Wanda Maria GACZEK
Józef Witold KOMOROWSKI

KAPITAŁ LUDZKI I SPOŁECZNY REGIONU JAKO ELEMENT ROZWOJU GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY

Wprowadzenie

Możliwości społeczno-gospodarczego rozwoju regionów warunkuje współwystępowanie w przestrzeni wielu elementów, wśród których kapitał społeczny wyraźnie zyskał na znaczeniu w końcu XX wieku. Determinanty globalizacji gospodarki, w tym przede wszystkim postęp naukowo-techniczny, który doprowadził do kompresji czasu i przestrzeni oraz rozwoju systemu elastycznej specjalizacji produkcji, spowodowały zmianę znaczenia czynników produkcji i lokalizacji działalności, a także czynników ekonomicznego sukcesu jednostek terytorialnych. Coraz większą rolę w rozwoju regionów odgrywa zdolność społeczności lokalnych do kreowania i adaptowania nowatorskich rozwiązań, umiejętność wykorzystywania technologii informacyjnych oraz inne, specyficzne czynniki endogeniczne. Relacje między wartością kapitału społecznego a rozwojem gospodarczym nie są jednoznacznie potwierdzone w literaturze przedmiotu. Podkreśla się, że kapitał ten jest nie tylko warunkiem osiągnięcia sukcesu w sferze gospodarczej, ale także pożądanym stanem struktury społecznej, wnoszącym do życia społecznego cenione wartości [A. Przymeński (2004)].

Pozytywna korelacja między kapitałem społecznym a rozwojem gospodarczym jest trudna do zweryfikowania, głównie ze względu na brak mierników wartości kapitału społecznego. Intuicyjnie potwierdzenie takie wydaje się łatwe. W wielu pracach z zakresu historii gospodarczej i historii myśli ekonomicznej podaje się przykłady pozytywnego wpływu etosu pracy, pracowitości, odpowiedzialności i zaufania społecznego (cechy te łączy się często z protestantyzmem) na możliwości przyspieszania rozwoju społeczno-gospodarczego [F. Fukujama (1997)]. Wymienia się przy tej okazji np. region „Trzecie Włochy" (relacje rodzinne i międzygrupowe), landy zachodnich Niemiec (pracowitość, dokładność, umiejętność współpracy i zorgani-

zowanie) oraz Stany Zjednoczone Ameryki Północnej (otwartość, różnorodność, umiejętność zorganizowania się wokół celu nadrzędnego). Weryfikacje statystyczne są rzadziej spotykane. Jeszcze trudniejsze może być wyjaśnienie relacji między kapitałem społecznym i ludzkim w regionie a możliwościami rozwoju gospodarki opartej na wiedzy.

Region o konkurencyjnej gospodarce jest najczęściej regionem dobrze rozwiniętym (wysokie dochody mieszkańców, wysoka aktywność ludności, dobre warunki ekologiczne, ekonomiczne i społeczne życia)[1]. Najważniejszym czynnikiem konkurencyjności jest innowacyjny charakter gospodarki. Zdaniem J. Łobockiego (2003), możliwości budowy i utrzymania konkurencyjności gospodarki oraz jej innowacyjnego charakteru są skutkiem nagromadzenia w regionie kapitału ludzkiego i społecznego, otoczenia biznesu i dobrej infrastruktury. Analiza kapitału ludzkiego i społecznego może w sposób przekonujący i wielostronny tłumaczyć niepowodzenia rozwoju, wyjaśniać zarówno przyczyny sukcesu, jak i bariery oraz załamania.

Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie, czy kapitał ludzki i społeczny oddziałuje na możliwości przyspieszenia rozwoju gospodarczego regionu, szczególnie gospodarki opartej na wiedzy. Przedmiotem badań jest województwo wielkopolskie. Podjęto próbę wyjaśnienia, czy w regionie ujawnia się koncentracja kapitału ludzkiego i społecznego w centrum oraz czy występują znaczące zróżnicowania wewnętrzne zarówno po stronie poziomu rozwoju, jak i składowych kapitału. Analiza przeprowadzona została na podstawie dostępnych materiałów statystycznych oraz badań ankietowych[2].

Kapitał społeczny i ludzki w kontekście gospodarki opartej na wiedzy

Kapitał ludzki i społeczny to pojęcia trudne do zdefiniowania, zwłaszcza gdy chcemy je wyjaśnić w kontekście czynników rozwoju. Użycie określenia k a p i t a ł, zgodnie z podejściem ekonomicznym, sugeruje, że są to wartości i aktywa, które można wykorzystywać w procesie rozwoju. Mają one jednak charakter niematerialnych wartości społecznych, właściwie wartości kulturowych określonej społeczności, których wykorzystanie – wraz z innymi zasobami – powinno dać konkretne korzyści gospodarcze. Różnorodność i jakościowy charakter składowych kapitału społecz-

[1] Możliwa jest sytuacja wysokiej konkurencyjności specyficznego produktu regionu (np. ropa naftowa) przy bardzo dużym zróżnicowaniu poziomu życia ludności. Takich regionów nie można zaliczać do dobrze rozwiniętych, warunki życia są tam właściwie złe.

[2] Badania ankietowe przeprowadzono w 2003 r. w województwie wielkopolskim obejmując przedsiębiorstwa (160 ankiet) i jednostki terytorialne (50 urzędów gmin i powiatów); por. *Wstęp* w tym samym tomie.

nego utrudniają, a często wręcz uniemożliwiają jego pomiar. Występuje wyraźny związek między kapitałem ludzkim a kapitałem społecznym, są one ze sobą ściśle powiązane i wzajemnie uwarunkowane. W prostym ujęciu kapitał społeczny jest wtórny w stosunku do kapitału ludzkiego. Jednak dopiero ich współwystępowanie, wywołuje efekt synergii przy wykorzystywaniu innych zasobów w procesie rozwoju jednostki terytorialnej.

W klasycznym ujęciu kapitał ludzki, rozumiany jako czynnik pracy, jest elementem funkcji produkcji i ma decydujące znaczenie dla wzrostu gospodarczego. Zmienia się jedynie ocena cech tego kapitału. Coraz większe znaczenie mają specyficzne kwalifikacje oraz umiejętności przystosowywania się do potencjalnych możliwości na rynku pracy i jakościowe cechy siły roboczej istotne dla postfordowskiego systemu produkcji (np. kreatywność i wiedza). Analizując kapitał ludzki, tradycyjnie bada się wykształcenie i doświadczenie zawodowe, w tym także doświadczenie związane z umiejętnościami wykorzystywania postępu naukowo-technicznego oraz organizacyjnego w procesie produkcji (tab. 1.).

Tabela 1. Atrybuty kapitału ludzkiego i społecznego

Kapitał ludzki	Kapitał społeczny
• struktura wieku ludności i wskaźnik obciążenia ludności w wieku produkcyjnym ludnością w wieku przed- i poprodukcyjnym • aktywność zawodowa ludności regionu • wskaźnik zatrudnienia • poziom wykształcenia i kwalifikacje zawodowe, struktura zawodowa • zamożność ludności regionu • poziom zdrowotności	• odpowiedzialność ekonomiczna i społeczna, gotowość do oszczędzania • gotowość do podejmowania ryzyka ekonomicznego i zawodowego • przedsiębiorczość i pracowitość • otwartość na nowe idee • gotowość do uczenia się, samokształcenia i podnoszenia wiedzy • gotowość do współpracy i wymiany doświadczeń, zaufanie do instytucji i partnerów na rynku • altruizm społeczny, postawy prospołeczne • dyscyplina społeczna, gotowość do podporządkowywania się normom społecznym • zdolność do społecznego kompromisu i dialogu, rozumienie konieczności realizacji potrzeb nadrzędnych w procesie współpracy

Wzrost znaczenia jakościowych cech kapitału ludzkiego w procesie rozwoju wyraźnie różnicuje przestrzeń na poziomie lokalnym i regionalnym i może mieć nie tylko pozytywne skutki. Paradoksalnie podniesienie jakości kapitału ludzkiego prowadzić może do wzrostu bezrobocia poprzez racjonalizację procesów produkcyjnych i systemów zarządzania. Dążenie do podwyższenia konkurencyjności gospodarki prowadzi z jednej strony do pozytywnych efektów ekonomicznych, a z drugiej

wywołuje istotne i kosztowne skutki społeczne [J. Gierczycka (2000)]. Nasuwa się więc pytanie o konstruktywną i destruktywną rolę stale poprawiającej się jakości zasobów ludzkich w zachowaniu równowagi społecznej. Znaczenie nisko wykwalifikowanej siły roboczej słabnie i towarzyszą temu głębokie zmiany struktury rynku pracy. Także zapotrzebowanie na wykwalifikowaną fizyczną siłę roboczą maleje na rzecz zawodów wymagających specyficznego, średniego i wyższego wykształcenia technicznego, a także wykształcenia umożliwiającego wzrost kreatywności i zdolności organizacyjno-kierowniczych. Kapitał ludzki wyróżniający się właśnie takimi walorami jakościowymi staje się istotnym wskazaniem lokalizacyjnym dla inwestorów [D. Massey (1995)] i czynnikiem umożliwiającym rozwój gospodarki opartej na wiedzy.

Tendencje do podwyższania jakości zasobów ludzkich niosą też pewne zagrożenia dla równowagi społecznej i przestrzennego zrównoważenia rozwoju. Mogą one wynikać z dążenia do doskonalenia wybranych, wąskich grup ludzi lub środowisk zawodowych usytuowanych w ograniczonych miejscach przestrzeni, co może prowadzić do tak zwanych „ekskluzywnych lokalizacji". Grupy te stają się głównymi posiadaczami zarówno wiedzy skodyfikowanej, formalnej, jak i wiedzy ukrytej, nieformalnej. W skali globalnej, ale także regionalnej, może wystąpić niebezpieczeństwo „peryferyzacji" i „wyspowości" wzrostu gospodarczego. W regionie może być to skutkiem ułomniej polaryzacji wzrostu, kiedy biegun rozwija się wewnętrznie, ale nie emituje impulsów na zewnątrz.

Kapitał ludzki jako podstawowe źródło mentalne procesów innowacyjnych poddawany jest silnym presjom standaryzacji, w tym standardom myślenia, interpretacji zjawisk, organizacji i zarządzania, obok ujednolicania gustów i popytu konsumentów. Dzieje się tak na wszystkich poziomach gospodarki i życia społecznego. Równocześnie, w miarę wzrostu poziomu konkurencyjności, pracodawcy i inwestorzy poszukują indywidualności osobowych oraz specyficznych zdolności, umiejętności i kwalifikacji pracowników w wybranych miejscach lub branżowych środowiskach zawodowych. Proces standaryzacji i ujednolicania przebiega więc równolegle z procesem fragmentaryzacji oraz indywidualizacji popytu i podaży zarówno na rynku pracy, jak i na rynku dóbr czy usług.

Ponadto kapitał ludzki, podobnie jak kapitał finansowy i materialny, wykazuje silną tendencję do koncentracji. Koncentracja elementów kapitału ludzkiego, finansowego i materialnego jest skutkiem dodatnich sprzężeń zwrotnych i efektu synergii między nimi. Wykształcenie określonych umiejętności i kwalifikacji wymaga nakładów finansowych oraz – nawet w epoce dominacji elektronicznego przesyłania informacji – zaplecza materialnego. Tendencje do koncentracji zasobów kapitału wydają się nadal dominować nad zjawiskiem rozpraszania.

Skoncentrowane zasoby ludzkie charakteryzujące się zróżnicowanym poziomem wykształcenia, wieku i kwalifikacji dają, także w okresach kryzysów, większe możliwości dywersyfikacji struktury gospodarczej oraz zapewniają potencjalne sposobno-

ści znajdowania nowych pracowników. Różnorodność wykształcenia i umiejętności zawodowych może ułatwiać tworzenie strategii długookresowego rozwoju firm w oparciu na elastycznych formach pracy, a wysokie, wyspecjalizowane kwalifikacje zawodowe mogą ułatwiać podwyższenie efektywności działalności. Koncentracja i różnorodność zasobów pracy stają się głównymi czynnikami przyciągającymi inwestorów do miast, zapewniają wzrost endogeniczny i są klasyczną korzyścią aglomeracji eksponowaną w teorii gospodarki przestrzennej. Mają też podstawowe znaczenie w tworzeniu i utrwalaniu środowisk innowacyjnych, których funkcjonowanie opiera się na instytutach naukowo-badawczych, uczelniach wyższych i innych instytucjach związanych z tworzeniem i wdrażaniem wiedzy.

Kapitał społeczny jest pojęciem wyraźnie szerszym od kapitału ludzkiego. Nawet jeżeli bierzemy pod uwagę wiele różnorodnych cech jakościowych siły roboczej, to w części cechy kapitału społecznego pozostają poza tradycyjnie pojmowanym kapitałem ludzkim. Zaufanie do instytucji funkcjonujących w danej jednostce terytorialnej oraz partnerów gospodarczych działających na lokalnych i regionalnych rynkach, zaufanie do polityków i administracji publicznej, a także instytucji państwa, w tym również instytucji finansowych, wydają się tymi elementami, które w dużym stopniu decydują o możliwościach budowania konkurencyjności gospodarki regionu i wejścia w fazę rozwoju opartego na wiedzy. F. Fukujama (1997) kapitał społeczny właściwie utożsamia z szeroko rozumianym zaufaniem. Podejście to noszące znamiona behawioralnego i socjologicznego traktowania znaczenia kapitału społecznego dla rozwoju gospodarki wyrażał wcześniej W. Hartman (1988). Twierdził mianowicie, iż kapitał społeczny leży u podstaw przechodzenia od gospodarki opartej na strachu i braku zaufania do gospodarki opartej na zaufaniu do instytucji zarządzających gospodarką, do władz lokalnych oraz do przedsiębiorców.

Podstawowymi dla przyspieszenia i utrzymania rozwoju jednostki atrybutami kapitału społecznego są umiejętności i możliwości wykorzystywania kontaktów społecznych oraz sieci powiązań między ludźmi, które służą podnoszeniu racjonalności, efektywności i konkurencyjności gospodarowania. Koniecznym warunkiem rozwoju wydaje się uczestnictwo w sieciach wzajemnych relacji i zobowiązań, które udostępniają różnego rodzaju zasoby, takie jak: informacje, możliwość wywierania wpływu, społeczne uwierzytelnienie i wzmocnienie[3]. Ten atrybut kapitału powstaje jako efekt sieci formalnych i nieformalnych interakcji ułatwiających współpracę i koordynację działań jednostkowych i zbiorowych dla wspólnego dobra. J. Łobocki do kapitału społecznego zalicza: utrwalone tradycje, interesy indywidualne i grupowe, idee, normy moralne i religijne, stosunek do prawa oraz psychospołeczne cechy ludzi, w tym gotowość do podejmowania ryzyka oraz inwestowanie w przyszłość, różnorodne połączenia międzyludzkie, zaufanie, chęć porozumienia, zespół wspólnych wartości oraz sieci społeczne warunkujące wspólne działania. Elementy te warunkują zbiorowe działanie dla dobra wspólnego w gospodarce, kulturze

[3] Patrz A. Przymeński (2004), s. 45.

i polityce[4]. Niski kapitał społeczny można określić na podstawie cech negatywnych, obrazujących jego niedorozwój lub brak. Regiony o dużych dysproporcjach poziomu życia, dużym zróżnicowaniu wynagrodzeń, braku poczucia bezpieczeństwa i wysokim poziomie przestępczości, wysokim poziomie korupcji, nieumiejętności współpracy między sferą publiczną i prywatną to regiony o niskiej wartości kapitału społecznego.

Duże dysproporcje dochodów mogą być traktowane jako czynnik obniżający wartość kapitału społecznego i negatywnie wpływać na stopę wzrostu gospodarczego. Wzrost zróżnicowań dochodów w regionie prowadzi do konfliktów społecznych i politycznych [J. Sztaudynger (2003)]. Ludzie biedni o niższych dochodach mają mniejsze szanse awansu zawodowego, nie realizują w pełni swojego potencjału produkcyjnego, mają mniejsze możliwości wykształcenia, nie mogą także uzyskać kredytów na rozwój. Nadmierne zróżnicowanie dochodów wywołuje frustracje, patologie, demoralizację, chęć negatywnego rewanżu i wreszcie dezintegrację społeczną i skłonność do dawania posłuchu demagogii. Pogarsza się wtedy spójność regionalna i społeczne poczucie bezpieczeństwa. W warunkach tych daje o sobie znać nieproduktywny kapitał społeczny, który zbudowany jest na strachu przed najbliższą przyszłością, na braku zaufania, często na nienawiści. Celem działania ludzi staje się ochrona partykularnych interesów jednostek lub wąskich grup, a nie realizacja celów wspólnych mających znamiona procesów twórczych [P. Wilson (1988)]. Część autorów twierdzi nawet, że negatywne cechy kapitału społecznego mogą tworzyć gospodarkę opartą na strachu i braku zaufania – wzrost realizowany jest przez kapitał „wojenny", wymuszony narzuconymi z zewnątrz nakazami i zakazami. Tak funkcjonujący kapitał w pewnych sytuacjach daje pozytywne efekty, w długim okresie z reguły obniża możliwości rozwoju.

W liberalnych koncepcjach wzrostu regionalnego kapitał ludzki wykazywał widoczną nadrzędność nad kapitałem społecznym. W nowych koncepcjach jakościowe cechy kapitału społecznego i uwarunkowania, w jakich działa człowiek i jednostki gospodarcze, są właśnie kluczem sukcesu ekonomicznego w przestrzeni. Wysokie wartości społeczne, poziom zróżnicowania dochodów, powiązania i relacje między „aktorami rynku" oraz instytucje działające w danym miejscu i czasie, ich bliskość i gęstość przestrzenna sprawiają, że niektóre regiony, szczególnie obszary metropolitalne, osiągają większe tempo wzrostu i zapewniają sobie trwały rozwój.

Jeżeli bezwzględny przyrost kapitału ludzkiego (rozumiany jako wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym i przyrost siły roboczej) nie przebiega równolegle z postępem społecznym lub brakuje instytucji wspierających rozwój kapitału społecznego i ludzkiego, to prowadzi to do załamania tempa wzrostu gospodarczego, a następnie kryzysu społeczno-gospodarczego. Fakt ten nabiera szczególnego znaczenia w procesie globalizacji i rozszerzających się możliwościach swobody wybo-

[4] J. Łobocki (2003), s. 33. Autor wymienia także wiele innych atrybutów kapitału społecznego.

ru lokalizacji, szczególnie w fazie gospodarki opartej na wiedzy i spadku znaczenia „oporu odległości". Decydujące dla rozwoju wydają się te cechy kapitału społecznego, które umożliwiają nie tylko ograniczenie kosztów transakcyjnych i wyższą efektywność, ale też, a może przede wszystkim, te, które decydują o umiejętności współpracy i wykorzystywania sieci powiązań. Kapitał społeczny stał się także jednym z najważniejszych pośrednich elementów infrastruktury gospodarczej regionu. Znajduje się on w grupie czynników generujących rozwój i jest kluczowy dla sukcesu w przedsiębiorczości i rozwoju lokalnym [C. Wong (2002)].

Jedną z ważnych cech kapitału społecznego, która może być istotna dla tworzenia środowiska innowacyjnego i rozpowszechniania najpierw wiedzy sformalizowanej, a następnie nowych idei społecznych i gospodarczych jest wiedza ukryta (nieskodyfikowana). Wiedzę ukrytą uzyskuje się tylko w określonej liczbie kontaktów międzyludzkich, często w kontaktach bezpośrednich typu face to face. Obok wiedzy potocznej, składnikiem wiedzy ukrytej jest także taka, która warunkuje konkurencyjność. Jest to wiedza profesjonalna, tak o charakterze technicznym, jak i organizacyjnym, czy marketingowym, która staje się istotna w procesie tworzenia i adaptacji innowacji. Przestrzenią transferów różnego typu doświadczeń prowadzących bezpośrednio do innowacji są wielkie miasta, gdyż oferują one większy dostęp do wiedzy i gęstszą sieć kontaktów interpersonalnych [S. Graham (1999)]. W analizie potencjału zasobów ludzkich i społecznych istotne jest wyjaśnienie, kto uczestniczy w transferze wiedzy. Przybliżeniem odpowiedzi może być analiza stanu wykształcenia ludności, zatrudnienia w dziedzinie badań i rozwoju, liczby pracowników naukowych i instytucji tworzących wiedzę.

Problem sprowadza się do wyjaśnienia, czy tradycyjne atrybuty kapitału ludzkiego i społecznego są wystarczające dla podtrzymania rozwoju społeczno-gospodarczego regionów w dobie globalizacji gospodarki i wzrastającej konkurencyjności na rynku. Być może są one konieczne, ale prawdopodobnie jednak niewystarczające. Wyjaśnienia wymaga, które z atrybutów kapitału społecznego są istotne dla rozwoju gospodarki opartej na wiedzy.

Wydaje się, że wyjaśnienie dotyczące zmian roli elementów kapitału ludzkiego jest prostsze – tradycyjne cechy siły roboczej jako czynnika produkcji tracą na znaczeniu. Duża liczba rąk do pracy, fizyczne, proste umiejętności zawodowe nie są wystarczającym czynnikiem przyciągania inwestorów w dane miejsce i przyspieszenia tempa wzrostu. W regionach wymagających restrukturyzacji gospodarki, najczęściej z wysokim, strukturalnym bezrobociem, stają się one wręcz barierą rozwoju. Wykorzystanie takich potencjalnych zasobów wymaga podjęcia kosztownych działań podnoszących jakość kwalifikacji zawodowych i przejściowego ograniczenia żądań płacowych. Często okazuje się, że same, niskie koszty siły roboczej nie są wystarczającym czynnikiem przyciągania inwestorów i utrzymania producentów w danym miejscu. Współcześnie wśród cech kapitału ludzkiego zyskują na znaczeniu, takie jak: wykształcenie, specyficzne, wysokie kwalifikacje techniczne, umiejętności zarządzania, otwartość na nową

wiedzę i zdolności przewidywania zmian oraz wyboru strategicznych celów rozwoju tak firm, jak i jednostek terytorialnych. Znaczącą rolę wśród cech kapitału ludzkiego, dla zapewnienia innowacyjnego środowiska rozwoju w regionie, odgrywają umiejętności i zdolności przywódcze menedżerów administracji samorządowej.

Podobne zmiany można zaobserwować w odniesieniu do atrybutów kapitału społecznego. Tradycyjne cechy, takie jak: pracowitość, przedsiębiorczość, odpowiedzialność, normy moralne i etyczne, kultura, a nawet altruizm społeczny mogą być niewystarczające w fazie gospodarki opartej na wiedzy. Potrzebne są specyficzne cechy, takie jak: gotowość do ryzyka, otwartość na nowe idee, umiejętność współpracy, zorganizowanie i wykorzystywanie sieci powiązań. Zmieniają się więc wymagania zarówno w stosunku do wiedzy formalnej, jak i wiedzy ukrytej umożliwiającej budowanie środowiska innowacyjnego i konkurencyjnego w stosunku do otoczenia. Wzrasta znaczenie takich cech, jak: inwencja, pomysłowość i wynalazczość, znajomość metodyki poszukiwania twórczych rozwiązań i pobudzania twórczego myślenia we wszystkich dziedzinach, czyli wiedzy z zakresu inwentyki. Nie oznacza to oczywiście, że tradycyjne cechy kapitału społecznego nie odgrywają swojej roli, ale raczej to, że ich istnienie staje się podłożem powstania nowych atrybutów tego kapitału.

Dla wzrostu opartego na wiedzy i podniesienia innowacyjności gospodarki regionu największe znaczenie mają te atrybuty kapitału ludzkiego, które obniżają koszty szkolenia pracowników adaptujących nowe rozwiązania techniczno-organizacyjne, czyli cechy wynikające z wiedzy sformalizowanej, ułatwiające podniesienie i rozwijanie określonych umiejętności. Z kapitału społecznego zyskują na znaczeniu te atrybuty, które znacząco ułatwiają obniżenie kosztów transakcyjnych i ułatwiają wykorzystywanie pozytywnych skutków współpracy i przepływu informacji.

Instytucje tworzące kapitał ludzki i społeczny

Kapitał ludzki i społeczny nie zawsze musi podnosić innowacyjność gospodarki regionu. Przez pewien czas zasoby tych kapitałów mogą funkcjonować w sposób bierny, niejako statycznie odtwarzając istniejące struktury i tym samym powielając stereotypy oraz błędy. Dzieje się tak do czasu, kiedy warunki i czynniki zewnętrzne względem biernych cech kapitału uruchomią mechanizmy konkurencji w regionie. Mechanizmy te wywołują potrzeby poszukiwania nowych rozwiązań, nowych związków kooperacyjnych i sieciowych oraz stopniowego, a wyjątkowo rewolucyjnego, odchodzenia od dotychczasowego rutynowego działania. W każdym regionie stare struktury współwystępują obok nowych elementów. Dopiero przewaga elementów nowych, nowoczesnych rozwiązań może przesunąć ścieżkę wzrostu gospodarczego regionu na wyższy poziom. Impulsem zmian może być sytuacja kryzysowa i wła-

ściwie nieprzypadkowo nowatorskie rozwiązania technologiczne, a rzadziej także organizacyjne, które pojawiają się w fazie recesji cyklu koniunkturalnego.

W rozwoju kapitału ludzkiego i społecznego w okresie przejścia od gospodarki tradycyjnej do gospodarki opartej na wiedzy szczególną rolę odgrywają specyficzne instytucje odpowiedzialne za kształtowanie tych kapitałów (tab. 2.). Każda z nich wymaga – przynajmniej w okresie przejściowym – zaangażowania organizacyjnego władz publicznych i wsparcia finansowego z budżetu. Właściwa organizacja instytucji infrastruktury społecznej, ale także organizacja gospodarki, instytucji otoczenia biznesu i ich skuteczność oraz postrzeganie przez społeczność lokalną może odegrać znaczącą rolę w rozwoju społeczno-gospodarczym regionu.

Tabela 2. Wybrane instytucje odpowiedzialne za rozwój kapitału ludzkiego i społecznego

- Infrastruktura edukacji i kształcenia
  - Szkoły wszystkich szczebli
  - Ośrodki dokształcania zawodowego
  - Instytucje kształcenia ustawicznego
  - Instytucje finansowe wspierające podnoszenie wiedzy
- Infrastruktura opieki zdrowotnej i społecznej
- Instytucje bezpieczeństwa publicznego
- Administracja rządowa i samorządowa
  - Samorząd gminny, powiatowy i wojewódzki
  - Administracja rządowa i jej agendy specjalistyczne
  - Urzędy pracy
  - Instytucje finansowe wspomagające podnoszenie kwalifikacji oraz podnoszące mobilność zawodową
- Stowarzyszenia i wspólnoty społeczne
  - Instytucje religijne i stowarzyszenia wyznaniowe
  - Społeczne organizacje kościelne
  - Organizacje pozarządowe
- Infrastruktura kultury i sportu
  - Lokalne ośrodki i stowarzyszenia kulturalne
  - Kluby i stowarzyszenia sportowe
- Infrastruktura otoczenia biznesu
  - Instytucje doradcze i pomocowe
  - Fundusze poręczeniowe
  - Instytucje ubezpieczeniowe
- Stowarzyszenia lokalne i regionalne
  - Stowarzyszenia naukowo-techniczne
  - Ośrodki wspierania przedsiębiorczości
  - Ośrodki postępu technicznego i doradztwa rolniczego
  - Izby przemysłowo-handlowe
  - Regionalne i lokalne stowarzyszenia naukowe
  - Fundacje

Dla budowy kapitału ludzkiego najważniejsze znaczenie mają instytucje edukacji i kształcenia, które zapewniają dostęp do wiedzy sformalizowanej. Edukacja, która ułа-

twi możliwości wykorzystywania pozytywnych skutków postępu naukowo-technicznego, wymaga na wszystkich poziomach kształtowania postaw proinnowacyjnych, promowania wynalazczości, wymuszania poszukiwań nowych rozwiązań organizacyjnych i technicznych. Dużą rolę w prawidłowo funkcjonującym systemie edukacji zapewniającym wejście w fazę gospodarki opartej na wiedzy odgrywają instytucje zapewniające kształcenie ustawiczne, zawodowe, rozszerzające horyzonty wiedzy i umożliwiające korzystanie z najnowszych osiągnięć nauki. System edukacji budujący właściwe wartości kapitału ludzkiego kształtowany jest w długim okresie i wydaje się, że obecnie w Polsce spełnia on wymagania gospodarki opartej na wiedzy w ograniczonym zakresie.

Dobry kapitał społeczny wymaga natomiast właściwego funkcjonowania instytucji finansowych i organizacyjnych wspierających podnoszenie wiedzy oraz instytucji kultywujących utrwalanie wiedzy nieformalnej i tradycji umożliwiających utrzymanie tożsamości regionalnej. Instytucje te powinny kształtować rozwój kultury niskiej i wysokiej oraz umożliwić utrzymywanie nie tylko tradycji, ale także tworzyć sposobności przyjmowania nowych rozwiązań. Dopiero tak funkcjonujące instytucje edukacji, kształcenia i kultury mogą zapewnić kapitał ludzki i społeczny gotowy do kreowania i wdrażania innowacji.

Dla utrzymania wiedzy nieformalnej, a tym bardziej dla rozszerzania jej zasobów, podstawowe znaczenie mają stowarzyszenia i wspólnoty społeczne, lokalne ośrodki i stowarzyszenia kultury, a przede wszystkim ośrodki wspierania przedsiębiorczości, stowarzyszenia naukowo-techniczne oraz regionalne i lokalne stowarzyszenia naukowe. Ocena kapitału społecznego, a po części także ludzkiego, możliwa jest jedynie z uwzględnieniem funkcjonowania instytucji wspierających.

Niebagatelną rolę wśród instytucji odpowiedzialnych za rozwój kapitału ludzkiego i społecznego odgrywają urzędy administracji samorządowej i rządowej. Do ich kompetencji należy kreowanie strategicznych kierunków rozwoju i poszukiwanie możliwości wspierania polityki innowacyjnej. Brak zaangażowania władz samorządowych w aktywne działania na rzecz rozwoju, a jeszcze wyraźniej negatywne opinie o pracy administracji będą obniżać możliwości kształtowania kapitału ludzkiego i społecznego.

Poziom i zróżnicowanie wewnętrzne rozwoju województwa wielkopolskiego

Wielkopolska tradycyjnie była i jest nadal uważana w Polsce za region dostatni, dobrze zagospodarowany i dobrze zorganizowany. Przynajmniej w części opinia ta wynika z usytuowania województwa w zachodniej części kraju, o zdecydowanie lepszym wyposażeniu w infrastrukturę techniczną niż część wschodnia. Zwyczajo-

wo też za czynniki pozytywnie wyróżniające region uznaje się cechy Wielkopolan, do których zalicza się pracowitość, gospodarność i zorganizowanie.

Mierniki konkurencyjności – zgodnie z przyjętą koncepcją Komisji Europejskiej – częściowo potwierdzają optymistyczne opinie o regionie. Wskaźnik PKB per capita od 1999 r. sytuuje województwo wielkopolskie na trzecim miejscu po województwie mazowieckim i śląskim [W.M. Gaczek (2002)]. W stosunku do średniej krajowej poziom tego wskaźnika był w 2001 r. wyższy w województwie wielkopolskim zaledwie o 6,2% i przewaga ta właściwie niewiele się zmieniała (tab. 3.). W zakresie atrakcyjności inwestycyjnej regionów wg Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową województwo wielkopolskie zalicza się do grupy B, czyli regionów atrakcyjnych.

Analiza elementów konkurencyjności trzech najlepszych województw w Polsce pokazuje różnice sytuacji. Poziom wydajności siły roboczej, określany na podstawie wartości dodanej brutto na 1 pracującego, jest najwyższy w województwie mazowieckim. Wydajność siły roboczej województwa śląskiego jest niższa zaledwie o 5%, podczas gdy w wielkopolskim spada aż o 20% w stosunku do mazowieckiego. Wartość PKB per capita województwa śląskiego stanowi około 77%, a wielkopolskiego 75% wartości województwa mazowieckiego. Trzy najlepiej rozwinięte województwa w Polsce charakteryzują się wyraźnie odmienną strukturą udziałów głównych sektorów gospodarki w wytwarzaniu wartości dodanej brutto. W województwie wielkopolskim waga rolnictwa jest w tej strukturze wyższa niż w Polsce (tab. 3.), a przewaga tego sektora staje się znacząca w stosunku do mazowieckiego i śląskiego. Można to tłumaczyć historycznymi uwarunkowaniami rozwoju, cechami środowiska przyrodniczego oraz zdecydowanie wyższą kulturą rolną i wydajnością pracy w rolnictwie wielkopolskim. Tradycyjne cechy obszarów wiejskich regionu

Tabela 3. Wybrane mierniki poziomu rozwoju regionu Wielkopolski (2001)

Wyszczególnienie	Ludność		PKB per capita w zł	Wartość dodana brutto			
	ogółem	wskaźnik urbanizacji		na jednego pracującego w zł	według działów		
					rolnictwo i leśnictwo (w %)	przemysł i budownictwo (w %)	usługi (w %)
Polska	38632453	69,5	19430	44081	3,8	31,4	64,8
Wielkopolska	3355279	57,6	20634	45255	6,7	33,3	60,1
Subregiony							
kaliski	800750	47,9	15127	34399	10,0	32,8	57,2
koniński	435808	42,8	15917	36395	11,1	36,5	52,3
Poznań	577117	100,0	39847	66205	0,1	30,7	69,2
pilski	405170	55,2	15899	41271	12,5	30,4	57,1
poznański	1136434	49,6	18374	43085	8,6	36,1	55,3

Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Poznańskiego 2002, US, Poznań 2003; Ważniejsze dane o powiatach i gminach woj. wielkopolskiego 2002, US, Poznań 2003; Rocznik Statystyczny RP 2002, GUS, Warszawa 2003.

mogą jednak utrudniać rozwój gospodarki opartej na wiedzy, szczególnie w sytuacji zdecydowanie niższego wskaźnika urbanizacji.

Stopień wewnętrznego zróżnicowania poziomu rozwoju województwa wielkopolskiego jest niższy niż mazowieckiego, ale przynajmniej część autorów podkreśla istnienie w Wielkopolsce „ściany wschodniej" i biednych obszarów peryferyjnych na północy[5]. Wyróżnione w województwie podregiony odzwierciedlają granice dawnych małych województw. W układzie tych podregionów wyraźnie ujawnia się zróżnicowanie wewnętrzne województwa w kategoriach wartości PKB per capita, struktury wartości dodanej brutto, charakterystyki ludności oraz strukturze zatrudnienia. W podregionie konińskim i kaliskim występuje bardzo wysoki odsetek pracujących w rolnictwie, co świadczy o tradycyjnej strukturze gospodarki. Odsetek pracujących w usługach w Poznaniu przekracza 68%, dominują usługi rynkowe (43% pracujących w mieście). Niski udział pracujących w usługach w podregionie konińskim i kaliskim świadczy o ich słabszym rozwoju społeczno-gospodarczym.

Najwyższe wartości PKB per capita występują w Poznaniu, a najniższe w podregionie kaliskim. Stopień zróżnicowania poziomu rozwoju utrzymuje się od 1999 r. na zbliżonym poziomie. Natomiast przewaga Poznania w stosunku do podregionu poznańskiego (dawne województwo poznańskie oraz część leszczyńskiego) stopniowo maleje. Wartość PKB per capita w najsłabszym podregionie kaliskim stanowiła zaledwie 40% wartości osiąganej w mieście Poznaniu (tab. 3.). Rola usług w tworzeniu wartości dodanej brutto w stolicy regionu jest oczywiście wyższa niż w pozostałych podregionach. Znaczenie przemysłu w strukturze WDB w Wielkopolsce jest wyższe niż średnio w kraju, natomiast w podregionie konińskim oraz poznańskim znaczenie to jest większe niż średnio w regionie i zbliżone do siebie.

Obraz wewnętrznego zróżnicowania poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego podregionów Wielkopolski nadal nawiązuje do różnic w rozwoju dawnych województw. Wyjaśnienie tych zróżnicowań wymaga sięgnięcia do czynników historycznych, prawdopodobnie związanych z zasięgiem zaborów. Podregion miasta Poznania pozytywnie wyróżnia się na tle pozostałych, tak pod względem sytuacji ludnościowej, poziomu bezrobocia, udziału zatrudnionych w usługach, jak i wartości produktu krajowego brutto na 1 mieszkańca.

Kapitał ludzki Wielkopolski

Podstawowym miernikiem kapitału ludzkiego w regionie, istotnym z punktu widzenia gospodarki opartej na wiedzy, jest poziom wykształcenia ludności. Analizować

[5] Sformułowanie „ściana wschodnia" Wielkopolski użyte zostało przez L. Wojtasiewicz w *Strategii rozwoju województwa wielkopolskiego*. Por. także W.M. Gaczek (2001), (2002).

można także strukturę wieku, wybrane cechy aktywności i struktury zawodowej oraz specyficzne cechy bezrobocia, a także wskaźniki migracji.

Struktura wieku mieszkańców regionu wykazuje pewną pozytywną przewagę w stosunku do średnich dla kraju. Województwo wielkopolskie w ciągu ostatnich czterech lat utrzymuje dodatnie saldo migracji wewnętrznych, a także minimalny dodatni przyrost naturalny. Potencjał ludnościowy regionu jest stosunkowo duży i, jak wynika z dostępnych prognoz demograficznych, właściwie jest niezagrożony. Saldo migracji i przyrost naturalny są jednak bardzo wyraźnie zróżnicowane wewnątrz regionu. Ujemne wskaźniki utrzymują się w Poznaniu, ale rekompensowane są dodatnimi wskaźnikami w powiecie ziemskim poznańskim. Obszar otaczający miasto centralne, a także pozostałe podregiony Wielkopolski, stanowi więc zaplecze potencjału ludnościowego aglomeracji.

Tabela 4. Cechy organizacji gospodarki w regionie w 2002 r.

Wyszczególnienie	Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	Spółki handlowe z kapitałem zagranicznym	Spółdzielnie	Liczba jednostek B+R
	na 10 000 ludności			
Polska	710	12	5	0,2
Wielkopolska	776	13	5,6	0,2
Subregiony				
kaliski	669	5	•	•
koniński	537	5	•	•
Poznań	1079	36	5,2	0,6
pilski	663	5	•	•
poznański	828	12	•	•

Źródło: Rocznik Statystyczny RP 2003, GUS Warszawa; Rocznik Statystyczny Województwa Wielkopolskiego 2002, US Poznań 2003.

Wartość kapitału ludzkiego mogą odzwierciedlać także cechy organizacji gospodarki. Duża liczba osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą świadczy o wyższej przedsiębiorczości mieszkańców regionu[6]. Wskaźnik tego typu jednostek w przeliczeniu na 10 tys. ludności w Wielkopolsce jest zdecydowanie wyższy niż

[6] Dane o rejestracji w systemie REGON osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w Polsce w układzie subregionów i województw dostępne są dopiero od 2002 r. Przyjmuje się, że rejestr ten do pewnego stopnia odzwierciedla zdolność do samodzielnego podejmowania działalności przez mieszkańców. Oczywiście, należy także liczyć się z patologiami wynikającymi ze zmuszania pracowników do zakładania jednoosobowych przedsiębiorstw przez zarządy dużych spółek w celu ograniczenia kosztów pracy.

średnio w kraju (tab. 4.). Wewnątrz województwa występują jednak właściwie drastyczne różnice. Najniższym wskaźnikiem charakteryzuje się podregion koniński, a najwyższym Poznań. Rejon koniński charakteryzował się jeszcze w 2002 r. specyficzną strukturą organizacji gospodarki – z dużym udziałem przedsiębiorstw państwowych i prawdopodobnie niewystarczającym zaangażowaniem ludności w prowadzenie własnej działalności. Ujawnia się także przewaga subregionu poznańskiego ponad średnią zarówno dla całego kraju, jak i średnią dla województwa. Przewaga subregionu wynika prawdopodobnie z większej przedsiębiorczości ludności powiatu ziemskiego poznańskiego.

Wyższy kapitał ludzki mogą też odzwierciedlać wskaźniki liczby spółek handlowych z kapitałem zagranicznym (tab. 4.). Wielkopolska ma ten wskaźnik nieco wyższy niż średnio w kraju, ale już w Poznaniu jego wartość przekracza trzykrotnie średnią krajową. Oznacza to, że inwestorzy zagraniczni podejmujący działalność w regionie kierowali się przede wszystkim do aglomeracji poznańskiej (stąd wyższy wskaźnik nie tylko w Poznaniu, ale również w powiecie ziemskim poznańskim).

Wielkopolska charakteryzuje się także nieco większym znaczeniem spółdzielczości w gospodarce niż cały kraj. Wskaźnik liczby spółdzielni przekracza średnią krajową (tab. 4.). Przewaga ta jest jednak mniejsza od spodziewanej i nie wykazuje większego zróżnicowania wewnątrz regionu, a tym samym nie potwierdza „wyspowości" Poznania.

Odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym, a w mniejszym stopniu także w wieku produkcyjnym, jest większy niż średnio w Polsce (tab. 5.). Struktura wie-

Tabela 5. Wybrane cechy kapitału ludzkiego województwa wielkopolskiego w 2002 r.

Wyszczególnienie	Ludność z wykształceniem wyższym w % ludności > 13 lat	Ludność z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym i ogólnokształcącym w % ludności > 13 lat	Ludność w wieku		Studenci ogółem na 10 000 mieszk.
			przedprodukcyjnym w % ludności ogółem	produkcyjnym w % ludności ogółem	
Polska	9,9	31,5	22,7	62,2	468
Wielkopolska	9,3	30,1	23,7	62,7	462
Subregiony					
kaliski	6,8	29,0	24,6	61,3	•
koniński	6,5	26,3	25,1	61,1	•
Poznań	19,6	40,3	17,4	66,3	2404
pilski	6,9	28,2	25,6	62,0	•
poznański	7,4	27,4	25,0	62,6	•

Źródło: Rocznik Statystyczny RP 2003, GUS Warszawa; Rocznik Statystyczny Województwa Wielkopolskiego 2002, US Poznań 2003.

ku ludności wykazuje wyraźne różnice między Poznaniem a pozostałymi podregionami. W centrum regionu udział ludności w wieku przedprodukcyjnym jest wyraźnie mniejszy, podczas gdy we wszystkich pozostałych podregionach znacząco wyższy niż średnio w województwie i w Polsce. Przewaga ludności w wieku przedprodukcyjnym (szczególnie widoczna w podregionie pilskim i konińskim) może być traktowana jako pozytywna cecha kapitału ludzkiego. Zapleczem dla Poznania – w sensie potencjału ludzkiego – jest jednak powiat ziemski poznański, a także cały podregion poznański.

Poziom wykształcenia ludności województwa wielkopolskiego w 2002 r. był niższy niż średnio w Polsce. W poszczególnych podregionach sytuacja była jednak zróżnicowana (tab. 5). Wyraźną przewagę ma miasto Poznań, gdzie wykształcenie wyższe posiada prawie 20%, a policealne i średnie ponad 40% ludności powyżej 13. roku życia. Wszystkie pozostałe podregiony charakteryzują się wyraźnie niższym poziomem wykształcenia ludności. Jednocześnie trzeba podkreślić, że liczba studentów w przeliczeniu na 10 tysięcy mieszkańców jest w Wielkopolsce niższa niż średnio w Polsce, a w samym Poznaniu zbliżona do wskaźników dla Warszawy i Wrocławia.

Tabela 6. Aktywność zawodowa ludności i cechy struktury zawodowej w 2002 r.

Wyszczególnienie	Pracujący			Bezrobotni		
	ogółem w tys.	% zatrudnionych w usługach rynkowych	% zatrudnionych w B+R	ogółem w tys.	% bezrobotnych z wykształceniem wyższym	stopa bezrobocia
Polska	14608,0	30,69	0,84	3217,0	4,03	19,9
Wielkopolska	1318,4	30,72	0,90	249,2	3,23	15,9
Subregiony						
kaliski	261,4	13,43	•	66,9	2,87	17,7
koniński	151,8	11,46	•	45,3	2,68	20,7
Poznań	221,7	44,84	5,17	21,7	9,88	6,9
pilski	108,8	16,36	•	40,3	2,10	23,0
poznański	318,1	18,80	•	74,9	2,57	15,5

Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Wielkopolskiego 2002, US Poznań 2003.

Wartość kapitału ludzkiego dla budowania konkurencyjności regionu może także wynikać z poziomu zatrudnienia w usługach rynkowych, w których znajdują się jednostki otoczenia biznesu oraz pracujący w sferze badań i rozwoju. Województwo wielkopolskie można zaliczyć do słabiej rozwiniętych w zakresie usług rynkowych. Wskaźnik zatrudnienia w tych usługach jest w województwie minimalnie (zaledwie

o 0,03 punktu procentowego) wyższy niż średnio w Polsce (tab. 6.). Sytuacja taka występuje, mimo że Poznań zajmuje piąte miejsce w rankingu miast pod względem liczby ludności w kraju. Wskaźnik zatrudnienia w usługach samego Poznania jest wyraźnie wyższy (ponad 30 punktów procentowych) niż w podregionie konińskim czy kaliskim. Niewielki udział pracujących w usługach rynkowych oraz specyficzna struktura wytwarzanej wartości dodanej brutto (por. tab. 3. i 4.) pokazuje przewagę Poznania nad pozostałymi obszarami województwa i ujawnia bardzo złą sytuację podregionu konińskiego również z punktu widzenia kapitału ludzkiego (najniższy poziom wykształcenia i najniższy rozwój sfery usług).

Wskaźniki dotyczące struktury zatrudnienia w sferze badań i rozwoju, a także wskaźniki nakładów na tę sferę nie sytuują Wielkopolski na wysokiej pozycji wśród innych województw. Wiele miar bliskich jest średniej krajowej, a miejsce w grupie najlepiej rozwiniętych województw Polski utrzymuje przede wszystkim pozycja Poznania[7]. Wielkopolska nie jest w gruncie rzeczy w kraju lokomotywą rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. Potencjał ośrodka naukowo-badawczego Poznania w niewystarczającym stopniu oddziałuje na wzrost gospodarczy. Udział zatrudnionych w działalności B+R w stosunku do ogółu pracujących w województwie wielkopolskim nie jest wyraźnie wyższy niż średnio w kraju (tab. 6.). Przewaga wynika wyłącznie z wielkości zatrudnienia w sektorze badawczo-rozwojowym Poznania.

Liczba bezrobotnych może być odzwierciedleniem wolnej siły roboczej na regionalnym rynku pracy. Do pewnego stopnia liczba ta może być traktowana jako potencjalna wartość kapitału ludzkiego w procesie rozwoju. Po przekroczeniu pewnej, trudnej do precyzyjnego określenia, granicy wysokie bezrobocie staje się czynnikiem ograniczającym dynamikę wzrostu oraz obniżającym wartość kapitału społecznego. W województwie wielkopolskim stopa bezrobocia tradycyjnie jest nieco niższa niż średnio w kraju. Wewnątrz województwa występują bardzo duże różnice (tab. 5.). Miernikiem, który może pomóc w analizie wpływu kapitału ludzkiego na rozwój gospodarki regionu, są wskaźniki poziomu wykształcenia bezrobotnych. Stopa bezrobocia w Poznaniu nie przekracza 7,0, ale bezrobotni z wykształceniem wyższym stanowili w 2002 r. prawie 10% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

Aktywność zawodowa ludności w Wielkopolsce jest wysoka, a stopa bezrobocia i liczba bezrobotnych z wyższym wykształceniem niższa niż średnio w kraju (jednak przy nieco niższym poziomie wykształcenia ludności). Tempo wzrostu liczby bezrobotnych z wykształceniem wyższym jest większe od tempa wzrostu liczby bezrobotnych z wykształceniem średnim licealnym i średnim zawodowym[8]. Może to oznaczać, że gospodarka jest słabo innowacyjna – rynek pracy nie wchłania ludzi

[7] Por. także porównanie Poznania z innymi wielkimi miastami [W.M. Gaczek (2004)].

[8] Liczba bezrobotnych z wykształceniem wyższym w województwie wielkopolskim wzrosła w latach 2000–2001 o 53%, natomiast między 2001 a 2002 o 30%. Liczba bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w pierwszym okresie wzrosła o 21%, a w drugim tylko o 4%.

z wyższym wykształceniem, a więc nie zapewnia wystarczającej liczby miejsc pracy kapitałowi ludzkiemu potencjalnie bardziej sprzyjającemu wdrażaniu innowacji. Ale może to być także skutkiem błędnej albo niedopasowanej do potrzeb struktury szkolnictwa w regionie.

Przedsiębiorcy ocenili wartość siły roboczej w Wielkopolsce na poziomie 3,3[9]. Oznacza to, że kwalifikacje i dostępność siły roboczej na rynku pracy w Wielkopolsce pracodawcy oceniają na dostateczny. Najwyższą ocenę siły roboczej uzyskał subregion pilski, a najniższą subregion koniński (tab. 7.). Siła robocza Poznania (ocena 3,4) została oceniona tylko nieco wyżej od przeciętnej oceny dla całego województwa. Pracodawcy wystawili ocenę niską prawdopodobnie ze względu na ograniczoną dostępność (niska stopa bezrobocia rejestrowanego) i właśnie niewystarczające, w stosunku do oczekiwań, kwalifikacje. Jednocześnie można analizować procent odpowiedzi z określonymi ocenami. Okazuje się, że prawie 17% pracodawców w Wielkopolsce ocenia siłę roboczą jako złą i bardzo złą (oceny 1,0–2,0), ale ponad 36% przyznaje jej oceny dobre i bardzo dobre (4,0–5,0).

Oceniano także kadrę menedżerską, która uzyskała w Wielkopolsce oceny niższe niż siła robocza. W zakresie tego elementu kapitału ludzkiego zróżnicowanie ocen między podregionami było większe. Zdecydowanie najlepsze oceny uzyskała kadra w Poznaniu (ponad 3,4) i w subregionie poznańskim (ponad 3,1). W pozostałych podregionach oceny były niższe i, odwrotnie niż w przypadku siły roboczej,

Tabela 7. Ocena kapitału ludzkiego na poziomie lokalnym*

Wyszczególnienie	Województwo wielkopolskie	Subregiony					Brak odpowiedzi	Bardzo zła i zła (1,0–2,0)	Średnia (3,0)	Dobra i bardzo dobra (4,0–5,0)
		Poznań	poznański	kaliski	pilski	koniński				
	średnia ocen (1–5)						procent odpowiedzi			
Siła robocza	3,33	3,38	3,17	3,30	3,89	2,93	18,2	16,9	28,6	36,3
Kadra menedżerska	2,96	3,44	3,11	2,68	2,63	2,69	21,4	26,6	28,6	23,3
Jednostki współpracujące:										
terminowość pracy	3,12	3,43	3,08	3,19	2,94	2,77	24,7	16,2	29,9	29,2
jakość pracy	3,22	3,65	2,36	3,08	2,94	2,69	25,3	15,6	24,0	35,0
uczciwość kontrahentów	3,05	3,25	2,97	3,11	3,35	3,35	22,7	18,8	31,8	26,6

* opinie dotyczą gmin i powiatów, w których funkcjonują przedsiębiorstwa

Źródło: Badania własne.

[9] W badaniach ankietowych przyjęto pięciostopniowa skalę ocen: 1 – bardzo zła, 2 – zła, 3 – średnia, dostateczna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra. Interpretowano średnią ważoną ocen i wskaźniki procentowe przyznanych ocen.

najniższe wystąpiły w subregionie pilskim. Ocena kadry menedżerskiej jest niepełna, ponieważ pracodawcy nie chcieli lub nie umieli oceniać własnych umiejętności (duży odsetek braku odpowiedzi). Jak już zauważono, w całej Wielkopolsce kadra menedżerska została oceniona niżej niż siła robocza. Procent ocen dostatecznych jest taki sam jak w poprzednim elemencie kapitału ludzkiego, ale oceny złe i bardzo złe dla kadry menedżerskiej wystawiło prawie 27% ankietowanych przedsiębiorców. Jednocześnie wyraźnie niższy niż w przypadku siły roboczej, jest procent ocen dobrych i bardzo dobrych (por. tab. 7.).

Interpretacja uzyskanych wyników jest trudna. Można jednak wnioskować, że opinie pracodawców tylko częściowo potwierdzają obiegowe poglądy o Wielkopolanach. W zakresie opinii o sile roboczej (tak jej dostępności, jak i jakości) przewaga Poznania jest stosunkowo niewielka w stosunku do pozostałych podregionów województwa. Staje się ona bardzo wyraźna w zakresie ocen kadry menedżerskiej.

Wybrane elementy kapitału społecznego regionu

Jak już wcześniej zauważono atrybuty kapitału społecznego są wyraźnie powiązane z atrybutami kapitału ludzkiego. Próba ich oddzielenia w interpretacji wyników badań ankietowych ma jedynie charakter porządkujący.

Przyjmuje się, że nadmierne zróżnicowanie przeciętnych dochodów może być czynnikiem ograniczającym możliwości wzrostu gospodarczego [J.J. Sztaudynger (2003)], ponieważ mogą one powodować pojawianie się patologii społecznych i wymuszają konieczność ponoszenia kosztów opieki społecznej. Stopień zróżnicowania płac w Wielkopolsce w połączeniu z wielkością bezrobocia był przedmiotem badań wcześniejszych [W.M. Gaczek (2001)]. Pozwoliły one wyodrębnić pięć typów powiatów o zróżnicowanej zamożności ludności w województwie. Do grupy powiatów o bardzo wysokim poziomie dobrobytu zaliczono jedynie Poznań i powiat ziemski poznański.

Zróżnicowanie przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto między powiatami województwa w 2002 r. było wyraźne. Stosunek wynagrodzeń minimalnych do maksymalnych wynosił 1:1,85. Najwyższe wynagrodzenia występowały w powiecie konińskim, a najniższe w powiecie kępińskim. Charakterystyczne jest, że pracujący w stolicy województwa nie osiągali najwyższych przeciętnych płac – Poznań zajmował drugie miejsce, ze średnim wynagrodzeniem niższym o 5,3% od przeciętnych wynagrodzeń w powiecie konińskim. Wydaje się więc, że wysokość wynagrodzeń nie odzwierciedla poziomu wykształcenia, wydajności pracy, poziomu rozwoju mierzonego wskaźnikiem PKB per capita ani nie jest też wyrazem jakości kapitału ludzkiego.

W całym województwie płace w sektorze publicznym są wyraźnie wyższe niż w sektorze prywatnym. Największe rozpiętości międzysektorowe występują ponownie w powiecie konińskim i w Koninie. Wskaźnik zróżnicowania min:max wynosi w konińskim 1:2,11, a w samym Koninie 1:1,70, podczas gdy w Poznaniu zaledwie 1:1,06. Wskazuje to, że przy niższym poziomie płac w Poznaniu w stosunku do powiatu konińskiego różnice międzysektorowe w centrum województwa są jednak mniejsze. Oznacza to także, że płace w sektorze prywatnym są relatywnie wyższe. Wysokie przeciętne wynagrodzenie brutto w części powiatów subregionu konińskiego nie są współzależne z wysokością wskaźników WDB na jednego pracującego (por. tab. 3.). Mniejsze zróżnicowanie międzysektorowe wynagrodzeń w Poznaniu i w powiecie ziemskim poznańskim sugeruje, że na tym obszarze kapitał ludzki o wyraźnie wyższym poziomie w stosunku do innych subregionów (wykształcenie wyższe – prawie 20% mieszkańców, a średnie ponad 40%) działa w wyższej jakości kapitału społecznego.

Przedsiębiorcy oraz urzędnicy gminni oceniali terminowość i jakość pracy oraz uczciwość kontrahentów jednostek współpracujących. Elementy te w długim okresie warunkują budowanie zaufania wzajemnych relacji między przedsiębiorcami i instytucjami działającymi w regionie. Poziom współpracy między przedsiębiorstwami w Wielkopolsce jest niski i został oceniony w innym artykule[10]. Potwierdza to wysoki odsetek braku odpowiedzi na postawione pytanie w ankiecie (tab. 7.), który sięgał 23–25% respondentów. Na poziomie całego województwa najwyżej oceniono jakość pracy jednostek współpracujących. Przy czym najwyższe oceny uzyskały jednostki współpracujące w Poznaniu (średnia ocena 3,65), a najniższe jednostki współpracujące z subregionu poznańskiego (średnia 2,36) i subregionu konińskiego (2,69). W całym województwie prawie 16% ankietowanych wystawiło jednostkom współpracującym za jakość pracy i jakość wykorzystywanych materiałów oceny zła i bardzo zła, ale jednocześnie 35% wystawiło oceny dobre i bardzo dobre. Oznacza to, że pod względem jakości pracy jednostki współpracujące w Wielkopolsce zostały ocenione ponad dostatecznie, a w samym Poznaniu uzyskały ocenę prawie dobrą.

Oceny terminowości pracy mogą odnosić się do odpowiedzialności jednostek współpracujących. W całym województwie średnia ocena wyniosła 3,12 i, podobnie jak w zakresie jakości pracy, najwyższe oceny uzyskały jednostki w Poznaniu, a najniższe w subregionie konińskim (średnia ocen 2,77; tab. 7.). Procent odpowiedzi bardzo dobrych był w odniesieniu do terminowości prac niższy niż w odniesieniu do jakości pracy jednostek współpracujących. Uzyskane oceny w zasadzie nie potwierdzają obiegowych opinii o przedsiębiorstwach działających w Wielkopolsce. Stwierdzenie takie potwierdzają też wyrażane opinie o uczciwości kontrahentów. Przedsiębiorcy ocenili uczciwość jednostek współpracujących w całym regionie na poziomie minimalnie przekraczającym ocenę dostateczną (3,05). W zakresie tego elementu nieco wyższe oceny uzyskały jednostki współpracujące z subregionu pil-

[10] Patrz art. R. Romanowskiego, s. 155–177 w tejże książce.

skiego i konińskiego. Ujawniła się także różnica ocen między jednostkami Poznania a subregionu poznańskiego. W tym ostatnim średnia ocena spada poniżej dostatecznej. Oceny procentowe pokazały, że prawie 19% przedsiębiorców ocenia uczciwość kontrahentów w Wielkopolsce jako złą i bardzo złą, a prawie 32% jako dostateczną. Interpretacja wyników musi być ostrożna. Udzielane odpowiedzi mają charakter subiektywny, często wynikają z braku doświadczeń długookresowej współpracy. Niemniej ocena kapitału społecznego w zakresie terminowości i jakości pracy jednostek współpracujących w Poznaniu jest wyższa niż w pozostałych podregionach, a ocena uczciwości minimalnie niższa. Jednocześnie oceny te dla subregionu konińskiego są wyraźnie niższe niż dla Poznania.

Kapitał społeczny regionu można także ocenić na podstawie opinii przedsiębiorców o pracy urzędników administracji samorządowej. Mimo że oceny te są subiektywne, a wnioskowanie musi być bardzo ostrożne, warto je przytoczyć.

Przedsiębiorcy oceniali pracę urzędników w zakresie siedmiu podstawowych elementów. Część z nich można zaliczyć do tradycyjnych atrybutów kapitału społecznego (uczciwość, uprzejmość i gotowość do pomocy). Pozostałe, takie jak kompetencje, sprawność załatwiania spraw oraz umiejętności kontaktowania się z inwestorami zewnętrznymi i przedsiębiorcami, noszą znamiona tych atrybutów kapitału społecznego, od których może zależeć tworzenie środowiska innowacyjnego i przejście do gospodarki opartej na wiedzy, ponieważ mogą one obniżać koszty transakcyjne działalności.

Niestety, uzyskane z badań ankietowych wyniki nie są optymistyczne dla Wielkopolski. Uprzejmość urzędników oceniono nieco poniżej dostatecznej, a oceny wykazują różnice między podregionami województwa (tab. 8.). Najwyższe oceny, ale tylko ponad dostateczne, uzyskali urzędnicy gmin i powiatów podregionu pilskiego (3,20), poznańskiego (3,08) i Poznania (3,07), a wyraźnie niższe podregionu kaliskiego (2,90) i konińskiego (2,31). Do pewnego stopnia potwierdza to opinię, że część wschodnia województwa charakteryzuje się tradycyjnie niższym kapitałem społecznym i ludzkim niż część zachodnia. Również uprzejmość urzędników została oceniona poniżej dostatecznej. Zróżnicowanie wewnętrzne województwa pod względem uprzejmości urzędników administracji samorządowej nie wskazuje na przewagę Poznania, najniższe oceny, podobnie jak poprzednio, uzyskał subregion koniński (2,71), a najwyższe – subregion poznański (3,10).

Bardzo słabo ocenili przedsiębiorcy gotowość do pomocy ze strony urzędników, średnio w Wielkopolsce była to ocena poniżej dostatecznej (2,62; tab. 8.). Analiza tych ocen w województwie wielkopolskim również pokazuje najgorszą sytuację w subregionie konińskim (2,36), ale złą także w samym Poznaniu, chociaż już w subregionie poznańskim oceny były wyższe. Stosunkowo wysoko oceniono gotowość do pomocy ze strony urzędników w subregionie pilskim (2,85). Wydaje się, że pod względem uprzejmości i gotowości do pomocy ze strony urzędników nieco niższe oceny Poznania odzwierciedlają syndrom wielkiego miasta, gdzie dobra

sytuacja gospodarcza, stosunkowo niskie bezrobocie w stosunku do średniej w regionie „usypiają" konieczny wysiłek urzędników. Jednocześnie utrzymujące się słabe oceny dla subregionów konińskiego i kaliskiego potwierdzają istnienie „ściany wschodniej" w województwie.

Tabela 8. Opinie przedsiębiorców o pracy administracji na poziomie lokalnym* w Wielkopolsce (średnia ze skali 1–5)

Wyszczególnienie	Województwo wielkopolskie	Subregiony				
		Poznań	poznański	kaliski	pilski	koniński
Uczciwość urzędników	2,98	3,07	3,08	2,90	3,20	2,31
Uprzejmość urzędników	2,99	2,96	3,10	3,00	2,95	2,71
Gotowość do pomocy	2,62	2,46	2,79	2,52	2,85	2,36
Kompetencje urzędników	2,67	2,54	2,83	2,58	2,85	2,43
Sprawność/szybkość załatwiania spraw	2,62	2,63	2,78	2,23	3,00	2,42
Umiejętność komunikowania się z inwestorami zewnętrznymi	2,66	2,96	2,79	2,62	2,29	2,25
Umiejętność komunikowania się z przedsiębiorcami lokalnymi	2,74	3,04	2,89	2,62	2,61	2,15

* opinie dotyczą pracy urzędników gmin i powiatów

Źródło: Badania własne.

Oceny pozostałych elementów kapitału wskazują na podobne wnioski. Przedsiębiorcy, oceniając kompetencje urzędników, oceniali właściwie ich umiejętności i przygotowanie do pracy. Średnia ocena dla województwa jest jednak bardzo niska (2,67) i, podobnie jak w zakresie poprzednich elementów kapitału, najniższe oceny kompetencji wystawiono urzędnikom subregionu konińskiego. Nie wystąpiła tu przewaga wyższych ocen kompetencji urzędników w Poznaniu, ale różnice ocen są niewielkie. W żadnym z podregionów oceny nie przekraczają dostatecznej.

Bardzo źle przedsiębiorcy ocenili sprawność załatwiania spraw w urzędach gminnych i powiatowych (średnia dla województwa 2,62). Najniższe oceny uzyskali urzędnicy jednostek subregionu kaliskiego i konińskiego, a najlepiej oceniono sprawność pracy urzędników subregionu pilskiego i poznańskiego. Oceny umiejętności komunikowania się urzędników z przedsiębiorcami lokalnymi oceniono nieco wyżej (2,74) niż z inwestorami zewnętrznymi (2,66). Oceny te są zaskakująco niskie i świadczą o nieumiejętności współpracy władz publicznych z sektorem prywatnym. W zakresie ostatnich dwóch elementów przewaga Poznania jest ewidentna w stosunku do pozostałych podregionów, a najniższe oceny umiejętności komunikowania się urzędników z przedsiębiorcami ponownie dotyczyły urzędów samo-

rządowych subregionu konińskiego (z inwestorami zewnętrznymi 2,25, a przedsiębiorcami lokalnymi zaledwie 2,15).

Uzyskane wyniki oceny pracy urzędników w zasadzie potwierdzają zróżnicowanie wartości kapitału ludzkiego i społecznego w regionie. Podregion kaliski i koniński mają najniższy w województwie wskaźnik zatrudnienia w usługach rynkowych, niższe od średniej wartości PKB per capita, niski poziom wykształcenia ludności i słaby – wg branych pod uwagę mierników – kapitał ludzki, a do pewnego stopnia także społeczny. Wartość kapitału ludzkiego w Poznaniu wykazuje wyraźną przewagę nad resztą regionu. Przewaga obejmuje zarówno tradycyjne atrybuty kapitału ludzkiego (wykształcenie, stopa bezrobocia, zróżnicowanie płac, organizacja gospodarki i przedsiębiorczość, ocena siły roboczej), jak i nowoczesne elementy kapitału (ocena kadry menedżerskiej i umiejętność komunikowania się urzędników z przedsiębiorcami). Przewagę tą potwierdza wielkość ośrodka naukowo-badawczego (procent zatrudnionych B+R) oraz wpływ uczelni wyższych na rozwój gospodarki opartej na wiedzy. Poznań osiąga najwyższy wskaźnik PKB per capita oraz WDB na jednego pracującego, a znaczenie usług w tworzeniu wartości dodanej brutto jest najwyższa w regionie. Może to być punktem wyjścia analizy wpływu wartości kapitału ludzkiego i społecznego na wzrost gospodarczy.

Ocena instytucji wspomagających środowisko innowacyjne

Instytucje odpowiedzialne za rozwój kapitału ludzkiego i społecznego obejmują także te, których rola w budowaniu środowiska innowacyjnego jest bardzo duża. Należą do nich instytucje otoczenia biznesu oraz stowarzyszenia lokalne i regionalne, szczególnie te, które mają charakter stowarzyszeń naukowo-technicznych. Oceny pracy instytucji sfery B+R zawarte są w dalszej części książki[11]. Tutaj należy jednak przytoczyć oceny wybranych usług okołobiznesowych oraz instytucji z zakresu infrastruktury społecznej. Ocenie poddano usługi bankowe, szkoleniowe, oferowane usługi informacyjne i doradcze, szkolnictwo i służbę zdrowia oraz infrastrukturę kulturalną na poziomie lokalnym. Uzyskane w skali pięciostopniowej oceny nie są, niestety, zadowalające i nie potwierdzają obiegowych opinii o dobrym funkcjonowaniu instytucji w Wielkopolsce.

Powyżej dostatecznej oceniono jedynie usługi bankowe (3,22) i tutaj też był największy odsetek odpowiedzi z ocenami bardzo dobrymi i dobrymi (por. tab. 9.). Wystąpiły bardzo duże różnice ocen jakości pracy i dostępności usług bankowych w poszczególnych subregionach. Najwyżej oceniono instytucje bankowe zlokalizowane w Poznaniu (3,57), a najniżej w subregionie konińskim (2,93). Jest to łatwe

[11] Por. art. R. Chmielewskiego, s. 107–127 w tejże książce.

Tabela 9. Opinie przedsiębiorców o usługach okołobiznesowych i infrastrukturze społecznej na poziomie lokalnym* w Wielkopolsce

Wyszczególnienie	Województwo wielkopolskie	Subregiony					Brak odpowiedzi	Bardzo zła i zła (1,0-2,0)	Średnia (3,0)	Dobra i bardzo dobra (4,0–5,0)
		Poznań	poznański	kaliski	pilski	koniński				
	średnia ocen (1–5)						procent odpowiedzi			
Usługi bankowe	3,22	3,57	3,20	3,20	3,00	2,93	13,0	20,1	29,2	37,7
Usługi szkoleniowe	2,30	3,40	2,33	2,14	1,62	1,54	20,1	48,1	15,6	16,2
Usługi informacyjne	2,44	3,08	2,42	2,31	2,14	2,00	19,5	42,8	20,8	16,9
Usługi doradcze	2,08	3,28	2,00	1,93	1,48	1,25	20,8	52,6	14,3	12,3
Poziom szkolnictwa	3,02	3,69	2,97	2,93	2,56	2,58	21,4	19,4	37,8	21,4
Poziom służby zdrowia	2,59	2,56	2,71	2,67	2,56	2,15	21,4	33,1	34,5	11,0
Infrastruktura kulturalna	2,64	3,62	2,59	2,47	2,21	1,93	20,1	39,0	21,4	19,5

* opinie dotyczą gmin i powiatów.

Źródło: Badania własne.

do wytłumaczenia i wynika z wielkości miasta oraz z pozycji Poznania jako centrum bankowego.

Oferowane usługi szkoleniowe dla przedsiębiorców (w ankiecie zaznaczono, że ocenie podlegają szkolenia związane z innowacyjnością i rozwojem) na poziomie województwa wielkopolskiego oceniono słabo (2,30). W całym województwie oceny bardzo złe i złe dla usług szkoleniowych oferowanych na poziomie lokalnym i ponadlokalnym (gmina, powiat) przyznało ponad 48% respondentów. Oceny bardzo dobre, występujące głównie w Poznaniu, przyznało zaledwie 17% przedsiębiorców. Ponownie najwyższe oceny uzyskał Poznań (3,40), prawdopodobnie ze względu na dostępność kadry z wyższym wykształceniem i zaplecze ośrodka naukowego. Najniższe oceny przyznano oferowanym usługom szkoleniowym w Koninie (1,54).

Usługi informacyjne, w dużym stopniu związane z poziomem infrastruktury łączności w gminach, zostały również ocenione poniżej dostatecznej. Oceny: zła i bardzo zła wystawiło prawie 43%, a oceny dobra i bardzo dobra – nieco mniej niż 17 % ankietowanych przedsiębiorców. Zrozumiałe jest zróżnicowanie ocen między podregionami. Najwyższe oceny, zbliżone do dobrej, uzyskały oferowane usługi informacyjne w Poznaniu (3,8), a najniższe w subregionie konińskim (2,0).

Jednostki doradcze zostały ocenione najgorzej wśród branych pod uwagę usług okołobiznesowych. W województwie ocena ta minimalnie przekroczyła ocenę niedostateczną (2,08). Prawie 53% ankietowanych przedsiębiorców przyznało instytucjom doradczym oceny bardzo złe i złe, a zaledwie 12% oceny bardzo dobre

i dobre w całym województwie. Z wywiadów wynikało, że przedsiębiorcy oceniają doradztwo negatywnie ze względu na zbyt wysokie ceny i nieadekwatne do nich spodziewane efekty. Może to także wynikać z faktu nieumiejętności sprecyzowania zapotrzebowania i celu, jakiego oczekują przedsiębiorcy od doradców oraz, co może być istotną barierą podnoszenia innowacyjności, niechęci samych przedsiębiorców do korzystania z wyspecjalizowanych usług. Zróżnicowanie ocen między podregionami w zakresie tych usług było największe. Wystąpiła bardzo wyraźna przewaga Poznania (3,28) i bardzo niska ocena przyznana przez przedsiębiorców oferowanym jednostkom doradztwa w subregionie konińskim (1,48). Należy podkreślić, że przedsiębiorcy oceniali zarówno dostępność (czyli obecność, występowanie), jak i jakość pracy instytucji doradczych.

W zakresie instytucji infrastruktury społecznej najwyżej oceniono w Wielkopolsce poziom szkolnictwa (3,02). Zaledwie 19% ankietowanych przedsiębiorców oceniło oświatę i edukację w gminach i powiatach jako bardzo złą i złą, ale ponad 21% jako dobrą i bardzo dobrą. Zróżnicowanie ocen między podregionami najwyżej sytuuje Poznań (3,69), a najniżej subregion pilski (2,56) i koniński (2,58). Stosunkowo słabo oceniono w województwie poziom służby zdrowia (średnia ocen 2,59) – bardzo niewielki odsetek przedsiębiorców ocenił jednostki służby zdrowia na poziomie gmin i powiatów jako bardzo dobre i dobre, a aż 33% respondentów jako złe i bardzo złe. W zakresie oceny poziomu służby zdrowia nie występuje przewaga Poznania (2,56), a oceny dla subregionu konińskiego są zdecydowanie najniższe (2,15).

Uzupełnieniem opinii o instytucjach odpowiedzialnych za budowę kapitału społecznego są oceny infrastruktury kulturalnej na poziomie lokalnym i ponadlokalnym. Średnia oceny dla województwa była w 2003 r. niższa od oczekiwanej (2,64). Zaskakująco dużo przedsiębiorców ocenia tę infrastrukturę jako bardzo złą i złą, a zaledwie 19% jako bardzo dobrą i dobrą (tab. 9.). Różnice ocen infrastruktury kulturalnej między podregionami są bardzo duże. Zrozumiała i łatwa do wytłumaczenia jest znacząco wyższa ocena wystawiona przez ankietowanych w Poznaniu (3,62). Jednak bardzo niska ocena subregionu konińskiego (1,93) może być skutkiem przyspieszonej industrializacji, obok opóźnionych przemian społecznych wynikających z urbanizacji tych obszarów. Stosunkowo niskie oceny dokonywane przez przedsiębiorców wynikają prawdopodobnie z braku różnorodności oferty kulturalnej na poziomie lokalnym.

Podsumowanie

Przegląd literatury i przedstawione wyniki badań empirycznych potwierdziły istotne trudności zweryfikowania tezy o pozytywnej korelacji między kapitałem ludzkim i społecznym regionu a rozwojem gospodarki opartej na wiedzy[12]. Możliwości badania tego problemu ogranicza brak odpowiednich mierników kapitału społecznego oraz relatywizm możliwych do interpretacji ocen pochodzących z badań ankietowych, mających z natury rzeczy charakter szacunkowy i niepełny[13]. Próba wyjaśnienia wpływu obu tych kapitałów na rozwój sięgać musi do specyficznych, historycznych uwarunkowań rozwoju regionów oraz charakterystyki socjologicznej badanej zbiorowości. Pomocny w wyjaśnianiu może być regionalizm ekonomiczny, czyli wszelkie istotne zróżnicowania przestrzenne, mogące rzutować na kształtowanie się odmiennych postaw wobec gospodarki i gospodarności [W.M. Gaczek, Z. Rykiel (2000)].

Mimo zauważanych trudności wyjaśnienia relacji między badanymi elementami kapitału społecznego i ludzkiego a poziomem rozwoju regionu, można zauważyć jednak pewne prawidłowości w zróżnicowaniu tych elementów w Wielkopolsce. Poziom rozwoju mierzony wskaźnikiem PKB per capita w Poznaniu jest najwyższy w województwie. Tutaj też znajduje się znaczący w skali kraju ośrodek naukowo-badawczy, największe jest znaczenie usług rynkowych w tworzeniu wartości dodanej brutto i występują najwyższe wartości kapitału ludzkiego w rozumieniu poziomu wykształcenia, ocena kadry menedżerskiej jest także najlepsza. Oceny części atrybutów kapitału społecznego w Poznaniu wykazują także przewagę w stosunku do innych subregionów. Wyraźnie lepsze oceny uzyskują instytucje okołobiznesowe i infrastruktura społeczna. Może to sugerować, że atrybuty te ułatwiają rozwój gospodarki opartej na wiedzy, a ta z kolei przyspiesza wzrost wskaźników poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego.

Poziom kapitału ludzkiego i społecznego w Wielkopolsce nie wyróżnia się jednak istotnie na tle średnich krajowych. Jak wynika z danych statystycznych i z opinii przedsiębiorców, kapitały te mogą okazać się zbyt słabe lub niewystarczające dla pobudzenia wzrostu innowacyjnej gospodarki opartej na wiedzy w całym regionie. Opinie przedsiębiorców, mimo ostrożności wnioskowania i uwzględniania

[12] W teorii zakłada się, że w ustabilizowanej i dobrze zorganizowanej gospodarce istnieje związek liniowy między inwestycjami na badania i rozwój, tworzeniem wiedzy i innowacji, a przewagą konkurencyjną i późniejszym sukcesem ekonomicznym określonego obszaru [W. Lever (1997)]. Ten sam autor równocześnie podkreśla, że założenia tego nie można automatycznie odnosić do wszystkich dziedzin gospodarki. Są gałęzie, w których znacznie mniej niż połowa środków przeznaczanych na B+R przekłada się na pozytywny efekt ekonomiczny.

[13] Atrybuty kapitału społecznego przedstawione w tab. 1. mogą być określane na podstawie badań ankietowych. Metoda ta nie obniża jednak waloru poznawczego analizy badanej zbiorowości.

elementów psychologicznych i emocjonalnych towarzyszących wypełnianiu ankiet, nie są optymistyczne, a wręcz niepokojące. Sugerują one pilną potrzebę poszukiwania nowych czynników lub wartości, które skutecznie stymulowałyby innowacyjny rozwój Wielkopolski.

Pojawia się zatem pytanie: czy dla zmiany gospodarczo-społecznej natury Wielkopolski i wejścia w fazę gospodarki opartej na wiedzy wystarczą tradycyjne dla tego regionu cechy mieszkańców, takie jak pracowitość, solidność, obowiązkowość i uczciwość. Jeżeli nie, to należy wskazać, jakie atrybuty kapitału ludzkiego, a zwłaszcza społecznego, są istotne i muszą być wzmocnione. Tradycyjne atrybuty kapitałów są prawdopodobnie warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym dla szybkiego podniesienia poziomu innowacyjności gospodarki Wielkopolski.

Na postawione pytania należy poszukiwać odpowiedzi, uwzględniając presję czasu, która współcześnie nie faworyzuje procesów długotrwałych, a do takich właśnie należy proces kształtowania kapitału ludzkiego i społecznego. Pojawiają się tutaj przynajmniej dwa problemy.

Pierwszym jest fakt, że obecnie coraz więcej regionów może sprostać wymaganiom rozwoju opartego na innowacjach technologicznych. Trzeba tu oddzielić jednak potencjał dla rozwoju opartego na wiedzy od rozwoju zasilanego przez impulsy innowacyjnych przedsiębiorstw, które nie muszą koniecznie funkcjonować w otoczeniu cechującym się wysokim poziomem kapitału ludzkiego i społecznego. Przedsiębiorstwa takie (np. zagraniczne o wysokiej renomie i dużych możliwościach finansowych) mogą się lokować i efektywnie działać na takim obszarze, wnosząc gotową, nowoczesną technologię wymagającą nielicznej grupy specjalistów i niższego szczebla pracowników miejscowych. Inwestorzy tego typu biorą pod uwagę czynniki lokalizacji, które mają czysto ekonomiczny, doraźny charakter (np. ceny gruntów, koszty siły roboczej, dostępność komunikacyjna, infrastruktura techniczna itd.). Przedsiębiorstwa takie często działają w znacznej izolacji od otoczenia i nie muszą indukować postępu innowacyjnego w regionie, jeżeli nie zamierzają rozwijać lokalnych sieci kooperacyjnych, które wymuszałyby od partnerów podniesienia poziomu. Pozytywny skutek ich działania, jeżeli się pojawi, może być znacznie oddalony w czasie.

Drugi problem wynika z upływu czasu i rosnącej konkurencyjności między regionami. Liczba czynników mających wpływ na ten proces jest już bardzo duża i powiększa się. Część z nich jest trudna do jednoznacznego określenia i przewidzenia, gdyż odnosi się do specyfiki konkurujących regionów. Część jednak jest powszechnie znana i wielokrotnie sprawdziła się. Do tej drugiej grupy należą niewątpliwie czynniki podnoszące innowacyjny charakter gospodarki. Jednakże muszą one należeć do grupy „szybkich" i prawdopodobnie powinny wynikać z radykalnych działań władz samorządowych.

Wydaje się, że w Wielkopolsce potrzebne są obecnie konkretne działania wsparte szczegółową i jasną wizją rozwoju tego regionu. Towarzyszyć temu powinna bardzo

intensywna i zauważalna oraz, niestety, kosztowna akcja promująca możliwości innowacyjnego rozwoju regionu. Akcja ta powinna być prowadzona nie tylko na poziomie lokalnym, krajowym, ale także międzynarodowym, na którym Wielkopolska jest nieznana. Władze regionalne i lokalne powinny dokonać znaczącego wysiłku promocyjnego i marketingowego, eksponując istniejące atuty regionu, zwłaszcza Poznania, w celu przyciągnięcia jednej lub kilku inwestycji o wysokim stopniu zaawansowania technologicznego, znanych w świecie lub w Europie (jak np. Volkswagen w Poznaniu). Firma taka mogłaby dać początek nowej jakości technologicznej oraz innowacyjnej gospodarce regionu, podobnie jak stało się to w Montpellier we Francji po zlokalizowaniu tam w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku centrali IBM.

Oceny kapitału ludzkiego i społecznego wyrażone przez przedsiębiorców Wielkopolski są zaskakująco niskie. Wypowiedzi przedsiębiorców cechuje pesymizm i brak zaufania zarówno do władz lokalnych, jak i wojewódzkich, także do innych przedsiębiorców. Odczucia te niemal we wszystkich przypadkach i analizowanych układach, a także w innych opiniach cząstkowych składających się na treść opracowań niniejszego zbioru oceniano zaledwie na dostatecznie lub niewiele powyżej. Opinie te zdają się wskazywać na bardzo krytyczny, często emocjonalny pesymizm przedstawicieli przedsiębiorców, z drugiej zaś na pewnego rodzaju brak aktywnego stosunku do otaczającej ich rzeczywistości. Opinie przedsiębiorców wydają się być w części odzwierciedleniem obiektywnych warunków, w jakich działają, a w części efektem emocjonalnego podejścia do kontaktów zarówno z władzami lokalnymi, jak i z innymi uczestnikami życia gospodarczego. W wypowiedziach ankietowanych przedsiębiorców przewija się brak optymizmu i podejrzliwość w stosunku do administracji lokalnej. Wyniki badań ankietowych wskazują, że zarówno uprzejmość urzędników administracji, jak i gotowość do pomocy z ich strony, a także kompetencje generalnie oceniono w stopniu poniżej dostatecznego. Oceny te są bardzo pesymistyczne i mogą utrudniać poprawę możliwości szybkich przekształceń regionu Wielkopolski w dynamiczną przestrzeń innowacyjną. Sugeruje to także, iż stosunki w gospodarce regionu tkwią jeszcze w realiach braku zaufania i częściowo obaw przed administracją, ale także przed współpracą i tworzeniem sieci. Dość zaskakująca jest w gruncie rzeczy bardzo umiarkowana ocena kadry menedżerskiej, tak ważnej dla innowacyjnego rozwoju. Wydane przez przedsiębiorców oceny oscylują wokół dostatecznej i są gorsze od lepiej ocenianej siły roboczej.

Z punktu widzenia potencjalnie „miękkich" czynników sprzyjających lokalizacji przedsiębiorstw spoza Wielkopolski i spoza kraju, jeszcze jedna grupa opinii uzyskanych w ankietyzacji przedsiębiorców jest zaskakująco krytyczna. Chodzi tu o ocenę infrastruktury kulturalnej, tak potrzebnej do budowy kapitału społecznego. Średnia ocena dla województwa wypada tu bardzo słabo i lokuje się z nielicznymi wyjątkami poniżej oceny dostatecznej. Potencjalnie i realnie oznacza to w dalszym ciągu umacnianie się Poznania jako wyspy kulturalnej, zapewniającej przyszłym inwestorom podstawowy wolumen usług w tym zakresie.

Uzyskane wyniki badań sugerują, że uwarunkowania rozwoju opartego na wiedzy oraz wartość kapitału ludzkiego i społecznego w Wielkopolsce – podobnie jak wskaźniki poziomu rozwoju – wykazują wewnętrzne nierówności. Rodzi się więc pytanie: Czy „wyspowość" Poznania na tle Wielkopolski w zakresie jakości kapitału ludzkiego i także społecznego przydatnego dla rozwoju opartego na wiedzy jest faktem negatywnym, wymagającym natychmiastowej zmiany? Jeżeli Poznań i najbliższe jego otoczenie zapewnia warunki sprzyjające takiemu rozwojowi, to być może należy taki model wspierać, gdyż koszty rozpraszania mogą być znaczne i nie przyniosą oczekiwanych szybkich efektów. Natomiast dekoncentracja może dać mierne efekty przyczyniające się też do pewnego spadku rangi Poznania. Zadaniem władz samorządowych stanie się w pierwszym przypadku zapewnienie wystarczających impulsów procesom indukującym postęp innowacyjny do regionu.

Bibliografia

Baruk J., 2002, *Innowacje, kultura innowacyjna i poziom innowacyjności przedsiębiorstw przemysłowych*, „Gospodarka Narodowa" nr 11–12, s. 78–94.

Fukuyama F., 1997, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa–Wrocław.

Gaczek W.M., 2001, *Zróżnicowanie wewnętrzne województwa wielkopolskiego*, w: *Zróżnicowanie społeczno-gospodarcze w nowym układzie terytorialnym Polski*, red. T. Czyż, Biuletyn KPZK PAN nr 197, s. 37–58.

Gaczek W.M., 2002, *Konkurencyjność województwa wielkopolskiego*, w: *Problemy wdrażania strategii rozwoju województwa wielkopolskiego*, red. Eulalia Skawińska, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Poznań, s. 9–22.

Gaczek W.M., 2004, *Potencjał innowacyjny w rozwoju największych miast polskich*, Biuletyn KPZK PAN (w druku).

Gaczek W.M., Rykiel Z., 2000, *Konkurencyjność regionów a regionalizm ekonomiczny*, w: *Polityka regionalna i jej rola w podnoszeniu konkurencyjności regionów*, red. M. Klamut, L. Cybulski, Wydawnictwo AE we Wrocławiu, Wrocław, s. 51–66.

Gierczycka J., 2001, *Rola kapitału ludzkiego w zdobywaniu przewagi konkurencyjnej w dobie globalizacji*, w: *Kapitał ludzki w procesie globalizacji*, red. F. Piontek, Akademia Teologiczna i Humanistyczna w Bielsku Białej, WSEiA w Bytomiu.

Graham S., 1999, *Global grids of glass: on global cities, telecommunications and planetary, urban networks*, Urban Studies, vol. 36, s. 929–949.

Hartman W., 1988, *Global mind change*, New York, Warner Books.

Kruhlik E., 2004, *Kultura jako element kapitału społecznego*, w: *Kapitał społeczny – aspekty teoretyczne i praktyczne*, red. H. Januszek, Zeszyty Naukowe nr 42, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań, s. 54–74.

Lewer W., 2002, *Correleting the knowledge – base of cities*, „Urban Studies" vol. 39, no. 5.

Łobocki J., 2003, *Znaczenie kapitału społecznego w budowie konkurencyjności regionu*, w: *Zarządzanie rozwojem lokalnym i regionalnym w kontekście integracji europejskiej*, red. A. Klasik, Biuletyn KPZK PAN, nr 208, s. 31–43.

Massey D., 1995, *The spatial division of labour. Social structures and the geography of production*, Macmillan, London.

Przymeński A., 2004, *Rozwój kapitału społecznego i jego czynniki*, w: *Kapitał społeczny – aspekty teoretyczne i praktyczne*, red. H. Januszek, Zeszyty Naukowe nr 42, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań, s. 44–53.

Sztaudynger J.J., 2003, *Próby ekonometrycznego określenia wpływu kapitału społecznego na wzrost gospodarczy*, „Gospodarka Narodowa" nr 11–12, s. 1–18.

Wilson P., 1997, *Building social capital: A learn agenda for the twenty-first century*, „Urban Studies" vol. 34, no. 5–7, s. 475–760.

Wong C., 2002, *Developing indicators to inform local economic development in England*, „Urban Studies" vol. 39, no. 10, s. 1833–1863.

Wanda M. Gaczek, Józef W. Komorowski

HUMAN AND SOCIAL CAPITAL OF A REGION AS AN ELEMENT OF GROWTH OF KNOWLEDGE-BASED ECONOMY

Summary

The aim of the article is to empirically verify the thesis about a positive correlation between the level and concentration of human and social capital and the economic growth. The studies focused on Wielkopolskie voivodship. The authors made an attempt to answer the question to what extent and in what spatial differentiation the human and social capital influences the possibilities of economic growth of this region in the context of the economy based on knowledge and innovative potential. The authors used available statistical data and the results of surveys.

Human capital and social capital reveal strong mutual links. The social capital is a category much harder to assess; it has a more complex structure than the human capital and its measurement as well as the explanation of its role in an innovative economy is much more difficult.

Tendencies of changes in the meaning of the attributes of human and social capital in the environment of modern innovative economy were explained. Traditional quantitative features of labour force are no longer a sufficient factor for growth; on the contrary they may become a barrier for growth and must be supplemented with such features as: high level and differentiation of education, technical qualifications, managerial abilities, eagerness to acquire new knowledge, and the like. Similarly, the former features of social capital, such as hard working, honesty, responsibility, moral and ethical

standards, culture and social altruism may not be sufficient or may lose their significance in favour of other features. The new features of this capital include individual entrepreneurship, readiness to take risk, open- mindedness, ability to cooperate and act in the networks of links. The pro-innovative functioning of human and social capital requires harmonized cooperation of a number of institutions, above all public institutions, including local self-government.

The human capital in Wielkopolska is not particularly distinctive against the background of the national average, therefore a credible comparison of Wielkopolska's social capital with that of other regions is virtually impossible. As results from statistical data and entrepreneurs' opinions the human capital and the social capital may prove to be too weak or insufficient to stimulate the growth of innovative economy based on knowledge in the whole region.

There is a spatial differentiation in the level of development in Wielkopolska: Poznan and its subregion have a positive advantage over the level of development in the eastern sub-regions of Konin and Kalisz. Spatial differentiation of the human capital is more clearly related to the differences in the level of socio-economic development than that of the social capital.