymantę zmian w strukturze popytu na pracę w obrębie nietypowych form zatrudnienia, oznaczałoby to, iż rynek pracy województwa łódzkiego ewoluuje w kierunku przeciwnym do światowych trendów.

Natomiast niewątpliwie w regionie łódzkim widoczny jest wzrost zapotrzebowania na kadry dysponujące wysokim formalnym poziomem wykształcenia – porównanie struktury pracujących, według poziomu wykształcenia, między 2000 r. a 2010 r. wskazuje jednoznacznie na wzrost udziału w zasobie pracujących osób z wykształceniem wyższym (z 14,6% do 25,9%) i średnim ogólnokształcącym (z 8,2% do 10,5%). Zmalał natomiast udział pracujących z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (z 31,3% do 27,6%), zasadniczym

pracodawcy, wykonywane w siedzibie pracodawcy, w określonych, stałych godzinach. Pozostałe formy zatrudnienia określane są jako nietypowe lub szczególne. Dotyczy to sytuacji, w której jedna lub więcej z wszystkich wymienionych powyżej cech typowego zatrudnienia nie zachodzi. Do podstawowych rodzajów nietypowego zatrudnienia zalicza się: zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu, zatrudnienie terminowe (na czas określony), samozatrudnienie, zatrudnienie tymczasowe (wypożyczanie pracowników) i telepraca.

¹⁵ Równocześnie z badań przeprowadzonych w projekcie „Kapitał ludzki i społeczny jako czynniki rozwoju regionu łódzkiego” wynika, że pozycja Łodzi pod względem indywidualnych zasobów kapitału ludzkiego i społecznego jest relatywnie słaba w porównaniu do innych ośrodków województwa łódzkiego – por. *Kapitał ludzki i społeczny regionu łódzkiego – Raport z badań ankietowych na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego*, <http://www.kls.uni.lodz.pl/wyniki-badan/>.

zawodowym (z 30,6% do 26,8%) oraz gimnazjalnym i poniżej (z 15,2% do 9,1%)¹⁶.

Proces serwicyzacji w województwie łódzkim postępuje wolniej niż w kraju – w odróżnieniu od tendencji krajowych w Łódzkiem obserwujemy wzrost udziału pracujących w przemyśle. Jest to spowodowane lokalizacją dużych inwestycji przemysłowych – szczególnie w Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej (ŁSSE). Firmy w ŁSSE to firmy średnie i duże, które w pierwszych latach pogarszającej się koniunktury były mniej wrażliwe na skutki światowego kryzysu, co częściowo wyjaśnia wzrost w regionie udziału pracujących w przemyśle w 2009 r. Poza Łodzią tylko dwa miasta na prawach powiatu – Piotrków Trybunalski i Skierniewice charakteryzują się dużym stopniem serwicyzacji (odpowiednio 64% i 61% pracujących w usługach), przy czym w przypadku Skierniewic zauważalny jest w ostatnich latach stopniowy proces uprzemysłowienia, a nie serwicyzacji.

W perspektywie 2020 r. należy zakładać, że zachodzące procesy serwicyzacji będą prowadziły do wzrostu udziału pracujących w usługach kosztem rolnictwa i przemysłu, chociaż nie będą to zmiany rewolucyjne, a poszczególne powiaty zachowają swój dotychczasowy charakter. Należy więc przyjąć, iż najbardziej nowoczesna struktura zatrudnienia nadal będzie charakterystyczna dla miast na prawach powiatu, które będą pełniły funkcję lokalnych/regionalnych biegunów wzrostu¹⁷.

Pracownik na nowoczesnym rynku pracy musi dysponować zestawem umiejętności miękkich, bez których utrzymanie pracy będzie niezwykle trudne. Eksperci rynku pracy podkreślają, że pracę otrzymuje się w 70% dzięki wiedzy fachowej i w 30% dzięki kompetencjom społecznym, traci się zaś w 70% z braku kompetencji społecznych i w 30% z braku kwalifikacji merytorycznych¹⁸. Jest to o tyle istotne, że w nowoczesnej gospodarce pracownik co najmniej kilka razy w życiu będzie zmieniał zawód i w związku z tym będzie musiał dostosować się do potrzeb rynku pracy w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym¹⁹. Mimo, że rynek pracy województwa łódzkiego nie spełnia obecnie kryteriów pozwalających

¹⁶ E. Kryńska, I. Kukulak-Dolata, Ł. Arendt, *Analiza regionalnego rynku pracy – metropolitarne, subregionalnych, na potrzeby aktualizacji „Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007–2020”*, Łódź 2011 (maszynopis), s. 8.

¹⁷ E. Kryńska, I. Kukulak-Dolata, Ł. Arendt, *Analiza regionalnego rynku pracy – metropolitarne, subregionalnych, na potrzeby aktualizacji „Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007–2020”*, Łódź 2011 (maszynopis), 40–41.

¹⁸ M. Juchnowicz, *Polityka edukacyjna wobec potrzeb rynku pracy* [w:] *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna*, P. Wachowiak, M. Dąbrowski, B. Majewski (red.), Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2007, s. 40–46.

¹⁹ Matusiak K. B., Arendt Ł., *Kadry dla nowoczesnej gospodarki – wyzwania dla systemu edukacji* [w:] *Kreatywność – Innowacje – Przedsiębiorczość. SOOIPP Annual 2009*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 579, Ekonomiczne problemy usług nr 47, Szczecin 2010, s. 29–44.

zaliczyć go do grupy nowoczesnych rynków pracy, coraz większy nacisk kładziony jest w nim na jakość dostępnego kapitału ludzkiego.

Nie wymaga szczególnego procesu dowodowego stwierdzenie, iż podstawowym narzędziem kreowania kapitału ludzkiego są systemy kształcenia zawodowego, zarówno szkolne, jak i pozaszkolne, wiążące się tak z edukacją formalną, jak i nieformalną²⁰. Dalsza część opracowania poświęcona jest identyfikacji zdolności adaptacyjnych systemów kształcenia zawodowego w regionie łódzkim, do wymagań stawianych przez współczesne rynki pracy. Przeprowadzone analizy stały się podstawą sformułowania wniosków i rekomendacji, mających na celu poprawę teje adaptacyjności, dla umożliwienia właściwego zakresu i kierunków kreacji kapitału ludzkiego w regionie.

2. Ewolucja czy rewolucja w systemach kształcenia zawodowego w regionie łódzkim?

Na system kształcenia zawodowego składają się dwa komponenty – szkolny, obejmujący określone rodzaje szkół ponadgimnazjalnych oraz pozaszkolny, który stanowi element edukacji ustawicznej w formie kursów, seminariów, staży, praktyk, szkoleń, itp. Szkolne kształcenie zawodowe prowadzone jest przez: specjalne szkoły przysposabiające do pracy, zasadnicze szkoły zawodowe, technika uzupełniające, licea profilowane, technika, szkoły artystyczne II stopnia, szkoły policealne oraz szkoły wyższe (wyższe szkoły zawodowe i uczelnie prowadzące studia licencjackie i inżynierskie)²¹.

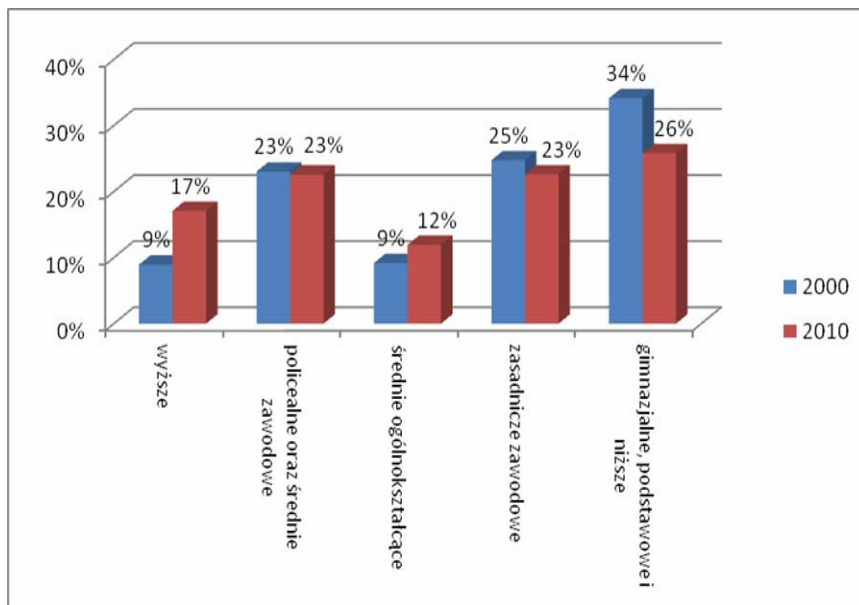
2.1. Główne elementy zmian systemów szkolnego kształcenia zawodowego w regionie łódzkim

Poziom wykształcenia ludności powyżej 15 roku życia w województwie łódzkim rośnie. Zmiany w strukturze ludności, według wykształcenia, widoczne są przede wszystkim w grupie osób z wykształceniem wyższym, której udział wzrósł między 2000 r. a 2010 r. niemal dwukrotnie, przy równoczesnym, znaczącym spadku udziału osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (Wykres 1).

²⁰ Zgodnie z klasyfikacją W. Okonia, zob. W. Okoń, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1992.

²¹ J. Boratyński, *Szkolnictwo zawodowe i rynek pracy województwa łódzkiego na tle kraju*, Księży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński, Łódź 2009, s. 8–9; *Oświata i Wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011, s. 23–31.

Wykres 1. Struktura ludności województwa łódzkiego (15+) według poziomu wykształcenia w 2000 r. i 2010 r.



Źródło: obliczenia na podstawie danych GUS (Bank Danych Lokalnych).

Widać więc, że system kształcenia szkolnego, przynajmniej w płaszczyźnie ilościowej, odpowiedział na zapotrzebowanie rynku pracy. Tym niemniej wyniki badań wskazują, iż kapitał ludzki w regionie nie rozwija się w kierunkach i tempie adekwatnym do potrzeb nowoczesnej gospodarki, a pracodawcy mają istotne problemy z zaspokojeniem potrzeb kadrowych. Przyczyn takiego stanu jest wiele – jedną z nich, która miała znaczący wpływ na zmiany w funkcjonowaniu i znaczeniu szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim były procesy, które miały miejsce na początku okresu transformacji, w obszarze działalności edukacyjnej podmiotów gospodarczych. W okresie tym nastąpiła bowiem – po pierwsze – rezygnacja wielu zakładów pracy z kształcenia praktycznego oraz – po drugie – rezygnacja zakładów pracy z prowadzenia szkół przyzakładowych. Oba te czynniki spowodowały konieczność zwiększenia liczby uczniów, realizujących programy kształcenia praktycznego w warsztatach szkolnych – co w warunkach słabego wyposażenia tych placówek i przy ogólnych niedoborach finansowych szkół – źle wpłynęło na poziom kształcenia praktycznego.

Najważniejsze zmiany w szkolnictwie zawodowym w województwie łódzkim polegały na ograniczeniu rozmiarów kształcenia w szkołach zawodowych, z równoczesnym wzrostem odsetka uczących się w liceach ogólnokształcących oraz rezygnacji z wąskich specjalności na rzecz kształcenia szerokoprofilowego.

Istotną zmianą w systemie szkolnictwa było wprowadzenie szkół nowego typu (najpierw liceum technicznego, potem liceum profilowanego kształcącego w profilach kształcenia ogólnozawodowego) oraz wzbogacenie go i poszerzenie o sieć szkół niepublicznych. W efekcie znacznie zwiększyła się liczba uczniów i absolwentów szkół średnich (zwłaszcza liceów ogólnokształcących) oraz (w szczególności dużej skali) liczba studentów i absolwentów szkół wyższych. Nastąpiło dość szerokie wprowadzenie przedmiotów humanistycznych do wszelkich szkół zawodowych i przesunięcie wielu form kształcenia zawodowego na poziom pomaturalny. System ten charakteryzuje dążenie do przedłużenia procesu kształcenia i przeniesienia kształcenia zawodowego na późniejsze lata. Takie ograniczenie kształcenia zawodowego może niekorzystnie wpłynąć na konkurencyjność, produktywność i jakość pracy zasobów ludzkich w województwie łódzkim.

W ostatnim okresie nastąpiły pozytywne zmiany w regionalnym systemie kształcenia zawodowego, zwłaszcza w zakresie typów szkół ponadgimnazjalnych wybieranych przez uczniów. Traciły mianowicie na znaczeniu licea profilowane, rosła natomiast popularność zasadniczych szkół zawodowych (przy delikatnym spadku zainteresowania w 2010 r.) oraz techników dla młodzieży. Należy domniemywać, iż powodem tych zmian był rosnący popyt na pracowników dysponujących kwalifikacjami i kompetencjami technicznymi. Proces ten świadczy o pewnej elastyczności systemu zawodowej edukacji szkolnej w województwie łódzkim.

Niestety, utrzymuje się tendencja do wypierania kształcenia zawodowego przez kształcenie ogólne na poziomie ponadgimnazjalnym. Liczba uczniów poszczególnych typów szkół maleje, przy czym większe spadki notuje się w przypadku szkół zawodowych (o 11% w okresie 2007–2010, podczas gdy w przypadku szkół ogólnokształcących spadek wyniósł 7,2%). Na dodatek dużym problemem jest jakość kształcenia, jaką oferują średnie szkoły zawodowe. Za miarę skuteczności kształcenia w szkołach zawodowych na poziomie średnim można uznać odsetek osób zdających egzamin dojrzałości. Wnioski z analizy w tym zakresie dla województwa łódzkiego są niepokojące, przy czym nie odbiegają (niestety) od sytuacji w Polsce. Po pierwsze, odsetek osób, które zdają maturę był wyższy o 17 p. p. w liceach ogólnokształcących niż średnich szkołach zawodowych, co wskazuje, że jakość kształcenia w tych drugich jest niższa. Po drugie, w latach 2002–2010 przy fluktuacjach odsetka absolwentów średnich szkół zawodowych pozytywnie zweryfikowanych podczas egzaminu dojrzałości, widać tendencję do spadku tegoż odsetka (w 2002 wyniósł 97%, podczas gdy w 2010 tylko 74%).

Tymczasem z badań prowadzonych przez RORP w Łodzi wynika, że to właśnie system kształcenia zawodowego na poziomie zarówno średnim, jak i zasadniczym, jest najlepiej oceniany przez pracodawców na tle całego systemu edu-

cji. Również absolwenci tych szkół pozytywnie oceniają nabyte w trakcie kształcenia kwalifikacje i umiejętności, co pozwala im czuć się pewnie na rynku pracy²².

Ogólnie krytyczna ocena systemu edukacji, pojawiająca się w wypowiedziach pracodawców i osób pracujących, czasami potwierdzana przez przedstawicieli instytucji edukacyjnych, dotyczy czterech głównych zarzutów. Po pierwsze, w procesie kształcenia faworyzowany jest podręcznikowy sposób przekazywania wiedzy, przy niedocenianiu roli zajęć praktycznych, co skutkuje małym udziałem tych drugich w programach kształcenia. Po drugie, same programy kształcenia nie są aktualizowane i dostosowywane do zachodzących zmian technologicznych, a co za tym idzie – nie odpowiadają również zapotrzebowaniu na kwalifikacje i umiejętności, zgłaszanemu przez pracodawców. Wynika to z dużej instytucjonalnej sztywności i znacznej inercyjności systemu oświaty. Po trzecie, istniejący system w niewystarczającym zakresie kształtuje umiejętności miękkie, podczas gdy umiejętności te odgrywają kluczową rolę w możliwościach adaptacji do wymagań rynku pracy. Pracodawcy oczekiwaliby, aby absolwent kończąc daną szkołę dysponował umiejętnościami miękkimi na poziomie porównywalnym ze stanem opanowania wiedzy teoretycznej. Pracodawcy z województwa łódzkiego dostrzegają też rosnące znaczenie elastyczności pracowników rozumianej jako zdolność do wykonywania obowiązków zawodowych wykraczających poza zakres danego stanowiska pracy – to wskazuje, że zmiany na łódzkim rynku pracy są zbieżne ze światowymi tendencjami. I wreszcie po czwarte, brakuje systemowego rozwiązania dotyczącego oceny predyspozycji zawodowych uczniów na wczesnym etapie kształcenia, co skutkuje przypadkowym wyborem ścieżki kariery zawodowej przez młode osoby.

System kształcenia zawodowego na poziomie wyższym w województwie łódzkim również nie jest oceniany pozytywnie przez aktorów rynku pracy. Szkoły wyższe, mimo większej autonomii w zakresie ustalania programów kształcenia, podobnie jak szkoły niższych szczebli nie są w stanie dostosować treści kształcenia do zapotrzebowania rynku pracy. Wśród przyczyn takiego stanu wskazuje się:

- zbyt słabą współpracę szkół wyższych z pracodawcami (również w zakresie organizacji praktyk czy staży), którzy mają bardzo ograniczony (jeśli jakkolwiek) wpływ na programy kształcenia;
- kierowanie się szkołami wyższymi, w tworzeniu programów kształcenia czy otwieraniu kierunków studiów, popytem ze strony młodzieży i panująca moda, a nie potrzebami rynku pracy. W rezultacie w 2010 r. najwięcej osób w województwie łódzkim studiowało na kierunkach ekonomia i administracja (25%) oraz pedagogicznych (14% ogółu), gdzie wiadomo, że rynek pracy w tych segmentach jest już nasycony;

²² *Umiejętności zawodowe – teoria a praktyka. Wyniki badań w województwie łódzkim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2010, s. 91.

- dostosowywanie treści kształcenia do zasobów kadrowych, jakimi dysponują uczelnie.

Próby nawiązania bliższej współpracy między szkołami wyższymi a pracodawcami poprzez powoływanie do życia Rad Biznesu – ciał doradczych działających na poziomie szkoły, czy wydziału, jak na razie nie przynoszą oczekiwanych rezultatów.

W wyniku istniejącego niedostosowania systemu kształcenia zawodowego na poziomie wyższym do potrzeb rynku pracy w województwie łódzkim, jedynie (lub aż) niecałe 60% absolwentów szkół wyższych podejmuje pierwszą pracę zgodną z wybranym kierunkiem edukacji²³.

Na regionalnym rynku pracy województwa łódzkiego, wiedza i umiejętności zawodowe są towarem w dalszym ciągu deficytowym. Pracodawcy uskarżają się na małe umiejętności praktyczne i brak doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy, a także, co należy wyraźnie podkreślić – na brak na lokalnych rynkach pracy absolwentów odpowiednich kierunków kształcenia²⁴.

Innym istotnym problemem w województwie łódzkim jest również nierównomierny rozwój i dostępność instytucji kształcenia zawodowego – z tego punktu widzenia regionalny rynek pracy jest spolaryzowany. Daje się wyodrębnić obszary uprzywilejowane pod tym względem, gdzie nasycenie instytucjami edukacyjnymi jest wysokie – dotyczy to Łodzi i innych dużych miast regionu oraz obszary, gdzie dostępność ta jest znikoma – dotyczy to głównie terenów wiejskich oddalonych od dużych miast. Przed mieszkańcami tych drugich obszarów stoją bariery inwestowania w kapitał ludzki. Ich pokonanie wymaga wysiłku oraz poniesienia nakładów, co stawia ich w relatywnie gorszej sytuacji i wymaga zdecydowanych działań na rzecz wyrównania szans na rynku pracy.

Podsumowując tę część opracowania, należy stwierdzić, iż z punktu widzenia łódzkiego rynku pracy, do niedostatków systemu szkolnego kształcenia zawodowego należy zaliczyć:

- nierówność w dostępie (gorszy dostęp do edukacji mają młodzi ludzie pochodzący ze wsi lub małych miast, przynależni do słabiej wykształconej grupy społecznej oraz niepełnosprawni);
- ograniczanie praktycznego kształcenia zawodowego i praktyk zawodowych na rzecz kształcenia ogólnego (prowadzi to do niedoboru robotników wykwalifikowanych);

²³ *Umiejętności zawodowe – teoria a praktyka. Wyniki badań w województwie łódzkim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2010, s. 77.

²⁴ J. Witkowski (red.), *Rynek pracy w województwie łódzkim Specyfika i uwarunkowania*. Raport końcowy z realizacji projektu DIAGNOZA ZAWODÓW, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, 2007, por. też *Migracja pracowników – szansa czy zagrożenie? Badanie – edycja 2008 rok. Raport KPMG, KPMG, PKPP Lewiatan*, 2008, bądź kwartalne raporty przygotowywane przez Manpower.

- brak dostosowań kierunków i programów kształcenia do perspektywicznych potrzeb rynku pracy (ciągle nie stosuje się szczególnej metodologii prognozowania i zapotrzebowania na pracę według kwalifikacji, a badania tego typu, jakkolwiek prowadzone w wielu instytucjach, nie mają jeszcze charakteru systemowego i długookresowego);
- brak sprawnych mechanizmów koordynacji bieżącej systemu edukacji i potrzeb rynku pracy.

2.2. Wsparcie i dostosowanie kształcenia zawodowego do nowych trendów rynku pracy – rola instytucji i aktorów rynku pracy

Biorąc pod uwagę tempo zmian technologicznych oraz procesy demograficzne, system kształcenia ustawicznego ma do odegrania istotną rolę w równoważeniu rynku pracy w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym, co znalazło swoje odzwierciedlenie w koncepcji *flexicurity*. Doksztalcenie zawodowe poprzez kształcenie ustawiczne jest niezbędnym czynnikiem stymulującym mobilność pracowniczą, poprzez zwiększanie zdolności i możliwości pracobiorców dostosowania się do jakościowych zmian popytu na pracę, we względnie krótkich okresach.

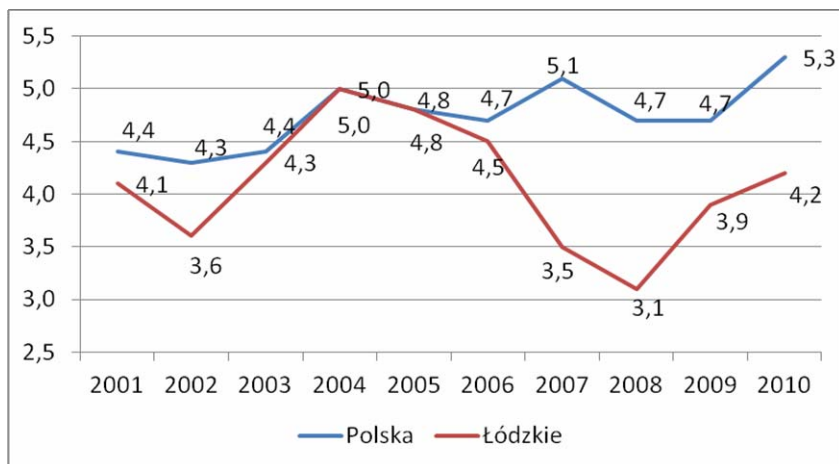
Jednak jak pokazują dane, skłonność polskich zasobów pracy do uczestniczenia w kształceniu ustawicznym jest niższa niż w krajach wysoko rozwiniętych. Na dodatek, na tle kraju województwo łódzkie wypada co najwyżej średnio, notując od 2000 r. niższe wskaźniki w tym obszarze niż średnio dla Polski (Wykres 2). Jedynie w latach 2004–2005 wskaźnik dla województwa łódzkiego był porównywalny z jego wartością krajową, podczas gdy w latach 2007–2009 nastąpił znaczący jego spadek.

Zasadnicze znaczenie dla prawidłowego funkcjonowania pozaszkolnego systemu kształcenia zawodowego ma działalność publicznych służb zatrudnienia (Schemat 1), które udzielają wsparcia w zakresie podnoszenia kompetencji i kwalifikacji, w ramach usług szkoleniowych oraz instrumentów i programów służących podnoszeniu kompetencji. W ramach usług szkoleniowych wsparcie obejmuje:

- skierowanie na szkolenie w formie kursowej;
- finansowanie studiów podyplomowych;
- udzielanie pożyczek na sfinansowanie kosztów szkolenia²⁵;
- finansowanie kosztów egzaminów lub uzyskania licencji.

²⁵ Ten rodzaj wsparcia praktycznie pozostaje pustym zapisem w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – w 2009 r. w całej Polsce udzielono tylko 37 pożyczek, z czego na województwo łódzkie przypadły dwie, udzielone przez Powiatowy Urząd Pracy w Łęczycy.

Wykres 2. Kształcenie ustawiczne osób w wieku 25–64 lata



Źródło: dane GUS (Bank Danych Lokalnych)

Instrumentami/programami służącymi podnoszeniu kompetencji są natomiast:

- staż;
- przygotowanie zawodowe dorosłych;
- stypendium na kontynuowanie nauki.

Jak wynika z badań, zarówno wielkość nakładów na szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy, jak też ich efektywność w województwie łódzkim, nie są satysfakcjonujące²⁶. Nieco inne wnioski dotyczą staży i przygotowania do zawodu w miejscu pracy. Mimo wzrostu liczby bezrobotnych kierowanych w poszczególnych latach na szkolenia, wydatki na ten cel nie przekroczyły dotychczas 10% ogółu środków wydatkowanych na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu (Tabela 4). Równocześnie z roku na rok rósł koszt ponownego zatrudnienia²⁷ przy malejącej efektywności zatrudnieniowej²⁸ szkoleń.

²⁶ Zob. E. Kryńska, *Rekomendacje dotyczące polityki rynku pracy*, Księży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński, Łódź 2009.

²⁷ Koszt ponownego zatrudnienia, określany również efektywnością kosztową, definiowany jest jako stosunek kwoty poniesionych w danym roku kalendarzowym wydatków (kasowo) na określoną formę aktywizacji do liczby osób, które po zakończeniu udziału w danym roku kalendarzowym w tej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie.

²⁸ Efektywność zatrudnieniowa (inaczej wskaźnik ponownego zatrudnienia) definiowana jest jako stosunek liczby osób, które po zakończeniu udziału w określonej formie aktywizacji w danym roku kalendarzowym uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie, tj. wyrejestrowały się z powiatowego urzędu pracy lub jeżeli w okresie do 3 miesięcy od czasu zakończenia udziału w programach nie zarejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy, do liczby osób, które w danym roku kalendarzowym zakończyły udział w danej formie aktywizacji.

Tabela 4. Charakterystyki wybranych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu

Rok	Wyszczególnienie	Aktywna forma przeciwdziałania bezrobociu		
		szkolenia	staże	przygotowanie do zawodu w miejscu pracy
2007	Liczba osób aktywizowanych	11 769	12 009	3 781
	Efektywność zatrudnieniowa	42,7%	60,5%	54,1%
	Efektywność kosztowa	2 834	6 106	6 348
	Udział w wydatkach ogółem	7,9%	25,5%	6,8%
2008	Liczba osób aktywizowanych	11 890	11 649	4 113
	Efektywność zatrudnieniowa	36,4%	63,3%	57,1%
	Efektywność kosztowa	4 075	9 461	9 553
	Udział w wydatkach ogółem	7,5%	26,6%	8,2%
2009	Liczba osób aktywizowanych	12 372	16 948	300
	Efektywność zatrudnieniowa	30,5%	53,2%	60,5%
	Efektywność kosztowa	6 627	11 323	8 241
	Udział w wydatkach ogółem	8,5%	30,2%	2,0%
2010	Liczba osób aktywizowanych	14 192	19 758	–
	Efektywność zatrudnieniowa	32,4%	51,3%	–
	Efektywność kosztowa	7 640	13 408	–
	Udział w wydatkach ogółem	9,5%	32,2%	–

Źródło: opracowanie na podstawie: *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2010 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011; *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2009 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010; *Efektywność podstawowych form promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych finansowanych z Funduszu Pracy w 2008 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009; *Efektywność podstawowych form promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych finansowanych z Funduszu Pracy w 2007 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.

Zamiast przygotowania do zawodu w miejscu pracy, w 2010 r. wprowadzono przygotowanie zawodowe dorosłych, które nie cieszy się dużym zainteresowaniem. Do 2009 r. przygotowanie do zawodu w miejscu pracy nie było zbyt popularnym instrumentem wykorzystywanym w województwie łódzkim, chociaż charakteryzował się on relatywnie wysoką efektywnością zatrudnieniową.

W przypadku staży mieliśmy natomiast do czynienia ze wzrostem wydatków na ten cel w wydatkach ogółem (do poziomu około 1/3 ogółu wydatków), przy rosnącym koszcie ponownego zatrudnienia i malejącej od 2009 r. efektywności zatrudnieniowej. Warto zauważyć, że staże charakteryzują się znacznie wyższą efektywnością zatrudnieniową niż szkolenia, mimo że część pracodawców traktuje staże wyłącznie jako formę dotowanego zatrudnienia. Okazuje się

jednak, że zdobycie praktycznego doświadczenia podczas stażu daje większe szanse na zatrudnienie niż ukończenie szkolenia, które nie zawsze jest dobierane z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy, jak i predyspozycji osób bezrobotnych.

Problem ten jest szczególnie widoczny w przypadku organizacji szkoleń współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, gdzie środki przyznawane są w trybie konkursowym. Przedstawiciele instytucji pośredniczącej sami przyznają, że czasami muszą, z przyczyn formalnych, przyznać środki na realizację szkoleń, których tematyka nie odpowiada zapotrzebowaniu lokalnych czy regionalnego rynku pracy województwa łódzkiego. Lepsza sytuacja występuje w przypadku szkoleń kontraktowanych bezpośrednio przez publiczne służby zatrudnienia, co jest widoczne w instytucjach szkoleniowych i wpisach do Rejestru Instytucji Szkoleniowych prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy²⁹.

Charakterystyczne dla polskiej polityki rynku pracy jest przeznaczanie zbyt dużej puli środków w strukturze wydatków, na aktywną politykę rynku pracy przez publiczne służby zatrudnienia, na instrumenty zorientowane popytowo, podczas gdy zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej subwencjonowanie zatrudnienia bezrobotnych powinno być ograniczane. Stąd jednym z zaleceń sformułowanych w ramach projektu „*Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje*” było zwiększenie udziału wydatków na instrumenty zorientowane podażowo (czyli te, które wspierają rozwój kapitału ludzkiego – szkolenia, staże i przygotowanie zawodowe dorosłych) do około 70% do 2012r.³⁰. W 2010r. województwo łódzkie było o 9 p. p. poniżej tego poziomu, a biorąc pod uwagę skalę zróżnicowania wewnątrzregionalnego, dojście do 2012 r. do rekomendowanej struktury alokacji wydaje się mało prawdopodobne.

Nawiązując do skutków światowego kryzysu finansowego, dodać trzeba, iż obniżenie środków Funduszu Pracy na programy przeciwdziałania bezrobociu, będące efektem działań służących równoważeniu finansów publicznych, które ma miejsce od 2011 r., nie sprzyja wykorzystaniu aktywnej polityki rynku pracy, do kreacji kapitału ludzkiego w regionie łódzkim.

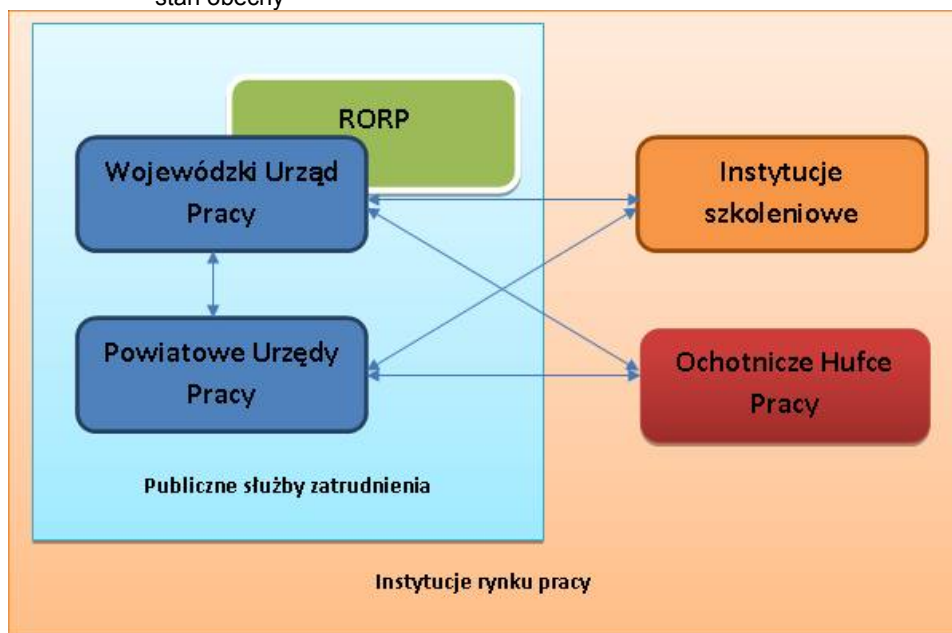
Dla rozwoju kapitału ludzkiego, zgodnego z zapotrzebowaniem regionalnego łódzkiego rynku pracy, istotne znaczenie mają również działania podejmowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi i funkcjonujące w jego strukturach Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi (Schemat 1). Tak jak powiatowe urzędy pracy, w ramach usług i instrumentów rynku pracy, realizują zadania operacyjne świadcząc bezpośrednio wsparcie osobom bezrobotnym i poszukującym pracy, tak zadaniem Wojewódzkiego Urzędu Pracy jest kreowa-

²⁹ W końcu stycznia 2012 r. w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych było zarejestrowanych 582 instytucje z województwa łódzkiego.

³⁰ E. Kryńska (red.), *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009, s. 202–203.

nie regionalnej polityki rynku pracy, w tym rozwoju zasobów ludzkich, między innymi poprzez prowadzenie badań i analiz popytu na kwalifikacje i umiejętności. Standardowym instrumentem wykorzystywanym od lat do tego celu jest monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (prowadzony przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy), przy czym ze względu na stosowaną metodologię MZDiN nie pokazuje pełnego obrazu regionalnego czy lokalnych rynków pracy. Jego przydatność dla polityki rozwoju zasobów ludzkich jest zatem ograniczona. Z tego powodu dodatkowe, szczegółowe analizy popytowej i podaźowej strony rynku, podejmowane przez obserwatoria rynku pracy, stanowią istotne źródło informacji o rynku i podstawę do planowania działań, w zakresie dostosowania kapitału ludzkiego zasobów pracy, do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi działa od 2009 r. (w latach 2009–2010 miało charakter przedsięwzięcia pilotażowego), a jego funkcjonowanie zapewnione jest do końca 2013 r. Niestety obserwatoriów nie można traktować jako stałego elementu infrastruktury rynku pracy. Działają one bowiem przede wszystkim w formie projektów realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i po zakończonym okresie programowania tj. po 2013 r., nie wiadomo jaki będą mieć status i jakie będzie źródło finansowania ich działalności. Ta uwaga dotyczy również RORP w Łodzi.

Schemat 1. Instytucje rynku pracy mające wpływ na kreację kapitału ludzkiego regionu – stan obecny



Źródło: opracowanie własne.

RORP w Łodzi na swojej stronie internetowej publikuje w formie elektronicznej (dostępne są również wersje papierowe opracowań) wyniki swoich prac – obecnie dostępne są opracowania w ramach sześciu obszarów tematycznych: potrzeby informacyjne, analiza internetowych ofert pracy, branże przyszłości, umiejętności zawodowe, diagnoza działań, aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych. Ich zawartość stanowi dobre uzupełnienie informacji o rynku pracy, dostępnych z innych źródeł, a co najważniejsze pokazuje specyfikę rynku pracy województwa łódzkiego, również w perspektywie średniookresowej, wskazując na potrzebne kierunki interwencji w zakresie kształtowania kapitału ludzkiego.

RORP w Łodzi poza prowadzeniem badań i analiz postawił sobie za jeden z celów „*stworzenie platformy wymiany informacji między podmiotami działającymi po popytowej i podażowej stronie rynku pracy województwa łódzkiego, tj. instytucje rynku pracy, organy władzy samorządowej, instytucje pośrednictwa pracy, placówki edukacyjne*”³¹. Jest to ważne zadanie, gdyż jak pokazuje doświadczenie, brak takiej platformy wymiany informacji utrudnia prowadzenie racjonalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich oraz podejmowanie racjonalnych decyzji przez różnych aktorów rynku pracy województwa łódzkiego.

Ważną inicjatywą, z punktu widzenia równoważenia łódzkiego rynku pracy w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym, jest Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji działające w strukturze Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego. Jego zadaniem jest monitorowanie rynku pracy pod kątem inicjowania potrzebnych zmian w systemie kształcenia zawodowego – tak szkolnego, jak i ustawicznego. Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji współpracuje z różnymi aktorami rynku pracy i prowadzi analizy w obszarze styku rynku pracy i systemu edukacji. W ramach prac obserwatorium przygotowano wiele opracowań – informacje o nich można znaleźć na stronie internetowej obserwatorium (<http://obserwatorium.wckp.lodz.pl/index.htm>). Niestety większość z nich jest niedostępna w formie elektronicznej, co utrudnia wymianę informacji i ogranicza znacząco wpływ obserwatorium na kreowanie regionalnej polityki w zakresie dostosowania kapitału ludzkiego do potrzeb rynku pracy.

Poza instytucjami rynku pracy zadanie rozwijania kapitału ludzkiego spoczywa również na pracodawcach. Niestety, jak wskazują przywoływane już wyniki badań RORP w Łodzi, poza niedostosowaniem systemu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy w województwie łódzkim, niski poziom kapitału ludzkiego jest również wynikiem zaniedbań samych pracodawców i ich stosunku do inwestowania w rozwój zasobów ludzkich, pracujących w ich podmiotach. Z jednej strony pracodawcy z województwa łódzkiego oferują relatywnie niskie stawki wynagrodzeń, a z drugiej nie zapewniają wystarczającego wsparcia w zakresie podnoszenia kapitału ludzkiego, poprzez udział w szkole-

³¹ <http://obserwatorium.wup.lodz.pl/index.php/cele>; Dostęp: 25.01.2012 r.

niach lub dofinansowanie różnych form kształcenia pozaszkolnego. Obniża to atrakcyjność łódzkiego rynku pracy i wzmacnia procesy migracji wahadłowych, tym bardziej, że niedaleko znajduje się chłonny rynek warszawski, oferujący lepsze warunki. Problem pogłębia to, że pracodawcy z województwa łódzkiego często nie mają świadomości, jakim kapitałem ludzkim dysponują ich pracownicy i jakie braki w tym zakresie należałoby uzupełnić³². W rezultacie w procesie rekrutacji wymaga się od kandydatów do pracy formalnie wyższych kwalifikacji (np. wykształcenia wyższego) niż rzeczywiście potrzebne do realizacji zadań na danym stanowisku³³. To z kolei wzmacnia przeświadczenie wśród młodych ludzi o konieczności zdobycia wykształcenia wyższego i prowadzi do deprecjonowania roli kształcenia zawodowego na jego niższych poziomach.

Podsumowując tę część opracowania należy stwierdzić, że poziom i dostępność edukacji dorosłych tak w województwie łódzkim, jak i w całej Polsce, pozostają daleko w tyle za tym, co jest potrzebne we współczesnej gospodarce opartej na wiedzy. Podstawowymi problemami kształcenia ustawicznego są: jak zwiększyć udział obywateli w edukacji dorosłych, jak motywować do podejmowania wysiłku edukacyjnego oraz jak ukształtować system edukacji dla dorosłych.

3. Jak adaptować systemy kształcenia zawodowego w województwie łódzkim do wymogów nowoczesnych rynków pracy

System kształcenia zawodowego w województwie łódzkim nie jest w pełni sprawny i elastyczny, a jego stan i tempo zmian nie jest adekwatne do wymagań rozwijającego się, zmiennego rynku pracy. Można sformułować dwa podstawowe problemy edukacji, powodujące, iż nie sprzyja ona spełnianiu wymagań nowoczesnej gospodarki i oczekiwań pracodawców. Dotyczą one tak polskiej edukacji jako całości, jak i – w szczególności – edukacji w województwie łódzkim. Problem pierwszy to niedostosowanie kierunków kształcenia szkolnego do bieżących i perspektywicznych potrzeb rynku pracy. Problem drugi to niedostateczny rozwój i dostępność systemu edukacji ustawicznej.

Rekomendacje dotyczące implementacji rozwiązań, mających na celu adaptację systemów kształcenia zawodowego w województwie łódzkim do wymogów nowoczesnych rynków pracy, płynące z przeprowadzonych analiz, podzie-

³² Wydaje się, że ten obszar powinien stanowić jeden z podstawowych elementów strategii CSR (Corporate Social Responsibility) budowanych głównie w dużych przedsiębiorstwach.

³³ *Umiejętności zawodowe – teoria a praktyka. Wyniki badań w województwie łódzkim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2010.

lono na trzy obszary: kształcenie formalne (edukację szkolną), kształcenie nieformalne (edukację ustawiczną) oraz współpracę między instytucjami rynku pracy a instytucjami systemu edukacji.

3.1. Kształcenie formalne (edukacja szkolna)

W obszarze kształcenia formalnego (edukacji szkolnej) należy przede wszystkim:

- zwiększyć zakres kształcenia zawodowego, zwłaszcza na poziomie średnim, przy uwzględnieniu podwyższenia udziału zajęć praktycznych, poprzez wdrożenie i wykorzystanie systemu kształcenia dualnego³⁴;
- promować kształcenie zawodowe wśród młodzieży (obecnie znaczna część młodych ludzi, dokonując wyboru szkoły i kierunku kształcenia kieruje się przekonaniem, że jedyną drogą do osiągnięcia sukcesu zawodowego jest posiadanie dyplomu uczelni wyższej);
- wzmocnić koordynację między systemem edukacji zawodowej a rynkiem pracy:
 - bieżącą, poprzez monitoring zawodów deficytowych, nadwyżkowych i znajdujących się w równowadze, dwustronne umowy między szkołami i zakładami pracy, udział partnerów społecznych w planowaniu zmian w strukturze szkolnictwa zawodowego, badanie i monitoring losów absolwentów szkół oraz kursów doksztalcania oraz
 - perspektywiczną, poprzez prowadzenie systematycznych studiów nad przewidywaną ewolucją zawodów i ich strukturą, a także opracowanie (lub wykorzystanie istniejących) perspektywicznych prognoz zapotrzebowania na kadry w przekrojach regionalnych;
- zwiększyć zdolność adaptacyjną młodzieży do zmian na rynku pracy, poprzez jej przygotowanie do przyszłego uczestnictwa w transakcjach rynku pracy, włączone do programów szkolnych i programów działań różnych instytucji społecznych;
- zobowiązać szkoły ponadpodstawowe do zatrudniania doradców zawodowych, udzielających uczniom w wyborze zawodu i dalszych kierunków kształcenia;
- wprowadzić system obowiązkowej oceny predyspozycji młodzieży przy pomocy testów predyspozycji w ramach systemu doradztwa zawodowego. Ocena predyspozycji powinna mieć miejsce w momentach przechodzenia

³⁴ Dualny system kształcenia polega – najogólniej mówiąc – na łączeniu przyswajania wiedzy teoretycznej z praktyczną nauką zawodu. System ten stwarza naturalne mechanizmy koordynacji edukacji i rynku pracy i lepiej niż tradycyjny przygotowuje młodzież do pracy w warunkach funkcjonowania firm produkcyjnych, usługowych i innych.

między różnymi poziomami edukacji, tak aby przy wyborze dalszej ścieżki edukacyjnej kierować się obiektywnymi przesłankami i wybierać te kierunki kształcenia, które są zgodne z predyspozycjami danej osoby, a nie panującą modą;

- wspierać rozwój kierunków ścisłych i technicznych w szkołach i na uczelniach, czemu towarzyszyć powinny działania na rzecz poprawy nauczania przedmiotów ścisłych (matematyki, fizyki i chemii) w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych;
- zwiększyć dostępność szkół poprzez rozbudowę internatów, burs i akademików. Działania te, ze względu na swoją specyfikę, powinny mieć charakter ogólnokrajowy i być wdrażane na poziomie centralnym.

Osobnym problemem jest dostosowywanie struktury oferty szkolnictwa wyższego na terenie województwa, dla potrzeb nowoczesnych rynków pracy. Szkolnictwo wyższe ma bowiem charakter ponadlokalny (zawsze) i ponadregionalny (często), przy czym w tym przypadku decyzje dotyczące dostosowywania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy, powinny zapadać na poziomie regionalnym. Podstawowy problem, wiążący się z rozwojem szkolnictwa wyższego w regionie, to dylemat:

- czy preferować tworzenie i istnienie wielu słabych naukowo i dydaktycznie ośrodków akademickich, które byłyby dostępne w sensie małych odległości od skupisk osadniczych;
- czy dążyć do rozwoju niewielkiej liczby ośrodków akademickich silnych naukowo i dydaktycznie, a za to trudniej dostępnych przestrzennie?

Dotychczasowe doświadczenia polskie wskazują na potrzebę rekomendowania rozwiązania drugiego, czyli promowania rozwoju niewielkiej liczby silnych ośrodków akademickich. W ostatnich kilkunastu latach tak w województwie łódzkim, jak i w Polsce, mieliśmy do czynienia z żywiołowym rozwojem wyższych szkół niepublicznych, działających na zasadach komercyjnych. Znacząco wzrósł udział na rynku pracy osób z wykształceniem wyższym, co należałoby przyjąć pozytywnie. Rzecz jednak w tym, iż wzrostowi ilościowemu nie towarzyszył rozwój jakościowy. Między innymi poważnie naruszona została struktura kształcenia – w szczególności zbyt mały jest odsetek studentów kształcących się w uczelniach technicznych, gdzie koszty są stosunkowo wysokie.

3.2. Kształcenie nieformalne (edukacja ustawiczna)

Nadrzędną zasadą kształcenia ustawicznego jest powszechność dostępu, mająca na celu zwiększenie szans zdobycia i utrzymania zatrudnienia oraz rozwoju zawodowego. W województwie łódzkim, podobnie jak w innych regionach kraju powinny być zatem wdrażane działania na rzecz ułatwienia powszechnego do-

stępu do systemu edukacji, na co powinno wpłynąć osiągnięcie takich celów, jak tworzenie otwartego środowiska edukacyjnego, uatrakcyjnienie procesu kształcenia oraz wspieranie aktywności obywatelskiej, zapewnienie równości szans i spójności społecznej³⁵. Jest to zadanie, które ma charakter regionalny i powinno być planowane i wdrażane przez instytucje szczebla regionalnego i lokalnego.

W regionie łódzkim niezbędna jest promocja kształcenia ustawicznego wśród pracowników i pracodawców. Promocji tej towarzyszyć musi oczywiście jego rozwój, obejmujący przede wszystkim tworzenie i rozbudowę instytucji edukacji ustawicznej, oferujących programy i formy nauczania adekwatne do potrzeb i możliwości zasobów pracy. Należy także postulować konstrukcję systemu zachęt do inwestowania w kształcenie ustawiczne, adresowanych do pracowników i pracodawców, obejmujący przede wszystkim następujące działania³⁶:

- upowszechnianie idei uczenia się przez całe życie, zwłaszcza przełamywanie barier świadomości osób niskokwalifikowanych, pokazywanie efektywności nakładów na edukację, kształtowanie postrzegania kształcenia w kategoriach inwestycji, a nie kosztów, propagowanie dobrych praktyk inwestowania w edukację;
- informację i doradztwo: rozwój informacji o rynku usług edukacyjnych i poprawa jakości oferty edukacyjnej, rozwój dostępnego powszechnie poradnictwa zawodowego dla osób, a także rozwój usług konsultacyjnych dla pracodawców;
- pomoc finansową dla osób podnoszących kwalifikacje, w szczególności adresowaną do grup o niskich dochodach i niskokwalifikowanych (np.: talony szkoleniowe, stypendia, ulgi podatkowe);
- budowanie systemu potwierdzania kwalifikacji, uzyskanych w systemie kształcenia nieformalnego i incydentalnego.

W obszarze edukacji ustawicznej w regionie łódzkim należy w szczególności:

- rozwijać jej różne formy i metody – w szerszym zakresie uwzględniając:
 - kształcenie na odległość z wykorzystaniem e-nauczania;
 - kształcenie modułowe, zapewniające elastyczne programy kształcenia, gdzie poszczególne jednostki można wymieniać, modyfikować, uzupełniać oraz dostosowywać do poziomu uzyskiwanych kwalifikacji, wymagań i potrzeb gospodarki oraz lokalnego rynku pracy;
 - kształcenie przez praktykę, czyli z wykorzystaniem staży specjalizacyjnych i praktyk zawodowych;

³⁵ Na podstawie: *Programu prac dotyczących realizacji przyszłych celów systemu edukacji* przyjętego na posiedzeniu Rady Europejskiej w dniu 14 lutego 2002 r. w ramach wniosków Prezydencji.

³⁶ Zob. *Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007–2013*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005.

- zwiększyć rolę i znaczenie lokalnej publicznej służby zatrudnienia, poprzez wzrost w pakiecie aktywnych programów rynku pracy nakładów na wszelkie formy pomocy, w zakresie podnoszenia kompetencji i kwalifikacji, zwłaszcza tych, które łączą zajęcia teoretyczne z praktyką; należy również położyć nacisk na poprawę treści i sposobów adresowania szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy;
- rozwijać szeroko dostępne publiczne placówki edukacji ustawicznej, takie jak centra kształcenia ustawicznego, prowadzące ustawiczne kształcenie, doksztalcanie i doskonalenie osób dorosłych, ośrodki doksztalcania i doskonalenia zawodowego prowadzące doksztalcanie młodocianych pracowników oraz realizujące zadania z zakresu doskonalenia zawodowego osób dorosłych, a także centra kształcenia praktycznego realizujące zadania z zakresu przygotowania praktycznego uczniów, wynikające z programu nauczania dla danego zawodu;
- rozwijać partnerstwa lokalne, skoncentrowane na dostosowywaniu struktury kwalifikacyjno-zawodowej lokalnych zasobów pracy do zapotrzebowania lokalnych pracodawców;
- szerzej włączać pracodawców do procesu kształcenia pracowników.

Należałoby również zalecić władzom samorządowym szczebla wojewódzkiego stworzenie systemu oceny jakości i wzmocnienie nadzoru nad jakością kształcenia ustawicznego w województwie. W województwie łódzkim nie istnieje (podobnie zresztą jak w pozostałych województwach) ogólnodostępna baza instytucji szkoleniowych, zawierająca w szczególności pełne informacje o tych instytucjach, jej wykładowcach, tematyce oferowanych szkoleń czy jakości świadczonych usług. Brak tych informacji poważnie utrudnia ocenę i wybór instytucji szkoleniowej. Funkcji informacyjnej nie pełnią w satysfakcjonującym stopniu obecne rejestry instytucji szkoleniowych prowadzone przez wojewódzkie urzędy pracy³⁷. Gromadzą one bowiem informacje jedynie o tych instytucjach szkoleniowych, które są zainteresowane realizacją szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, zgodnie z Ustawą z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, aby korzystać ze środków publicznych na prowadzenie tych szkoleń, takich jak np.: Fundusz Pracy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, czy fundusze Unii Europejskiej. Należy przy tym zaznaczyć, iż wpis do rejestru instytucji szkoleniowej dokonywany przez wojewódzki urząd pracy nie stanowi rekomendacji instytucji szkoleniowej, ze względu na brak elementu oceny działalności instytu-

³⁷ Tryb dokonywania i wykreślenia wpisu w rejestrze instytucji szkoleniowych, uaktualniania danych w rejestrze, wzór wniosku o wpis oraz wymagane dokumenty zawiera Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 października 2004 r., w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych.

cji³⁸. Wyznacznikiem jakości prowadzonego kształcenia w placówkach i ośrodkach prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych, jest jedynie akredytacja przyznawana decyzją kuratora oświaty właściwego ze względu na siedzibę placówki. Rzecz jednak w tym, że placówki prowadzące kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych mogą (ale nie muszą) uzyskać tę akredytację, obejmującą całość lub część prowadzonego kształcenia³⁹. Placówka prowadząca kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych, może również starać się o uzyskanie akredytacji innej instytucji (np. szkoły wyższej).

Ze względu na procesy demograficzne zachodzące na regionalnym rynku pracy województwa łódzkiego, szczególne znaczenie w procesie kształcenia ustawicznego należałoby nadać edukacji osób starszych. Edukacja ustawiczna osób starszych powinna uwzględnić trzy ważne kwestie. Pierwszą z nich jest potrzeba indywidualizacji drogi edukacyjnej, poprzez zróżnicowanie form i metod nabywania nowej lub uzupełniania dotychczasowej wiedzy i umiejętności zawodowych. Chodzi w szczególności o wprowadzenie – obok metod tradycyjnych – kształcenia na odległość czy kształcenia przy pomocy indywidualnego instruktora bądź w małych grupach, jednorodnych pod względem wieku uczestników. Sprawą drugą jest konieczność indywidualizacji programów nauczania, uwzględniających niejednorodność posiadanej wiedzy i umiejętności zawodowych osób starszych. Najlepszym sposobem jest tu wykorzystanie kształcenia modułowego i konstrukcja unikalnych programów nauczania, dostosowanych do potrzeb małych grup uczestników lub wręcz pojedynczych osób. Kwestia trzecia – być może najtrudniejsza – to wywołanie potrzeby inwestowania w siebie przez osoby starsze. Z tego powodu powinien zostać opracowany projekt dodatkowych zachęt finansowych (w postaci np. talonów edukacyjnych) dla pracowników i bezrobotnych w starszym wieku, aby umożliwić im udział w programach

³⁸ Zgodnie z Ustawą z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, instytucja szkoleniowa ubiegając się o wpis do rejestru instytucji szkoleniowych, musi dostarczyć informację o:

- 1) tematyce prowadzonych szkoleń;
- 2) kadrcze prowadzącej szkolenia;
- 3) bazie lokalowej, jej wyposażeniu i środkach dydaktycznych;
- 4) metodach oceny jakości szkoleń;
- 5) liczbie bezrobotnych i poszukujących pracy objętych szkoleniami w okresie ostatniego roku;
- 6) udzielanej pomocy w uzyskaniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej po ukończeniu szkolenia.

³⁹ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. Szczegółowe warunki i tryb przyznania i cofania akredytacji określone zostały w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003 r. w sprawie akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych (Dz. U. Nr 227, poz. 2247). Akredytację mogą uzyskać placówki publiczne i niepubliczne, działające tak w oparciu o przepisy ustawy o systemie oświaty, jak i w oparciu o Ustawę z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej. Ważne jest, że jedynie placówki posiadające akredytację kuratora oświaty mogą być wpisane do rejestru instytucji szkolących, mogących ubiegać się o prowadzenie szkoleń bezrobotnych finansowanych ze środków publicznych.

uczenia się przez całe życie, celem zagwarantowania im poprawy sytuacji lub udanego powrotu na rynek pracy.

3.3. Współpraca między instytucjami rynku pracy a instytucjami systemu edukacji

Adaptację systemów kształcenia zawodowego do wymogów nowoczesnych rynków pracy w województwie łódzkim, poważnie utrudnia brak przepływu informacji oraz brak współpracy między instytucjami rynku pracy a instytucjami systemu edukacji. Uruchamianie i prowadzenie działalności edukacyjnej zarówno w formach szkolnych, jak i pozaszkolnych zbyt często nie opiera się na rzetelnej wiedzy o potrzebach rynku pracy, mimo że Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi oraz Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji starają się wypełnić tę lukę.

Należałoby zatem rozważyć powołanie lokalnych konwentów osób odpowiedzialnych za koordynację systemu edukacji zawodowej z potrzebami rynków pracy. Podstawowym celem konwentów byłoby tworzenie systemów monitorowania zmian gospodarczych i szybkiego reagowania na jakościowe i ilościowe zmiany zapotrzebowania na pracowników.

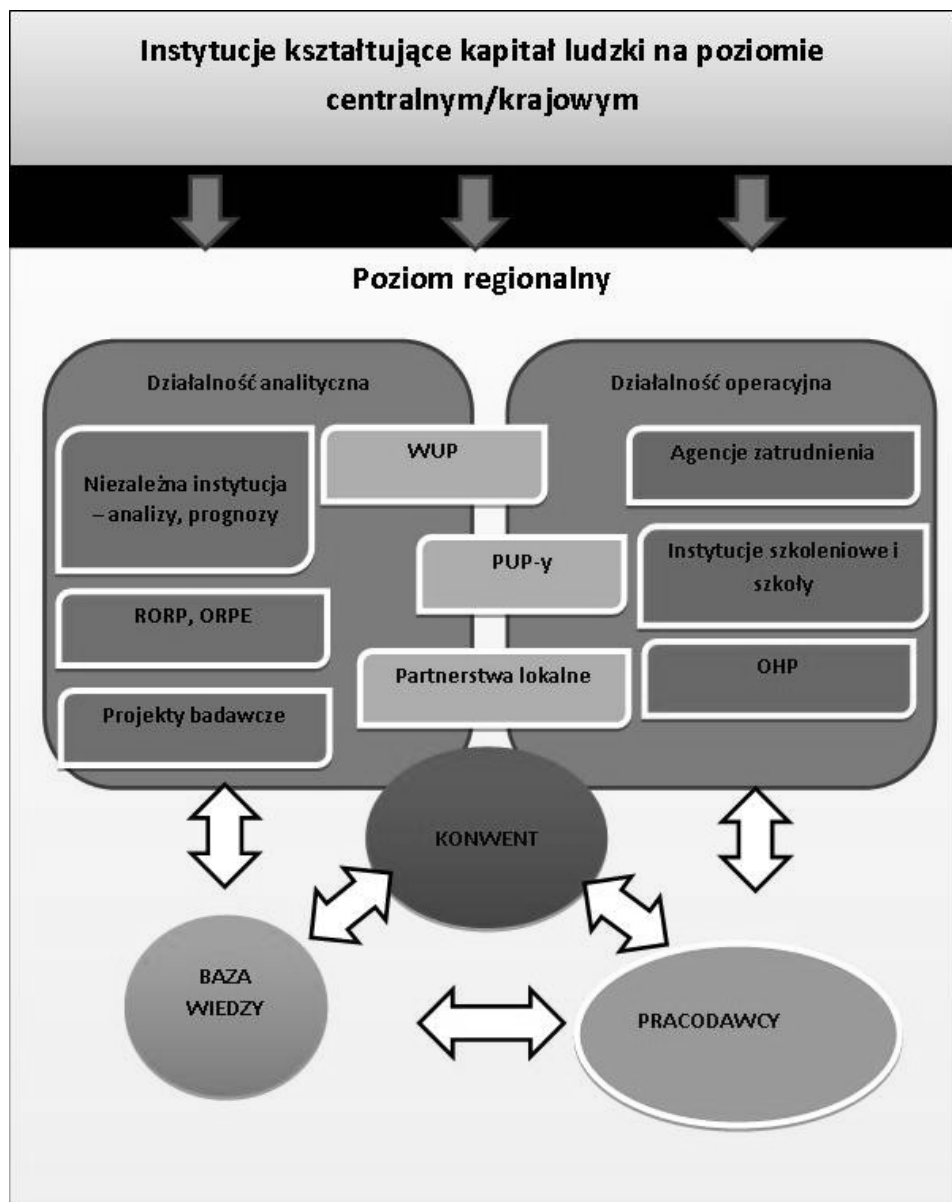
W skład konwentów powinni wejść:

- dyrektorzy szkół zawodowych (zasadniczych i średnich);
- rektorzy wyższych szkół zawodowych;
- przedstawiciele publicznych i niepublicznych instytucji szkoleniowych;
- przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia;
- przedstawiciele agencji zatrudnienia;
- przedstawiciele pracodawców;
- przedstawiciele partnerstw lokalnych;
- przedstawiciele zespołu opracowującego prognozy popytu na pracę w przekrojach kwalifikacyjno-zawodowych.

Konwent powinien opracowywać:

- po pierwsze – kompleksowy, w pełni drożny system przepływu informacji, między instytucjami generującymi wyniki badań dotyczących bieżącego i perspektywnego zapotrzebowania na pracę, a instytucjami edukacyjnymi oraz
- po drugie – sposoby upowszechniania wyników badań bieżących i perspektywnych stanów lokalnych rynków pracy wśród mieszkańców, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży podejmującej decyzje o ścieżkach kariery zawodowej.

Schemat 2. Modelowy układ instytucjonalny kreacji kapitału ludzkiego regionu



Źródło: opracowanie własne

Zadaniem pracy stałej konwentu byłyby weryfikacja kierunków kształcenia szkolnego i pozaszkolnego o skali lokalnej i regionalnej. Konwent stanowiłby ważny element instytucjonalnej infrastruktury rynku pracy w obszarze kreowania kapitału ludzkiego dostosowanego do potrzeb regionalnej gospodarki w modelowym ujęciu zaprezentowanym na Schemacie 2.

W infrastrukturze tej poszczególne instytucje działające na poziomie regionalnym, przypisane są do poszczególnych obszarów, zgodnie z ich zakresem kompetencji. Analizy rynku pracy i zapotrzebowania na kapitał ludzki prowadzone są (w tym modelu) przez niezależną instytucję naukową, wybraną w drodze przetargu, obserwatoria (ryнку pracy, edukacji) oraz w ramach realizowanych projektów badawczych (zazwyczaj prowadzone także przez niezależne instytucje naukowo-badawcze). Wyniki analiz zasilają bazę wiedzy dostępną online (może to być rozwinięcie koncepcji platformy wymiany informacji przedstawionej przez RORP). Baza zasilana jest również informacjami płynącymi od pracodawców, którzy aktywnie włączają się w procesy kształtowania kapitału ludzkiego regionu, a także rezultatami pracy konwentu i działalności instytucji zaliczonych do obszaru „Działalność operacyjna”. Sam konwent, wraz z WU-Pem, PUP-ami i partnerstwami lokalnymi, umiejscowiony jest na styku obszaru analitycznego i operacyjnego, gdyż ich kompetencje obejmują zarówno prowadzenie analiz jak i wdrażanie praktycznych rozwiązań (choćby poprzez kreowanie polityki rynku pracy). Pomiędzy obszarami i poszczególnymi instytucjami występują sprzężenia zwrotne – informacja z bazy wiedzy wpływa na działalność instytucji, a równocześnie ich działalność zmienia rynek pracy i procesy tworzenia kapitału ludzkiego, wpływając na przyrost bazy wiedzy.

Bibliografia

- Allaart P., Kerkhofs M., de Kning J., *Skills Obsolescence and Technological Progress: an Empirical Analysis of Expected Skill Shortages*, The Economics of Skills Obsolescence, 2002 Vol. 21.
- Boratyński J., *Szkolnictwo zawodowe i rynek pracy województwa łódzkiego na tle kraju*, Księży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński, Łódź 2009.
- Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2010 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011.
- Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2009 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010.

- Efektywność podstawowych form promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych finansowanych z Funduszu Pracy w 2008 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009.
- Efektywność podstawowych form promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych finansowanych z Funduszu Pracy w 2007 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.
- Juchnowicz M., *Polityka edukacyjna wobec potrzeb rynku pracy*, [w:] *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna*, Wachowiak P., Dąbrowski M., Majewski B. (red.), Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2007.
- Kapitał ludzki i społeczny regionu łódzkiego – Raport z badań ankietowych na reprezentatywnej próbie mieszkańców województwa łódzkiego*, <http://www.kls.uni.lodz.pl/wyniki-badan/>.
- Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007–2013*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005.
- Kryńska E., Kukulak-Dolata I., Arendt Ł., *Analiza regionalnego rynku pracy – metropolitarne, subregionalnych, na potrzeby aktualizacji „Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007–2020”*, Łódź 2011, (maszynopis).
- Kryńska E. (red.), *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009.
- Kryńska E., *Równowaga między elastycznością i bezpieczeństwem na polskim rynku pracy. Jak osiągnąć flexicurity?* [w:] *Flexicurity – między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2008.
- Matusiak K. B., Arendt Ł., *Kadry dla nowoczesnej gospodarki – wyzwania dla systemu edukacji* [w:] *Kreatywność – Innowacje – Przedsiębiorczość. SOOIPP Annual 2009*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 579, Ekonomiczne problemy usług nr 47 2010.
- Matusiak K. B., Arendt Ł., Bandyk E., *Kadry przyszłości* [w:] *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, Matusiak K. B., Kuciński J., Gryzik A. (red.), PARP, Warszawa 2009.
- Migracja pracowników – szansa czy zagrożenie? Badanie – edycja 2008 rok. Raport KPMG*, KPMG, PKPP Lewiatan, 2008.
- Nadwyżka i niedobór siły roboczej według sektorów ekonomicznych i sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Raport za 2010 rok*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011.
- Nadwyżka i niedobór siły roboczej według sektorów ekonomicznych i sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Raport za 2007 rok*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.
- Okoń W., *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1992.
- Oświata i Wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011.
- Poszukiwany pracownik w świetle ofert pracy publikowanych w prasie i Internecie*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2010.

Rogut A., *Niedopasowania na rynku pracy w województwie łódzkim w zakresie zawodów*, Raport opracowany w projekcie „Kapitał ludzki i społeczny jako czynniki rozwoju regionu łódzkiego”, <http://www.kls.uni.lodz.pl/wyniki-badan/>.

Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2010.

Starosta P. (red.), *Kapitał ludzki i społeczny województwa łódzkiego – stan obecny*, Raport opracowany w projekcie „Kapitał ludzki i społeczny jako czynniki rozwoju regionu łódzkiego”, <http://www.kls.uni.lodz.pl/wyniki-badan/>.

Umiejętności zawodowe – teoria a praktyka. Wyniki badań w województwie łódzkim, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2010.

Witkowski J. (red.), *Rynek pracy w województwie łódzkim Specyfika i uwarunkowania*. Raport końcowy z realizacji projektu DIAGNOZA ZAWODÓW, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, 2007.

Akty prawne

Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003 r. w sprawie akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych (Dz. U. Nr 227, poz. 2247).

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 października 2004 r. w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych (Dz.U. Nr 235, poz. 2365 z 2004r.).

Ustawa z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 173, poz. 1807 z 2004r. z późn. zm.).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz.U. Nr 69, poz. 415 z 2008r. z późn. zm.).

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. Nr 95, poz. 425 z 1991 r. z późn. zm.).

Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE).

ROZDZIAŁ VI

Dopasowanie kapitału ludzkiego do potrzeb regionalnego rynku pracy

Wstęp

W niniejszym opracowaniu podjęto próbę identyfikacji dopasowania kapitału ludzkiego do potrzeb regionalnego rynku pracy. Przyjęto, że wyznacznikiem takiego dopasowania są zmiany posiadanej przez społeczeństwo wiedzy. Ze względu na dostępne dane statystyczne wykorzystano następującą klasyfikację, dzielącą kapitał ludzki ze względu na poziomy wiedzy i odpowiednio dopasowane poziomy wykształcenia dla zmiennych dotyczących rynku pracy. Przy czym pod pojęciem **wiedzy podstawowej** (ang. *core knowledge*) rozumiano wiedzę, będącą w posiadaniu wszystkich członków danej społeczności, o charakterze standardowym pozwalającą normalnie funkcjonować (pracować, żyć na przeciętnym, akceptowalnym poziomie). W opracowaniu to przede wszystkim pracujący (bezrobotni, bierni zawodowo) legitymujący się wykształceniem poniżej wyższego. **Wiedza zaawansowana** (ang. *advanced knowledge*) – to rodzaj wiedzy umożliwiający uzyskiwanie przewag konkurencyjnych, jest to wiedza różnicująca członków danej społeczności względem innych, mająca cechy atutu, determinująca atrakcyjność przestrzeni. Przewaga konkurencyjna w tym przypadku uzyskiwana jest na skutek wyższego poziomu posiadanej wiedzy lub odmiennych (niestandardowych) dróg jej wykorzystania. W projekcie głównie reprezentowana przez inwestycje w szkolnictwo wyższe i kształcenie ustawiczne. Natomiast w opracowaniu to głównie pracujący z wyższym wykształceniem. Natomiast **wiedza innowacyjna** (ang. *innovative knowledge*) – to wiedza zapewniająca regionowi rolę lidera, w znaczny sposób pozwalająca zdystansować konkurencję. W projekcie reprezentowana głównie przez inwestycje w doktorantów. W opracowaniu to pracujący z doktoratem, a także uczestnicy studiów doktoranckich (doktoranci).

* Adiunkt, Katedra Ekonometrii Przestrzennej, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki. E-mail: gajdos@uni.lodz.pl

W pierwszej części opracowania zaprezentowano dane publikowane, dotyczące rynku pracy w przekroju wykształcenia na poziomie wojewódzkim wraz z porównaniem danych krajowych. W drugiej części pogłębiono analizę o dane niepublikowane, dotyczące pracujących ze stopniem naukowym (wiedza innowacyjna), wykształceniem wyższym (wiedza zaawansowana) oraz wykształceniem poniżej wyższego (wiedza podstawowa) pochodzące z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. W tej części poddano również analizie problem zatrudniania poniżej posiadanych kwalifikacji.

W trzeciej części zawarto najistotniejsze wnioski wynikające z analizy dostępnych danych statystycznych oraz wskazano potrzeby i braki systemowe, dotyczące szczególnie niedostatecznej jakości danych statystycznych, mogących służyć identyfikacji potrzeb regionalnego rynku pracy w odniesieniu do kapitału ludzkiego.

1. Identyfikacja dopasowania kapitału ludzkiego do potrzeb regionalnych rynków pracy – metody i ograniczenia

Identyfikacja zapotrzebowania regionalnego rynku pracy na poszczególne rodzaje wiedzy, stanowi niezwykle ważny element wspierający działania, podejmowane przez różne instytucje, działające w obszarze rynku pracy i edukacji, a poprzez to umożliwiające prowadzenie właściwej polityki regionalnej.

Głównym źródłem, umożliwiającym analizę dopasowania istniejącego oraz potencjalnego kapitału ludzkiego do potrzeb regionalnego rynku pracy, są w szczególności dostępne publikowane oraz niepublikowane dane statystyczne. Publikowane dane statystyczne, dostępne na poziomie wojewódzkim, umożliwiają głównie identyfikację zapotrzebowania regionalnego rynku pracy na wiedzę podstawową oraz łącznie na wiedzę zaawansowaną i innowacyjną, natomiast brak jest możliwości prowadzenia odrębnej analizy popytu na wiedzę innowacyjną i zaawansowaną, co wynika z ograniczeń w gromadzeniu danych. Rozszerzenie analiz w tym zakresie, wymaga korzystania z niepublikowanych danych statystycznych, których dostępność jest jednak ograniczona.

Pogłębienie badanego problemu umożliwić mogą również dane gromadzone w trakcie badań, prowadzonych z wykorzystaniem kwestionariuszy (również wspomaganych komputerowo) oraz wywiadów wśród m.in. przedstawicieli instytucji rynku pracy i edukacji oraz podmiotów gospodarczych działających w regionie. Wykorzystanie wyników powyższych badań mogłoby rozszerzyć analizę, na przykład o informacje na temat zapotrzebowania rynku pracy na poszczególne rodzaje wiedzy w sektorach lub sekcjach gospodarki. Główną barierą, utrudniającą pozyskanie powyższych informacji, jest natomiast konieczność prowadzenia złożonych badań na dość dużą skalę (w celu uzyskania wystarczającej reprezentatywności) oraz ich relatywnie wysoki koszt.

Przykładem badania mającego na celu analizę dopasowania kapitału ludzkiego do potrzeb rynku pracy jest projekt pn. *Bilans Kapitału Ludzkiego*, realizowany przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński, którego celem jest systematyczne badanie dopasowania struktury kompetencji dostępnych na rynku pracy, do potrzeb pracodawców. Wyniki przeprowadzonych badań mają stanowić wsparcie informacyjne działań, podejmowanych przez różne instytucje na poziomie ogólnopolskim i regionalnym¹.

Innym badaniem podejmującym powyższy temat jest projekt pn. *Dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymogów łódzkiego rynku pracy*, którego przedmiotem były analizy rynku pracy w aglomeracji łódzkiej, dokonane w zakresie oczekiwań pracodawców, odnośnie pożądanych kwalifikacji zatrudnianego personelu oraz diagnoza potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego, w oparciu o badanie potrzeb pracodawców².

Dodatkowych wniosków, dotyczących zmian popytu na pracę, dostarczyć może również analiza ofert pracy w przekroju poszczególnych rodzajów wiedzy, jednakże pozyskanie powyższych danych jest utrudnione, ze względu na duże rozproszenie informacji. Do identyfikacji dopasowania kapitału ludzkiego do potrzeb regionalnych rynków pracy, posłużyć może także analiza aktywności zawodowej posiadaczy poszczególnych rodzajów wiedzy, sprowadzająca się głównie do badania losów zawodowych absolwentów studiów doktoranckich, magisterskich i licencjackich. Główną barierą stanowi tu brak dostatecznie rozwiniętego systemu monitorowania losów zawodowych absolwentów oraz ograniczone możliwości pozyskania powyższych danych z poszczególnych szkół.

2. Sposoby identyfikacji dopasowania kapitału ludzkiego do potrzeb rynku pracy w województwie łódzkim – dane publikowane

Na podstawie publikowanych danych statystycznych na poziomie wojewódzkim (także krajowym), istnieje możliwość analizy liczby pracujących (także bezrobotnych) według poziomów wykształcenia, co pozwala zidentyfikować zapotrzebowanie gospodarki (popyt na pracę) na wiedzę podstawową oraz łącz-

¹ *Bilans Kapitału Ludzkiego. Raport z analizy potrzeb informacyjnych głównych odbiorców wyników badań realizowanych w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego we współpracy z Zespołem Rozwoju Zasobów Ludzkich Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Kraków, kwiecień 2009; http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20110426154321/Raport_Analiza_Potrzeb_Informacyjnych.pdf?1303825439; (Dostęp: 30.10.2012).

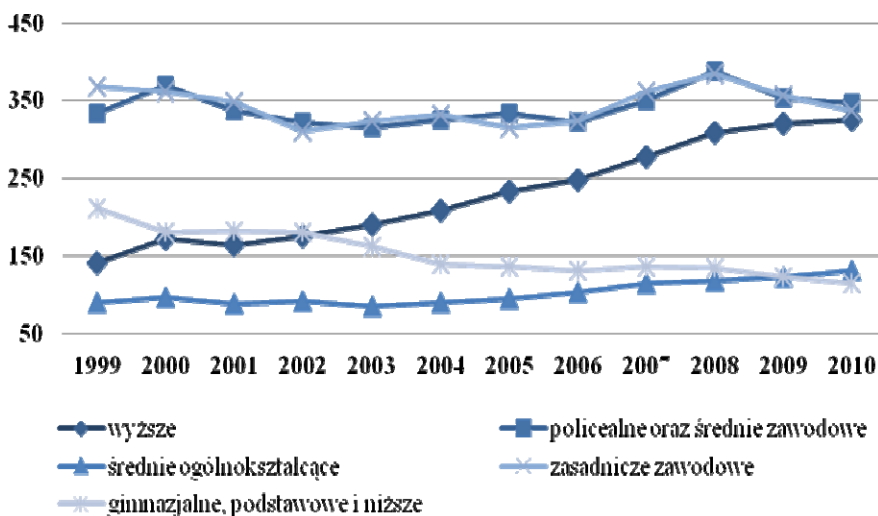
² Opracowano na podstawie: http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/Strony/dostosowanie_oferty_szkolnictwa_wymogi_ryнку_pracy_23012011.aspx; (Dostęp: 30.10.2012).

nie na wiedzę zaawansowaną i innowacyjną. Brak jest możliwości analizowania odrębnie zapotrzebowania na wiedzę innowacyjną, ze względu na ograniczenia gromadzonych danych statystycznych.

2.1. Liczba pracujących według poziomów wykształcenia w województwie łódzkim

W tej części opracowania wykorzystano dane publikowane w Banku Danych Lokalnych z okresu 1999–2010.

Wykres 1. Liczba pracujących według poziomów wykształcenia w województwie łódzkim w latach 1999–2010 (tys. osób)



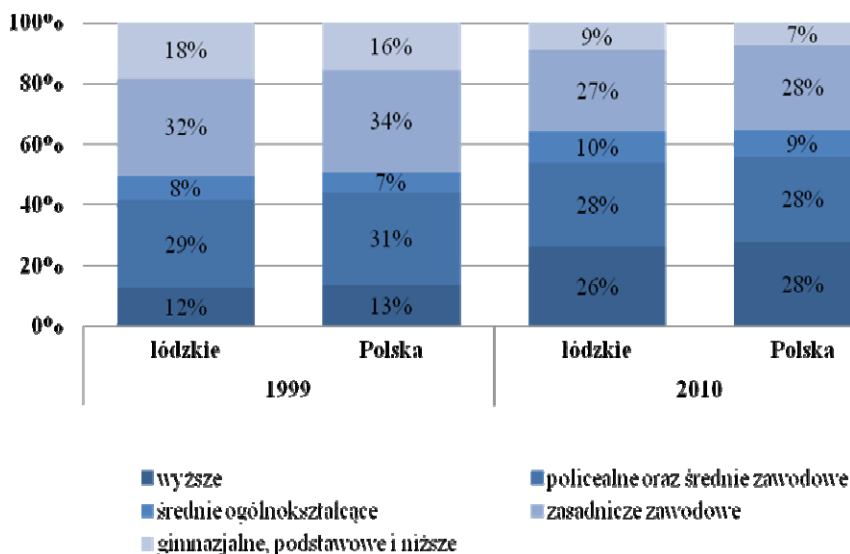
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

W latach 1999–2010, w województwie łódzkim, najliczniejszą grupę stanowili pracujący z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym i zasadniczym zawodowym – ich liczba oscylowała w analizowanym okresie około 350 tys. osób i nie ulegała znaczącym zmianom. Najmniej liczną była natomiast grupa pracujących z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (średnio ok. 103 tys. osób), przy czym od roku 2004 widoczny jest łagodny wzrost tej liczby pracujących. Odwrotną tendencję zaobserwowano w przypadku pracujących z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym – na przestrzeni lat 1999–2010 ich liczba zmalała z 212 tys. osób do zaledwie 115 tys. osób (spadek

o ponad 45%). Największy wzrost (o blisko 130%) zaobserwowano natomiast w grupie pracujących z wyższym wykształceniem – ze 142 tys. osób w roku 1999 do 326 tys. osób w roku 2010.

W 2010 roku liczba pracujących z wykształceniem wyższym (i powyżej) w województwie łódzkim wynosiła około 330 tysięcy osób. Natomiast liczba pracujących z wykształceniem poniżej wyższego wynosiła około 930 tysięcy osób. Ponad jedna czwarta pracujących posiadała przynajmniej wyższe wykształcenie, co obrazuje zapotrzebowanie regionalnej gospodarki łącznie na wiedzę zaawansowaną i innowacyjną.

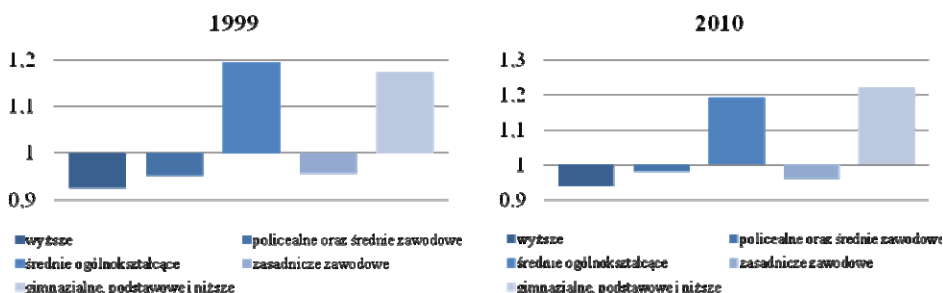
Wykres 2. Struktura pracujących według poziomów wykształcenia w województwie łódzkim oraz w Polsce w roku 1999 oraz 2010 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

Struktura pracujących według wykształcenia w województwie łódzkim jest zbliżona do struktury krajowej. Na przestrzeni lat 1999–2010 zarówno w województwie, jak i w całym kraju zaobserwowano znaczny wzrost udziału pracujących z wyższym wykształceniem – także ze stopniem i tytułem naukowym (odpowiednio z 12% do 26% i z 13% do 28%), przy jednoczesnym spadku udziału pracujących z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym (z 18% do 9% w województwie i z 16% do 7% w kraju). Nieznacznemu spadkowi uległ również udział pracujących z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz policealnym i średnim zawodowym, natomiast udział pracujących z wykształceniem średnim ogólnokształcącym nieznacznie wzrósł.

Wykres 3. Ilorazy lokacyjne liczby pracujących według poziomów wykształcenia w województwie łódzkim w 1999 i 2010 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

W województwie łódzkim obserwowana jest nadwyżka³ pracujących z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym, w stosunku do średniej krajowej, przy czym w roku 2010 przewaga pracujących z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym umocniła się w stosunku do sytuacji obserwowanej w roku 1999. Jednocześnie, w województwie występuje nieznaczny niedobór⁴ pracujących z wykształceniem wyższym, policealnym i średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym. W roku 2010 różnica ta uległa jednak niewielkiemu zmniejszeniu w stosunku do roku 1999.

W latach 1999–2010 nie zaobserwowano znaczących zmian, w zróżnicowaniu struktur pracujących, według wykształcenia w województwie łódzkim i w Polsce. W badanym okresie obserwowana jest nadwyżka pracujących z wiedzą podstawową oraz niedobór pracujących z wiedzą zaawansowaną oraz innowacyjną. Oznacza to niekorzystną (choć nie pogłębiającą się) różnicę, w zapotrzebowaniu regionalnej gospodarki na wiedzę innowacyjną i zaawansowaną, w stosunku do gospodarki krajowej. Można stwierdzić, że gospodarka województwa łódzkiego charakteryzuje się nieznacznie wyższą dynamiką przyrostu zapotrzebowania na te rodzaje wiedzy, choć ciągle jest to zapotrzebowanie niższe niż w kraju.

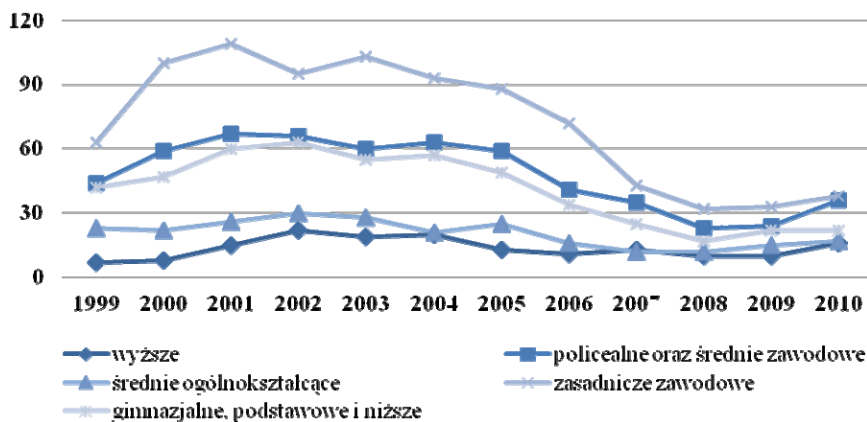
³ Wyższy udział niż przeciętnie w kraju.

⁴ Niższy udział niż przeciętnie w kraju.

2.2. Liczba bezrobotnych według poziomów wykształcenia w województwie łódzkim

W województwie łódzkim, w latach 1999–2010, najliczniejszą grupę stanowili bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym – ich liczba początkowo wzrosła z 63 tys. osób w roku 1999 do 109 tys. osób w roku 2001, a następnie wykazywała tendencję spadkową. W roku 2010 liczba ta wynosiła 38 tys. osób. Drugimi w kolejności najbardziej licznymi grupami w analizowanym okresie byli bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz gimnazjalnym, podstawowym i niższym. Ich liczba w roku 2010 wynosiła odpowiednio 36 i 22 tys. osób. W dalszej kolejności wymienić należy bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, których liczba zmniejszyła się z 23 tys. osób w roku 1999 do 17 tys. osób w roku 2010. Najmniej liczna była natomiast grupa bezrobotnych z wyższym wykształceniem, przy czym na przestrzeni lat 1999–2010 ich liczba zwiększyła się o 9 tys. osób (blisko 130%).

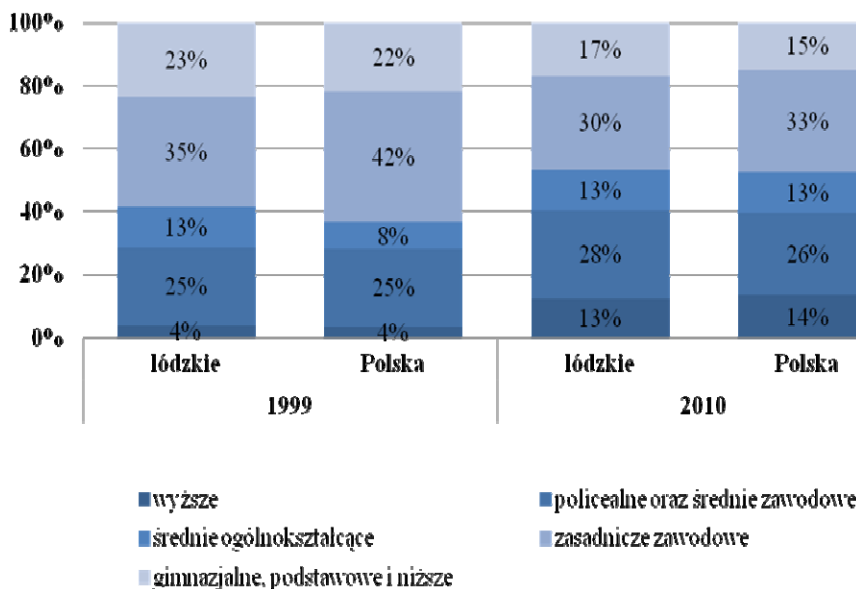
Wykres 4. Liczba bezrobotnych według poziomów wykształcenia w województwie łódzkim w latach 1999–2010 (tys. osób)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

W 1999 roku stopa bezrobocia w województwie łódzkim wynosiła 13,5%. W 2010 roku uległa znacznemu zmniejszeniu do 9,2%. Nie uległa jednak zmianie dla wyższego wykształcenia (wynosiła około 4,7%), a dla pozostałych poziomów wykształcenia zmniejszyła się, ale była ciągle 2-3 krotnie wyższa niż dla wyższego wykształcenia.

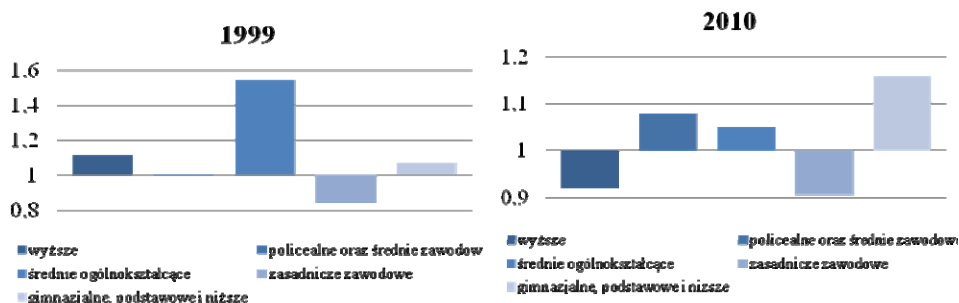
Wykres 5. Struktura bezrobotnych według poziomów wykształcenia w województwie łódzkim i w Polsce w roku 1999 oraz 2010 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

Struktura bezrobotnych według wykształcenia w województwie łódzkim, podobnie jak struktura pracujących, jest zbliżona do struktury krajowej, przy czym stopień podobieństwa zwiększył się w roku 2010 w porównaniu z rokiem 1999. W analizowanym okresie, zarówno w województwie, jak i w całym kraju, zaobserwowano znaczny wzrost udziału bezrobotnych z wykształceniem wyższym (z 4% do odpowiednio 13% i 14%) oraz spadek udziału bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (z 35% do 30% w województwie oraz z 42% do zaledwie 33% w kraju). Spadkowi uległ także udział bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym (o 5 p. p. w województwie i 7 p.p. w kraju), policealnym i średnim zawodowym oraz udział bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym na poziomie kraju (w województwie łódzkim bez zmian).

Wykres 6. Ilorazy lokacyjne liczby bezrobotnych według poziomów wykształcenia województwie łódzkim w 1999 i 2010 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

W roku 2010 struktura bezrobotnych według wykształcenia w województwie łódzkim charakteryzowała się większym podobieństwem w stosunku do struktury krajowej niż w roku 1999. Zarówno w roku 2010, jak i w 1999 w województwie obserwowana była nadwyżka bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym (w roku 2010 nadwyżka ta uległa zwiększeniu w stosunku do stanu z roku 1999) oraz niedobór bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W roku 2010 w województwie łódzkim obserwowano również nadwyżkę bezrobotnych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz (znacznie mniejszą niż w roku 1999) nadwyżkę bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. W roku 2010, w przeciwieństwie do sytuacji z roku 1999, w województwie obserwowano także niedobór bezrobotnych z wykształceniem wyższym.

Należy zwrócić uwagę, że w latach 1999–2010, początkowo większy od jeden iloraz lokacyjny dla bezrobotnych z wykształceniem wyższym, osiągnął wartość znacznie poniżej jeden w 2010 roku, co przy stałe mniejszym od jeden ilorazie lokacyjnym dla pracujących z wyższym wykształceniem, oznacza efektywniejsze (mniejszy udział bezrobotnych niż przeciętnie w kraju) wykorzystanie kapitału ludzkiego z wiedzą innowacyjną i zaawansowaną w województwie łódzkim w 2010 roku, w porównaniu z rokiem 1999.

Potwierdzają to również obserwacje stopy bezrobocia, która w latach 1999–2010 dla osób z wyższym wykształceniem w Polsce wzrosła z 4,1% do prawie 5,0%. W tym czasie w województwie łódzkim wskaźnik ten praktycznie się nie zmienił (w 1999 roku oraz w 2010 roku wynosił około 4,7%).

3. Szacowanie potrzeb rynku pracy (popyt na pracę) w województwie łódzkim w zakresie zapotrzebowania na wiedzę innowacyjną/zaawansowaną/podstawową – dane publikowane i niepublikowane

W tej części opracowania wykorzystano dane indywidualne, nieidentyfikowalne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności do oszacowania liczby pracujących z wykształceniem poniżej wyższego (wiedza podstawowa), wykształceniem wyższym (wiedza zaawansowana) oraz co najmniej doktoratem (wiedza innowacyjna). Analizę uzupełniono o dane dotyczące liczby doktorantów (podaż pracy).

3.1. Szacowanie potrzeb rynku pracy w regionie w zakresie zapotrzebowania na wiedzę innowacyjną (pracujący z doktoratami, doktoranci)

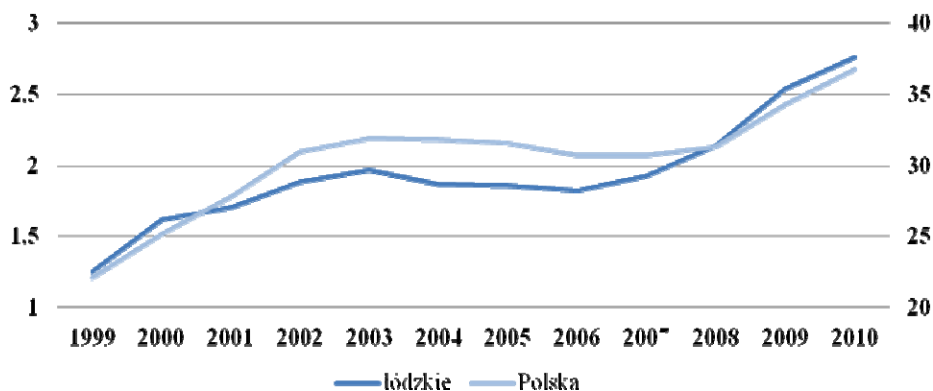
W latach 1999–2010 tendencja zmian liczby uczestników studiów doktoranckich w województwie łódzkim i w kraju była zbliżona. W województwie łódzkim liczba ta początkowo wzrosła z ponad 1,2 tys. osób w roku 1999, do blisko 2 tys. osób w roku 2003, po czym do roku 2007 oscylowała wokół średniej wartości ok. 1,9 tys. osób. Od roku 2008 obserwowany był ponowny wyraźny wzrost liczby doktorantów, która w roku 2010 osiągnęła wartość ponad 2,7 tys. osób. Natomiast w Polsce liczba doktorantów zwiększyła się w latach 1999–2010 z 22,1 tys. osób do ponad 36,7 tys. osób.

W latach 1999–2010 liczba doktorantów w województwie łódzkim wzrosła o blisko 120%, natomiast w Polsce o około 66%. W związku z tym udział doktorantów w województwie zwiększył się z 5,7% do 7,5% w stosunku do liczby doktorantów w kraju.

W latach 2004–2010 liczba pracujących, przynajmniej ze stopniem doktora, w Polsce zwiększyła się z 61 tys. osób do 113 tys. osób (przyrost o 84%). Natomiast w województwie łódzkim odnotowano przyrost z 3,3 tys. osób do 7,6 tys. osób (przyrost o 130%).

W 2004 roku udział pracujących przynajmniej ze stopniem naukowym doktora wynosił w województwie łódzkim 0,3% (w Polsce 0,42%). W 2010 roku w województwie łódzkim udział ten wzrósł do 0,6%, natomiast w Polsce do 0,7%.

Wykres 7. Liczba uczestników studiów doktoranckich w województwie łódzkim (lewa oś) i w Polsce (prawa oś) w latach 1999–2010 (tys. osób)

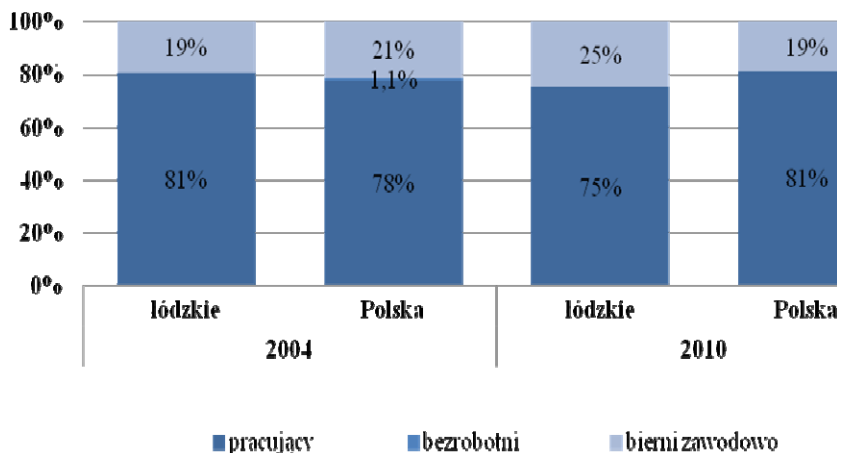


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

Struktura ludności z wykształceniem wyższym, ze stopniem naukowym (co najmniej doktora), według typu aktywności w województwie łódzkim i w Polsce była zbliżona zarówno w roku 2004, jak i w 2010, choć stopień podobieństwa na przestrzeni analizowanych lat zmniejszył się. Obserwowano jednocześnie odwrotne tendencje zmian w strukturze ludności z wykształceniem wyższym, ze stopniem naukowym. W województwie łódzkim nastąpił wyraźny spadek udziału pracujących (z 81% do 75%) i wzrost udziału biernych zawodowo (z 19% do 25%), podczas gdy w kraju liczba pracujących z wykształceniem wyższym, ze stopniem naukowym wzrosła (o 3 p. p.), a liczba biernych zawodowo zmalała (o 2 p. p.).

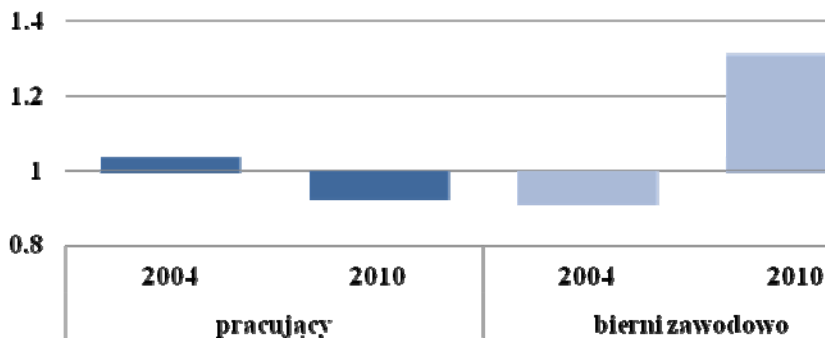
W roku 2004 struktura ludności z wykształceniem wyższym ze stopniem naukowym (co najmniej doktora), według typu aktywności w województwie łódzkim, charakteryzowała się większym podobieństwem w stosunku do struktury krajowej niż w roku 2010. W roku 2004 w województwie, wśród ludności z analizowanym poziomem wykształcenia odnotowano nadwyżkę pracujących oraz niższy udział biernych zawodowo, od obserwowanego w kraju. W roku 2010 sytuacja uległa zmianie – wystąpił niedobór pracujących oraz znacząca nadwyżka biernych zawodowo z wykształceniem wyższym, ze stopniem naukowym co najmniej doktora. Może być to przejawem niekorzystnej w stosunku do krajowej, struktury wiekowej społeczeństwa posiadającego wiedzę innowacyjną. Znacznie niższy odsetek pracujących z tym rodzajem wiedzy, może oznaczać niższy niż w kraju poziom wykorzystania tej wiedzy w gospodarce regionu łódzkiego.

Wykres 8. Struktura ludności z wykształceniem wyższym ze stopniem naukowym (co najmniej doktora), według typu aktywności w województwie łódzkim i w Polsce, w roku 2004 i 2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności.

Wykres 9. Ilorazy lokacyjne liczby ludności z wykształceniem wyższym, ze stopniem naukowym (co najmniej doktora), według typu aktywności w województwie łódzkim w roku 2004 i 2010

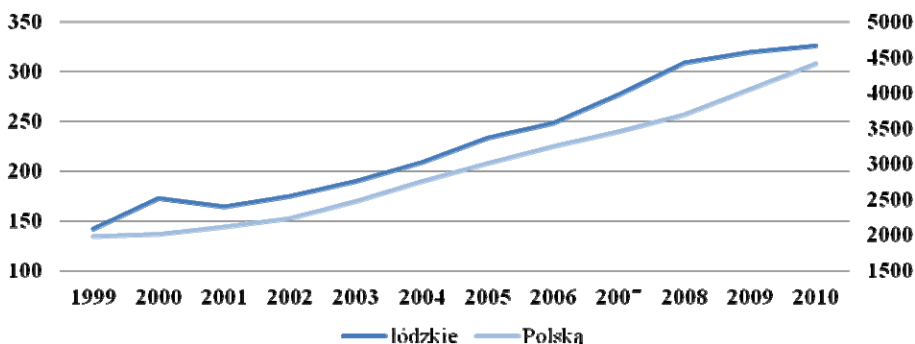


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności.

3.2. Szacowanie potrzeb rynku pracy w regionie w zakresie zapotrzebowania na wiedzę zaawansowaną (pracujący z wyższym wykształceniem)

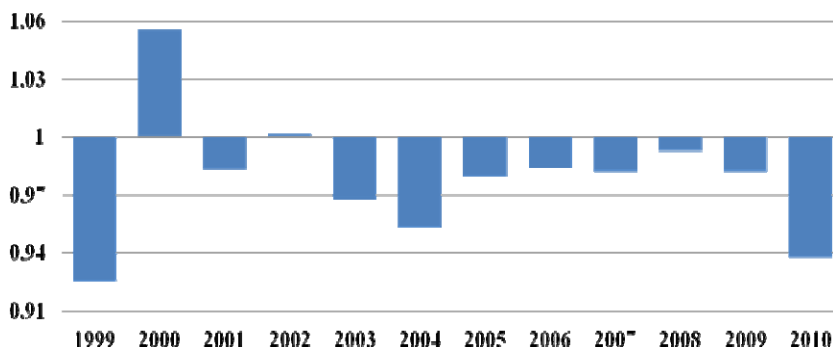
Na przestrzeni lat 1999–2010 liczba pracujących z wyższym wykształceniem wykazywała wyraźną tendencję wzrostową zarówno w województwie łódzkim, jak i w kraju. W województwie liczba ta wzrosła ze 142 tys. osób w roku 1999 do 326 tys. osób w roku 2010. W Polsce udział pracujących z wykształceniem wyższym wzrósł w badanym okresie z 21,4% do 27,6%. Natomiast w województwie łódzkim z 23,4% do 25,1%.

Wykres 10. Liczba pracujących z wyższym wykształceniem w województwie łódzkim (lewa oś) i w Polsce (prawa oś) w latach 1999–2010 (tys. osób)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

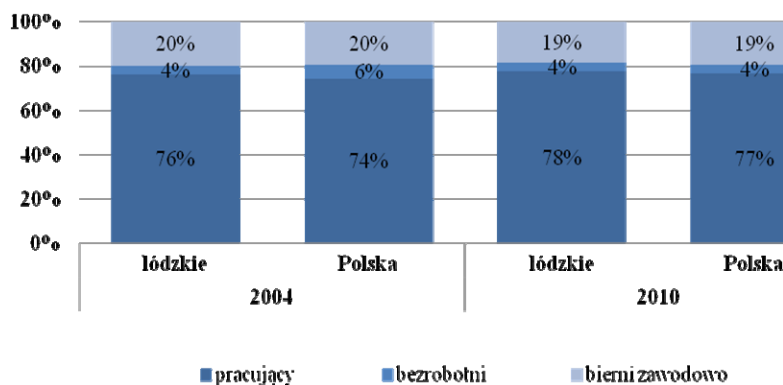
Wykres 11. Ilorazy lokacyjne liczby pracujących z wyższym wykształceniem w województwie łódzkim w latach 1999–2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

W województwie łódzkim na przestrzeni lat 1999–2010 przeważał nieznaczny niedobór pracujących z wyższym wykształceniem w stosunku do średniej krajowej, przy czym niedobór ten był największy w roku 1999. Jedynie w roku 2000 oraz 2002 zaobserwowano niewielką nadwyżkę pracujących uwzględnionych w tej kategorii.

Wykres 12. Udział ludności z wykształceniem wyższym według typu aktywności w województwie łódzkim i w Polsce w roku 2004 i 2010

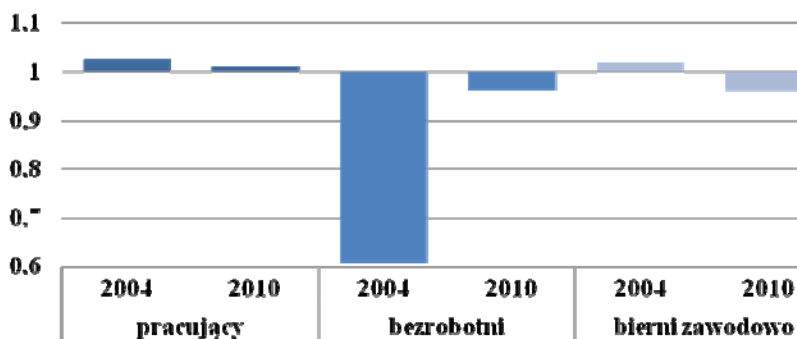


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności.

Zarówno w roku 2004, jak i w 2010, struktura ludności z wykształceniem wyższym, według typu aktywności w województwie łódzkim i w Polsce była zbliżona. Jednocześnie tak w województwie, jak i w całym kraju obserwowano jednakowe tendencje w zmianach struktury ludności z wykształceniem wyższym, według typu aktywności zawodowej. Wzrostowi uległ udział pracujących (o 2 p. p. w województwie oraz o 3 p. p. w kraju), udział biernych zawodowo zmalał w obu przypadkach o 1 p. p. Natomiast udział bezrobotnych wyraźną tendencją spadkową wykazywał w analizowanym okresie jedynie na poziomie kraju (spadek o 2 p. p.). W województwie łódzkim pozostał na niezmiennym poziomie.

Struktura ludności z wykształceniem wyższym, według typu aktywności w województwie łódzkim, charakteryzowała się znacznie większym podobieństwem w stosunku do struktury krajowej w roku 2010 niż w roku 2004. Podobnie jak w roku 2004, w roku 2010 w województwie łódzkim obserwowana była nieznaczna nadwyżka pracujących, a udział osób biernych zawodowo, wśród ludności z wykształceniem wyższym, był zbliżony do średniego poziomu krajowego. Udział osób bezrobotnych wśród ludności z wykształceniem wyższym, charakteryzujący się w roku 2004 znacznym niedoborem w województwie łódzkim, był w roku 2010 dalej (choć nieznacznie) niższy niż w kraju.

Wykres 13. Ilorazy lokacyjne liczby ludności z wykształceniem wyższym według typu aktywności w województwie łódzkim w roku 2004 i 2010

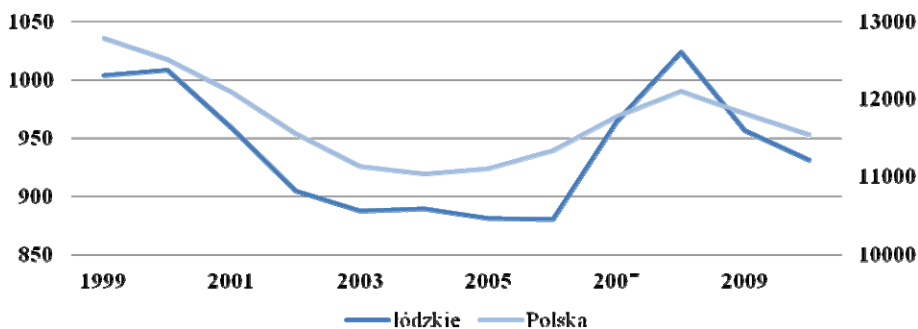


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności.

W województwie łódzkim obserwowany jest stale mniejszy (25,1%) udział pracujących z wyższym wykształceniem w stosunku do krajowego (27,6%). Jednak jest to wynikiem mniejszego udziału ludności z wyższym wykształceniem, a wśród tej części społeczeństwa obserwowana jest nieznacznie wyższa aktywność zawodowa, niż przeciętnie w kraju.

3.3. Szacowanie potrzeb rynku pracy w regionie w zakresie zapotrzebowania na wiedzę podstawową (pozostali pracujący)

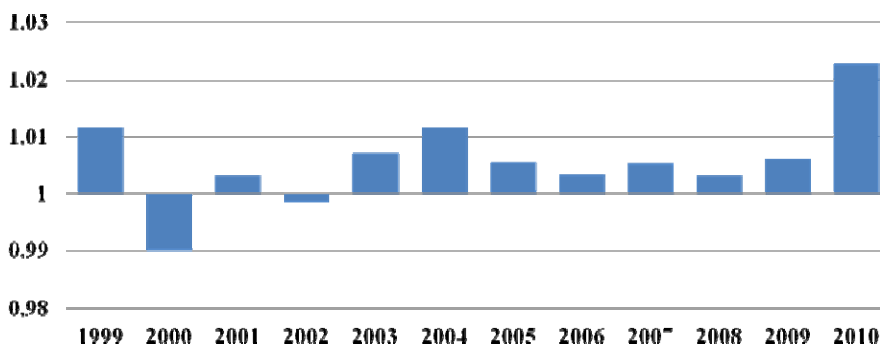
Wykres 14. Liczba pracujących z wykształceniem poniżej wyższego w województwie łódzkim i w Polsce w latach 1999-2010 (tys. osób)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

Na przestrzeni lat 1999–2010 liczba pracujących z wykształceniem poniżej wyższego w województwie łódzkim i w kraju charakteryzowała się zbliżoną tendencją zmian. W województwie liczba ta początkowo wzrosła z 1004 tys. osób w roku 1999 do 1008 tys. osób w roku 2000, a następnie gwałtownie spadła do poziomu 905 tys. osób w roku 2002. W kolejnych trzech latach obserwowano dalszy spadek liczby pracujących z wykształceniem poniżej wyższego (880 tys. osób w roku 2006), po czym nastąpił dynamiczny wzrost tej liczby do poziomu 1024 tys. osób w roku 2008 i ponowny spadek do 931 tys. osób w roku 2010.

Wykres 15. Ilorazy lokacyjne liczby pracujących z wykształceniem poniżej wyższego w województwie łódzkim w latach 1999–2010

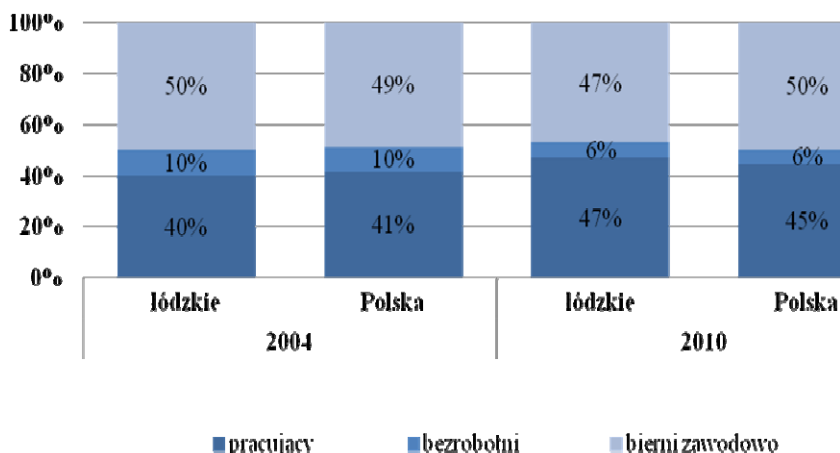


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

Na przestrzeni lat 1999–2010, w województwie łódzkim przeważała nieznaczna nadwyżka pracujących z wykształceniem poniżej wyższego w stosunku do średniej krajowej, przy czym nadwyżka ta była najsilniejsza w roku 2010. Jedynie w roku 2000 oraz 2002 zaobserwowano niewielki niedobór pracujących uwzględnionych w tej kategorii.

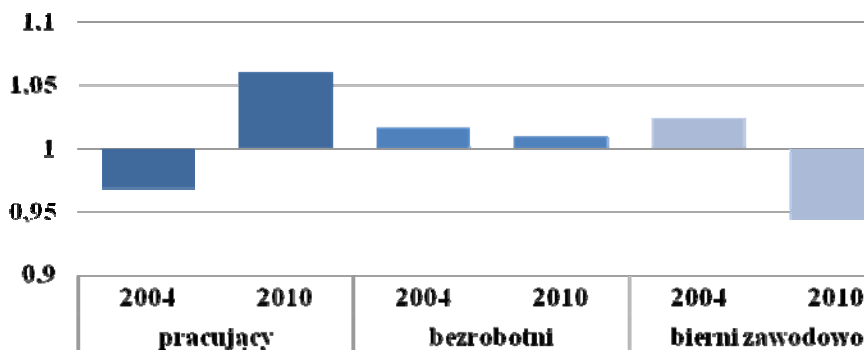
Struktura ludności z wykształceniem poniżej wyższego według typu aktywności była w województwie łódzkim bardzo zbliżona do struktury krajowej w obu analizowanych latach. Ponadto, zarówno w województwie, jak i w całym kraju zaobserwowano wzrost udziału pracujących wśród ludności posiadającej wykształcenie inne niż wyższe (z 40% do 47% w województwie oraz z 41% do 45% w kraju) oraz spadek udziału bezrobotnych z 10% do 6%. Udział biernych zawodowo zmalał w województwie o 3 p. p., natomiast w całym kraju odnotowano jego wzrost o 1 p. p.

Wykres 16. Struktura ludności z wykształceniem poniżej wyższego według typu aktywności w województwie łódzkim i w Polsce w roku 2004 i 2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności.

Wykres 17. Ilorazy lokacyjne liczby ludności z wykształceniem poniżej wyższego według typu aktywności w województwie łódzkim w roku 2004 i 2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności.

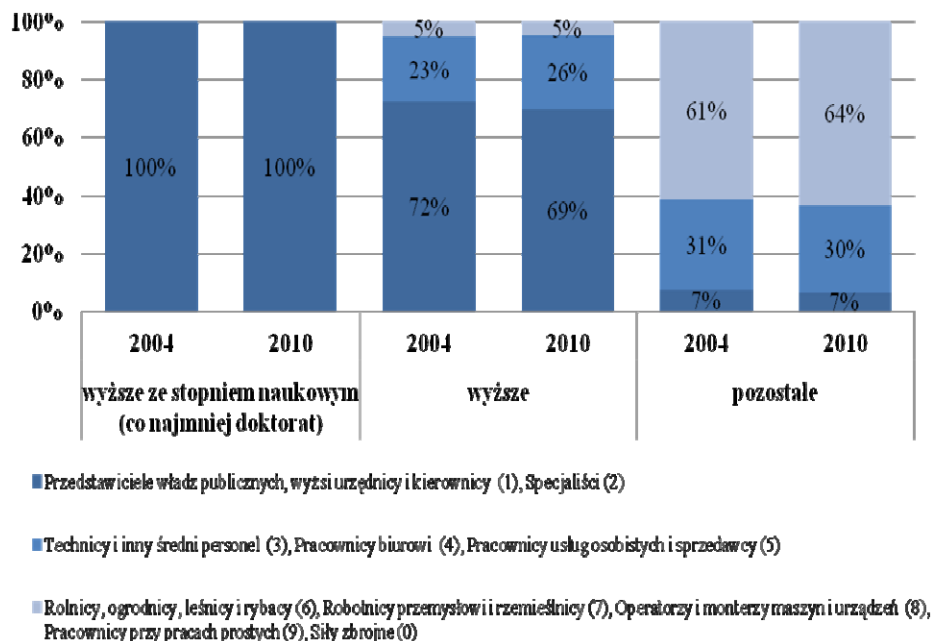
Zarówno w roku 2004, jak i 2010 struktura ludności z wykształceniem poniżej wyższego według typu aktywności charakteryzowała się w województwie łódzkim znacznym podobieństwem do struktury krajowej. Niemniej jednak, udział osób pracujących w ramach ludności z analizowanym poziomem wykształcenia wzrósł w stosunku do udziału krajowego w województwie w roku

2010 w porównaniu z rokiem 2004, podczas gdy udział osób biernych zawodowo, charakteryzujący się nadwyżką w 2004 roku w stosunku do średniej krajowej, zmalał. Udział bezrobotnych w obu latach analizy charakteryzował się nieznaczną nadwyżką w stosunku do sytuacji obserwowanej w kraju.

3.4. Analiza zjawiska zatrudniania poniżej i powyżej kwalifikacji (efektywność inwestycji w kapitał ludzki)

W 2010 roku struktura pracujących zarówno z wykształceniem wyższym ze stopniem naukowym (co najmniej doktora), a także z wykształceniem wyższym oraz poniżej wyższego według wielkich grup zawodowych nie uległa istotnym zmianom w stosunku do sytuacji obserwowanej w tym zakresie w roku 2004.

Wykres 18. Struktura pracujących z wykształceniem wyższym ze stopniem naukowym (co najmniej doktora), wyższym oraz poniżej wyższego, według wielkich grup zawodowych w województwie łódzkim w roku 2004 i 2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności.

W roku 2004 pracujący posiadający wykształcenie wyższe ze stopniem naukowym byli w województwie łódzkim zatrudnieni wyłącznie w zawodach wchodzących w skład drugiej wielkiej grupy zawodowej: specjaliści. W roku 2010 zatrudnieni w tej grupie stanowili 76% wszystkich pracujących z tym wykształceniem, natomiast pozostałe 24% znalazło zatrudnienie w zawodach klasyfikowanych w ramach pierwszej wielkiej grupy zawodowej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.

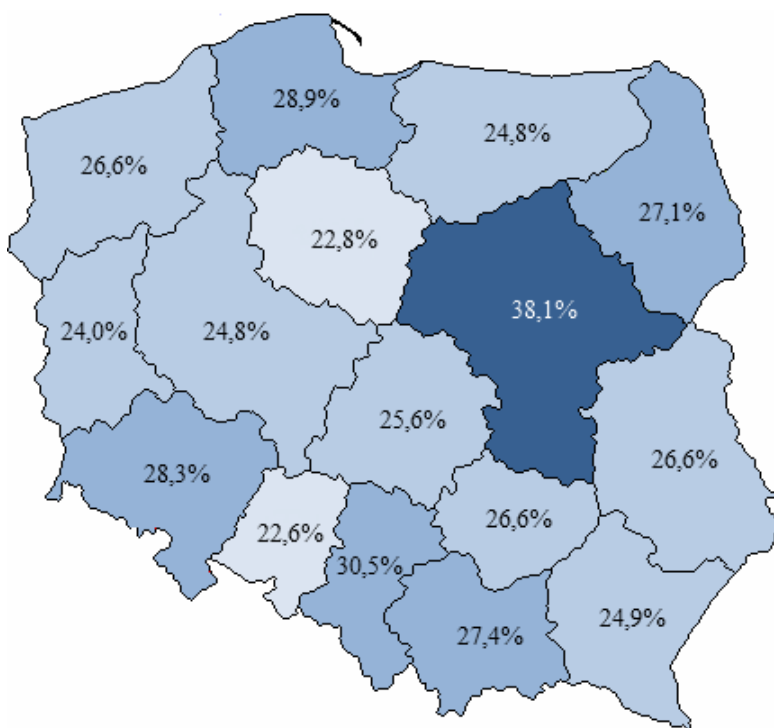
Struktura pracujących z wykształceniem wyższym była w analizowanym okresie nieco bardziej zróżnicowana i jednocześnie w obu latach zbliżona. Najlicniejsza grupa pracujących z wykształceniem wyższym, zarówno w roku 2004, jak i w 2010 to specjaliści (56%). Kolejną, stosunkowo liczną grupę pracujących z wyższym wykształceniem stanowili zatrudnieni w ramach pierwszej wielkiej grupy zawodowej: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (17% w roku 2004 i 12% w roku 2010). W dalszej kolejności wymienić należy pracujących w zawodach wchodzących w skład trzeciej wielkiej grupy zawodowej: technicy i inny średni personel, których udział wzrósł z 8% w roku 2004 do 15% w roku 2010, a także w zawodach obserwowanych w ramach czwartej (pracownicy biurowi) oraz piątej (pracownicy usług osobistych i sprzedawcy) wielkiej grupy zawodowej, w których udział pracujących z wykształceniem wyższym zmalał w roku 2010 w porównaniu z rokiem 2004 o odpowiednio 3 i 1 p. p. Udział pracujących z analizowanym poziomem wykształcenia w pozostałych wielkich grupach zawodowych był znikomy i wahał się pomiędzy 1% a 2%.

Znaczny udział pracujących z wyższym wykształceniem (łącznie 23% w 2004 i 26% w 2010 roku) w grupach zawodowych: technicy i inny średni personel (3), pracownicy biurowi (4), pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5), które nie wymagają wykształcenia wyższego, świadczy o zjawisku zatrudniania poniżej kwalifikacji, co może być przejawem niskiej efektywności inwestycji w kapitał ludzki.

W roku 2004 oraz 2010 struktura pracujących z wykształceniem poniżej wyższego była w województwie łódzkim najbardziej zróżnicowana. Jednocześnie, nie zaobserwowano znaczących zmian udziałów pracujących z analizowanym wykształceniem w poszczególnych wielkich grupach zawodowych pomiędzy oboma latami analizy. Zarówno w roku 2004, jak i w 2010 najlicniejszą grupę stanowili zatrudnieni w zawodach wchodzących w skład siódmej wielkiej grupy zawodowej: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (odpowiednio 19% i 20%). Kolejnymi grupami charakteryzującymi się stosunkowo wysokim udziałem pracowników z wykształceniem poniżej wyższego były: ósma wielka grupa zawodowa - operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (13% w roku 2004; 16% w roku 2010), szósta grupa zawodowa – rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (18% w roku 2004; 16% w roku 2010), piąta wielka grupa zawodowa – pracownicy

usług osobistych i sprzedawcy (14% w roku 2004; 15% w roku 2010) oraz dziewiąta wielka grupa zawodowa - pracownicy przy pracach prostych (12% w obu latach). Osoby z wykształceniem poniżej wyższego w najmniejszym stopniu znajdowały zatrudnienie w wielkiej grupie zawodowej: siły zbrojne (0,3% w roku 2004 i 0,4% w roku 2010) oraz w drugiej grupie zawodowej: specjaliści (około 2%).

Rysunek 1. Udział pracujących z wykształceniem wyższym ze stopniem naukowym (co najmniej doktora) oraz z wykształceniem wyższym w ogóle pracujących w województwach w Polsce w roku 2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności.

W roku 2010 najwyższy udział pracujących z wykształceniem wyższym ze stopniem naukowym (co najmniej doktora) oraz z wykształceniem wyższym w ogóle pracujących, obserwowano w województwie mazowieckim (38,1%). Stosunkowo wysokie udziały pracujących, posiadających wyżej wymienione poziomy wykształcenia, odnotowano również w województwie śląskim (30,5%), pomorskim (28,9%), dolnośląskim (28,3%) oraz małopolskim (27,4%). W anali-

zowanym roku województwo łódzkie charakteryzowało się udziałem pracujących z wykształceniem wyższym na poziomie 25,6%. Najniższe wartości wskaźnika odnotowano w województwie kujawsko-pomorskim (22,8%) oraz opolskim (22,6%).

Województwo łódzkie plasowało się w 2010 roku na 10. miejscu ze względu na wartość tego wskaźnika ze znacznie niższą wartością w stosunku do średniej krajowej.

4. Potrzeby i braki systemowe w zakresie możliwości identyfikacji potrzeb regionalnych rynków pracy w odniesieniu do kapitału ludzkiego

Na podstawie przeprowadzonej analizy można sformułować następujące wnioski dotyczące dopasowania kapitału ludzkiego do regionalnego rynku pracy. W województwie łódzkim obserwowany(a) jest:

- znaczny wzrost liczby pracujących z wyższym wykształceniem;
- spadek liczby pracujących z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym;
- zbliżona do krajowej struktura pracujących według wykształcenia oraz podobne tendencje zmian tej struktury;
- niższy niż przeciętnie w kraju udział pracujących z wyższym wykształceniem;
- wyższy niż przeciętnie w kraju udział pracujących z wykształceniem poniżej wyższego;
- niższy niż przeciętnie w kraju udział bezrobotnych z wyższym wykształceniem;
- niższa niż przeciętnie w kraju stopa bezrobocia osób z wyższym wykształceniem;
- niższy niż przeciętnie w kraju wskaźnik aktywności zawodowej wśród osób ze stopniem naukowym (co może świadczyć o niekorzystnej strukturze wiekowej osób posiadających wiedzę innowacyjną);
- praktycznie nieobserwowalne zjawisko bezrobocia wśród osób ze stopniem naukowym;
- niższy niż przeciętnie w kraju udział pracujących z wiedzą innowacyjną;
- niższy niż przeciętnie w kraju udział pracujących z wiedzą zaawansowaną;
- wyższy niż przeciętnie w kraju udział pracujących z wiedzą podstawową;
- brak zjawiska zatrudniania poniżej kwalifikacji pracowników z wiedzą innowacyjną;
- powszechne zjawisko zatrudniania poniżej kwalifikacji pracowników z wiedzą zaawansowaną.

Przeprowadzone analizy wskazują na znaczne możliwości identyfikowania zapotrzebowania regionalnego rynku pracy na poszczególne rodzaje wiedzy. Analiza wymaga jednak korzystania z niepublikowanych danych statystycznych, których dostępność jest znacznie ograniczona. Uzyskanie szerszego obrazu badanego problemu wymagałoby pogłębienia analizy szczególnie w przekroju sektorowym (analiza zapotrzebowania rynku pracy na poszczególne rodzaje wiedzy w sektorach lub sekcjach gospodarki) oraz w przekroju wieku (analiza aktywności zawodowej posiadaczy poszczególnych rodzajów wiedzy). Dodatkowo, w celu uzupełnienia obrazu zmian popytu na pracę, należałoby podjąć analizę ofert pracy w przekroju wymaganej wiedzy oraz losów absolwentów studiów doktoranckich, magisterskich i licencjackich (podaż pracy).