

**Marta Makuch**

Uniwersytet Wrocławski

# **KAPITAŁ LUDZKI JAKO DETERMINANTA ROZWOJU SPOŁECZNEGO. ZARYS PROBLEMU Z PERSPEKTYWY REGIONU**

## **Wprowadzenie**

Rozwój to długotrwały proces „z wielokrotnianiem możliwości wyborów (...), osiągnięty przez umożliwienie skutecznego działania oraz efektywnego wypełniania obowiązków. Na wszystkich poziomach tego rozwoju najistotniejszą rolę pełnią trzy czynniki: zapewnienie warunków umożliwiających długie i zdrowe życie, pełny dostęp do informacji oraz do środków pozwalających na zapewnienie przyzwoitego standardu życia”<sup>1</sup>. Zachowanie trwałości rozwoju wymaga, by zasoby kapitału, dzięki któremu wzrasta jakość życia, były w minimalnym wariantcie utrzymywane na stałym poziomie, a najlepiej powiększały się w czasie<sup>2</sup>.

W przypadku rozwoju regionu istotne jest zdiagnozowanie czynników endogenicznych i egzogenicznych. Ogromne znaczenie ma wysiłek członków społeczności. Jest to potencjał do wykorzystania. Poziom, tempo i struktura rozwoju jest bowiem rezultatem ludzkich talentów, wiedzy, przedsiębiorczości i własnych nakładów na rzecz poprawy warunków bytowych. Społeczeństwa mało mobilne intelektualnie, bierne gospodarczo, źle zorganizowane na ogół nie osiągają wysokiego poziomu zamożności<sup>3</sup>. Podkreśla się, że „rola aktywności lokalnej i regionalnej przeciwstawiana jest traktowaniu mieszkańców gmin i regionów

---

<sup>1</sup> Por. Raporty o Rozwoju Społecznym i Narodowe Raporty o Rozwoju Społecznym (NHDR), ONZ, <http://www.unic.un.org.pl/show.php?news=35&wid=18&wai=&year=> .

<sup>2</sup> G. Gorzelak, A. Płoszaj, M. Smętkowski: Ocena strategii rozwoju regionu – wykorzystanie modelu czterech kapitałów. „Studia Regionalne i Lokalne” 2006, nr 3(25), s. 69.

<sup>3</sup> L. Dorozik, S. Flejterski: Globalizacja gospodarki a rozwój regionalny i współpraca transgraniczna (ze szczególnym uwzględnieniem regionu Pomorza Zachodniego). W: Problemy rozwoju regionalnego. Red. J. Brdulak. PTE, Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2001, s. 294-295.

jako przedmiotu rozwoju, wynikającego z bezosobowych procesów globalnych lub odgórnych działań państwa, firm lub instytucji międzynarodowych”<sup>4</sup>.

Takie podejście jest zgodne z założeniami polityki regionalnej w Polsce. W *Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2010-2020* zapisano, że „celem (...) stanie się stymulowanie poszczególnych regionów do rozwoju ich potencjału wzrostu przede wszystkim w oparciu o zasoby endogenne”<sup>5</sup>. Akcentuje się uwzględnianie lokalnych uwarunkowań, wzmocnienie i efektywne wykorzystanie lokalnych przewag i potencjałów rozwojowych – wiedzy, umiejętności, specjalizacji oraz powiązań między poszczególnymi podmiotami<sup>6</sup>.

Fundamentalną rolę w tym procesie odgrywa kapitał ludzki. Szacuje się, że 20% światowego bogactwa przypada na kapitał naturalny, 16% – gospodarczy, natomiast aż 64% – ludzki<sup>7</sup>. W niniejszej analizie na podstawie danych statystycznych (Bank Danych Lokalnych GUS), wybranych mierników ukazano kondycję obszaru województwa dolnośląskiego pod względem jakości zasobu kapitału ludzkiego. Celem jest odpowiedź na pytania: W jakim stopniu ten rodzaj kapitału jest i może być w przyszłości endogenicznym czynnikiem pobudzającym rozwój społeczno-gospodarczy regionu? Czy potencjał ten jest marnowany? Co osłabia możliwości rozwojowe gospodarki regionalnej i poprawy jakości życia mieszkańców?

## Kapitał ludzki – podstawowa determinanta rozwoju

Często używa się szerokich definicji kapitału ludzkiego. Obejmuje on cechy, które mają wpływ na wydajność i efekty pracy, czyli produktywność jednostki. Jest on zróżnicowany, tak jak różne są warunki, w których dzieci i młodzież się wychowują, dorastają, różne jest ich wykształcenie czy posiadane, genetycznie przekazane cechy i charakter. Spośród wartości niematerialnych wyróżniamy: kompetencje, doświadczenie, wiedzę, talent, zdolności, zdrowie, energię życiową. To kapitał ludzki w liczbie pojedynczej. Ale „kapitały (...) różnych osób (...) są rozłączne. Zatem ich wartości możemy dodawać i mówić o kapitale ludzkim w liczbie mnogiej”<sup>8</sup>. Pojęcie to robi „wielką karierę (...). Nie chodzi

<sup>4</sup> B. Domański: Krytyka pojęcia rozwoju a studia regionalne. „Studia Regionalne i Lokalne” 2004, nr 2(16), s. 14.

<sup>5</sup> Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020: Regiony, Miasta, Obszary Wiejskie. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, 13 lipca 2010, [http://www.mrr.gov.pl/aktualnosci/rozwoj\\_regionalny/Documents/KSRR\\_13\\_07\\_2010.pdf](http://www.mrr.gov.pl/aktualnosci/rozwoj_regionalny/Documents/KSRR_13_07_2010.pdf), s. 16.

<sup>6</sup> Ibid., s. 17.

<sup>7</sup> G. Gorzelak: Op. cit., s. 68.

<sup>8</sup> S. Walukiewicz: Kapitał ludzki. Instytut Badań Systemowych PAN, Warszawa 2010, s. 48, [http://www.noweklks.ibspan.waw.pl/index.php?option=com\\_phocadownload&view=category&id=2%3Akapital-ludzki&Itemid=54&lang=pl](http://www.noweklks.ibspan.waw.pl/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=2%3Akapital-ludzki&Itemid=54&lang=pl).

przy tym tylko o przemijającą modę intelektualną (...), ale istotne wzbogacenie refleksji nad procesem rozwoju (...) regionów i społeczności lokalnych”<sup>9</sup>.

Kapitał ludzki nierozzerwalnie łączy się z dylematem zastosowania odpowiednich mierników pomiaru. Zgodnie ze stosowaną zasadą: możemy poznać tylko to, co jesteśmy w stanie zmierzyć<sup>10</sup>. Kapitał ten jest niematerialny, co wiąże się z utrudnieniami dla badacza, ale jest to także wyzwanie naukowe<sup>11</sup>. Pomocne przy uporządkowaniu czynników, które są brane pod uwagę jako części „składowe” kapitału ludzkiego, będzie powołanie się na metody jego pomiaru. Występuje podział na dwie grupy:

- *metody finansowe (wartościowe)* – dochodowe i kosztowe, umożliwiające jego pomiar i wyrażenie w postaci pieniężnej. Są najczęściej rozumiane jako „inwestycje w człowieka”. Jest sześć obszarów, w których prowadzi się działania podnoszące jakość ludzkich zdolności: – usługi związane z ochroną zdrowia, wpływające na żywotność i witalność człowieka<sup>12</sup>; – szkolenie w czasie pracy; – formalne kształcenie szkolne; – programy studiów dla dorosłych; – migracje w celu znalezienia lepszej pracy; – poszukiwanie informacji o sytuacji ekonomicznej firm i perspektywach zawodowych.
- *metody jakościowe* – w których próbuje się ukazać zmiany i czynniki mające na niego wpływ. Przyjmują postać liczb bezwzględnych (np. liczba uczniów przypadająca na nauczyciela), wskaźników (np. skolaryzacji) oraz współczynników<sup>13</sup>.

<sup>9</sup> M.S. Szczepański, K. Bierwiazzonek, T. Nawrocki: Wprowadzenie: od kapitału społecznego do struktury tomu. W: Kapitały ludzkie i społeczne a konkurencyjność regionów. Red. M.S. Szczepański, K. Bierwiazzonek, T. Nawrocki. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2008, s. 9-10.

<sup>10</sup> S. Walukiewicz: Op. cit., s. 32.

<sup>11</sup> B. Niemierko, S. Walukiewicz: Jak mierzyć kapitał ludzki? Ewaluacyjne perspektywy operacjonalizacji pojęć ekonomicznych. Referat XVII Konferencji Diagnostyki Edukacyjnej, Kraków 2011, s. 77, [http://www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XVII\\_KDE/pedeefy/Niemierko%2C%20Walukiewicz.pdf](http://www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XVII_KDE/pedeefy/Niemierko%2C%20Walukiewicz.pdf).

<sup>12</sup> „Wzrost inwestycji w technologie medyczne służące podtrzymaniu dobrego stanu zdrowia i sprawności fizycznej (...) [mają – M.M.] na celu wydłużenie okresu aktywności zawodowej. (...) Dzięki zainwestowaniu czasu, wysiłku i pieniędzy w uzyskanie wykształcenia lub zdrowia uzyskuje się wzrost produktywności (...), podobnie jak dzięki inwestycjom w majątek trwały”. R. Przybyszewski: Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy. Difin, Warszawa 2007, s. 27.

<sup>13</sup> Współcześnie nie tyle liczy się formalne kształcenie, ile „jego jakość i treść, w tym także rozwój kompetencji ogólnych, które pozwalają sprawnie funkcjonować w środowisku i dostosowywać się (...) w szybko zmieniającym się, konkurencyjnym otoczeniu”. Por. Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2011, s. 17; G. Łukasiewicz: Metody pomiaru kapitału ludzkiego. „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego” 2005, nr 6, s. 37-45.

## Kapitał ludzki a rozwój w polskich regionach. Przykład Dolnego Śląska

Polską przestrzeń społeczno-gospodarczą charakteryzuje silna koncentracja potencjału w kilku najsilniejszych ekonomicznie województwach. Przyjmując za miarę poziom generowanego PKB, zauważa się, że w pierwszej dekadzie XXI wieku zróżnicowanie to utrzymało się i w dalszym ciągu silnie rzutuje na wizerunek kraju. Udział czterech województw wnoszących największy wkład do tworzenia PKB Polski (mazowieckie, śląskie, wielkopolskie i dolnośląskie) wzrósł do 52,5% (2010 rok), z czego Dolny Śląsk to 8,2%<sup>14</sup>. Mimo że współczynniki mierzące poziom zróżnicowania pomiędzy województwami i podregionami z reguły kształtują się poniżej wielkości średnich dla UE27, to zróżnicowanie to w Polsce w zakresie poziomu rozwoju ekonomicznego zwiększało się w ostatnich latach zarówno na szczeblu jednostek terytorialnych NUTS 2 i NUTS 3. Jest to charakterystyczne dla tzw. gospodarek doganiających i nastąpiło we wszystkich nowych państwach UE<sup>15</sup>.

Jak przyznaje Michał G. Woźniak, „skoro o potencjale pracy każdej gospodarki (...), zwłaszcza zaś o jego jakości decyduje skala inwestycji w człowieka, zatem kapitał ludzki staje się do pewnego stopnia funkcją PKB *per capita*”<sup>16</sup>. W 2010 roku PKB na mieszkańca w regionie dolnośląskim wyniósł 66% średniej dla 27 państw członkowskich Unii Europejskiej (w PPS). Podczas trzech lat wzrósł o blisko 20% do poziomu 40,5 tys. zł w 2010 roku, co stanowiło 109% średniej krajowej (zaraz za województwem mazowieckim – 161%, z 59,5 tys. na osobę). Biorąc pod uwagę średnie tempo wzrostu PKB *per capita* w województwach z lat 2007-2010 oraz relację do średniej krajowej, autorzy raportu zarysowali cztery grupy województw: liderów, doganiających, odstających i tracących. Dolny Śląsk zaliczono do grupy pierwszej<sup>17</sup>.

## Kapitał ludzki w regionie dolnośląskim – wybrane elementy

Mierniki wykorzystania kapitału ludzkiego często są sprowadzane do danych z rynku pracy. Absorpcję tego kapitału można zbadać przez m.in. współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia czy liczbę miejsc pracy.

<sup>14</sup> Polska 2011. Gospodarka – Społeczeństwo – Regiony. Raport. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, 2011, [http://www.mrr.gov.pl/rozwoj\\_regionalny/Ewaluacja\\_i\\_analazy/Raporty\\_o\\_rozwoju/Raporty\\_krajowe/Documents/Polska\\_2011\\_Gospodarka\\_Spoleczenstwo\\_Regiony.pdf](http://www.mrr.gov.pl/rozwoj_regionalny/Ewaluacja_i_analazy/Raporty_o_rozwoju/Raporty_krajowe/Documents/Polska_2011_Gospodarka_Spoleczenstwo_Regiony.pdf), s. 16.

<sup>15</sup> Ibid., s. 21-22.

<sup>16</sup> M.G. Woźniak: Kapitał ludzki i intelektualny w strategii pro wzrostowej ograniczającej nierówności społeczne. W: Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Rola kapitału ludzkiego i intelektualnego. Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2005, t. 6, s. 175-176.

<sup>17</sup> Polska 2011..., op. cit., s. 15-20.

W raportach i opracowaniach instytucji badawczych (m.in. publikacje Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową *Atrakcyjność inwestycyjna regionów i podregionów Polski*) wielokrotnie akcentowano wysoką pozycję Dolnego Śląska wśród innych województw. Także w najnowszym raporcie autorzy usytuowali region na trzecim miejscu jako najbardziej atrakcyjny teren do inwestowania (za śląskim i mazowieckim). Podkreślono także, że trzy podregiony wokół Wrocławia, Wałbrzycha i Jeleniej Góry to dogodny teren do działalności przemysłowej, wokół Wrocławia – także do usługowej i zaawansowanej technologicznie<sup>18</sup>.

W regionie zarejestrowanych było w 2011 roku 327 625 podmiotów gospodarczych. Liczba podmiotów w systemie REGON na 10 tys. mieszkańców sytuuje region w czołówce i ma tendencję rosnącą (wg danych GUS z 2010 roku – 1151, w 2007 roku 1071). Podobnie z nowo zarejestrowanymi – w 2010 roku 116 (2007 rok – 89). Więcej odnotowano jedynie w mazowieckim, pomorskim, zachodniopomorskim i lubuskim.

Czy to skutkuje lepszą kondycją rynku pracy? Na tle sytuacji ogólnokrajowej rynek pracy Dolnego Śląska prezentuje się nieco poniżej średniej. W ostatnich latach podstawowe mierniki, jak współczynniki aktywności zawodowej (ogółem: w 2007 roku – 53,2%, w 2010 roku – 54,7%; w wieku produkcyjnym: odpowiednio 68,3% i 71,5%), wskaźniki zatrudnienia w wieku 15-64 lata (2007 rok – 55,0%, 2010 rok – 57,8%), czy w wieku „50 i więcej” (odpowiednio: 26,3% i 29,1%) oraz stopa bezrobocia rejestrowanego (2007 rok – 11,4%; 2010 rok – 13,1%; w 2011 roku – 12,5% pokrywa się ze średnią krajową)<sup>19</sup> ukazują, że obszar posiada nierozwiązane dotąd problemy. Wynika to też ze znacznego zróżnicowania regionu. Przykładowo: najniższe bezrobocie pod koniec 2011 roku odnotowano na terenie powiatu wrocławskiego 4,6% (w 2007 roku 7,9%, w 2010 roku – 5,4%). Na drugim biegunie usytuował się powiat złotoryjski ze stopą ponad 28%.

Pozytywna jest poprawa wskaźnika zatrudnienia w grupie osób młodych (15-29 lat): w 2007 roku poniżej średniej krajowej 42,1%, w 2010 roku – wyższy wynik od średniej o 2,1 pkt. proc. – 46,5%. Jednocześnie Dolny Śląsk zajmuje najkorzystniejszą pozycję pod względem bezrobocia osób młodych (do 25. roku życia) – tylko 18,0% zarejestrowanych w 2010 roku (choć o 2,6 pkt. proc. wyższy niż w 2007 roku). Z drugiej strony – jest „nieprzyjaznym” obszarem dla osób starszych. W 2010 roku wśród ogółem zarejestrowanych osoby powyżej 50. roku życia stanowiły aż 27,2% (o 0,5 pkt. proc. mniej niż w 2007 roku), w tym w mieście Wrocław 37,7% (w 2007 roku 44,1%), Jelenia Góra – 34,7% (w 2007 roku – 38,0%).

<sup>18</sup> Atrakcyjność inwestycyjna regionów i podregionów Polski 2011. Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2011, s. 19-39, 62.

<sup>19</sup> Podobnie wyniki stopy bezrobocia wg BAEL są o kilka pkt. proc. gorsze od średniej dla kraju: w 2007 r. – 12,7%; 2010 r. – 11,3%; 2011 r. w IV kwartale – 10,6%.

A przecież ludność województwa starzeje się z każdym rokiem. Wskaźnik obciążenia demograficznego wzrósł o 0,8 pkt. proc. – do 52,4. Według prognoz w 2025 roku powyższy wskaźnik obciążenia osobami w wieku nieprodukcyjnym na terenie Dolnego Śląska osiągnie wartość 73,8. Sytuacja ta powstanie w wyniku znacznego wzrostu populacji osób w wieku poprodukcyjnym – liczebność tej grupy wzrośnie o 247,7 tys., czyli o ponad połowę, a także zmniejszenia populacji w wieku produkcyjnym – o 385,0 tys. osób (o 20,3%).

Będzie to rzutowało także na wskaźniki obrazujące kondycję zdrowotną mieszkańców regionu. Częstość występowania problemów chorobowych rośnie wraz z wiekiem. Pozytywne jest, że wydłuża się przeciętne trwanie życia – w 2010 roku 71,7, dla kobiet – 80,2 (w 2007 roku odpowiednio 70,4 i 79,0). Uwzględniając zróżnicowanie terytorialne występowania chorób i dolegliwości przewlekłych, najczęściej niedomagają mieszkańcy województwa opolskiego i właśnie dolnośląskiego (2009 rok – 55%; wśród młodzieży – 25,2%). Co interesujące – rzadko korzystają z usług lekarza pierwszego kontaktu (mniej niż 70%). Wśród dzieci i młodzieży zauważa się znaczny odsetek chorych na alergię (22,3%) i astmę (4,3%). W statystyce widać także problem związany z nowotworami złośliwymi – na 100 tys. mieszkańców 412,3 (2008 rok), zwłaszcza narządów trawiennych (91,2) oraz narządów oddechowych i klatki piersiowej (72,6). Zresztą głównymi przyczynami zgonów w województwie dolnośląskim były i są choroby układu krążenia i nowotworowe. Dodatkowo niepokojąca jest śmiertelność niemowląt. Współczynnik umieralności wyrażający liczbę zgonów na 1 tys. urodzeń żywych (uważany za jedno z podstawowych kryteriów informujących o poziomie życia i jakości opieki zdrowotnej) wyniósł w 2010 roku 6,1 i była to najwyższa wartość wśród pozostałych województw (choć w 2007 roku wyniósł 6,9, a w 2008 roku 7,4)<sup>20</sup>.

Należy jeszcze powołać się na dane związane z wykształceniem, w tym osób pozostających bez zatrudnienia. Ten element najlepiej obrazuje utratę lub wykorzystanie potencjału. Pozostawanie poza rynkiem pracy osób, zwłaszcza młodych, chętnych, zdolnych to strata jednostkowa, ale i społeczna. Marnuje się kapitał tych, którzy kończą edukację, są pełni energii, ale natrafiają na bariery, które w konsekwencji często prowadzą do ich bierności lub bezrobocia. Przyczyn tego jest wiele, m.in. wybrany nieodpowiedni kierunek wykształcenia<sup>21</sup> czy brak doświadczenia zawodowego.

<sup>20</sup> Por. Zdrowie i ochrona zdrowia w 2010 r. GUS, Warszawa 2012, [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xber/gus/PUBL\\_zo\\_zdrowie\\_i\\_ochrona\\_zdrowia\\_w\\_2010.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xber/gus/PUBL_zo_zdrowie_i_ochrona_zdrowia_w_2010.pdf).

<sup>21</sup> Ten problem monitoruje na poziomie regionalnym Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Por. [http://www.dwup.pl/Statystyki-rynku-pracy/Ranking-zawodow-deficytowych-i-nadwyzkowych\\_0](http://www.dwup.pl/Statystyki-rynku-pracy/Ranking-zawodow-deficytowych-i-nadwyzkowych_0).

W 2010 roku statystyka bezrobocia osób z wyższym wykształceniem wskazywała na nieznacznie lepsze wyniki regionu w stosunku do średniej krajowej – 9,5%. Zwraca uwagę aż 22,7-procentowy udział tej grupy osób bezrobotnych we Wrocławiu. Mimo korzystniejszej pozycji w stosunku do wyników ogólnopolskich są to wyniki gorsze – o 3,4 pkt. proc. w odniesieniu do 2007 roku, we Wrocławiu aż o 8,1 pkt. proc.

Podkreśla się dobre wartości dolnośląskich mierników w zakresie struktury ludności według wykształcenia (wg BAEL w 2010 roku było o 49 tys. osób więcej z wykształceniem wyższym niż w 2007 roku), kształcenia ustawicznego osób w wieku 25-64 lata (odsetek w 2010 roku 5,6). Znaczący skok w poziomie wykształcenia ludności, widoczny nie tylko wśród ludzi młodych, spowodowany jest wymogami rynku i koniecznością podnoszenia kwalifikacji.

Potencjałem społecznym regionu są osoby młode. Region dolnośląski znajduje się od wielu lat w czołówce województw (z mazowieckim i małopolskim), gdy porównujemy liczbę studentów na 10 tys. osób w wieku 19-24 lat oraz 10 tys. mieszkańców ogółem. W grupie wiekowej 19-24 lata liczba studentów wyniosła w 2010 roku 6888 (w 2007 roku o 786 mniej). Według tego drugiego wskaźnika w 2010 roku było to 585 osób (w 2007 roku – 597). Są to już skutki wchodzenia na ten etap edukacji niżej demograficznego z lat 90.

## Podsumowanie

Celem każdego rodzaju kapitału jest pomnażanie, przynoszenie efektu w postaci dochodu. Kapitał ludzki także łączy się z korzyściami, zarówno gospodarczymi, jak i niezwiązanymi bezpośrednio z gospodarką. Do najistotniejszych można zaliczyć te z drugiej grupy, jak poprawa zdrowia, dłuższa żywotność oraz większe prawdopodobieństwo zaangażowania w życie wspólnoty. W sensie gospodarczym zysk z kapitału ludzkiego można rozumieć w kategoriach dobrobytu jednostki i gospodarki narodowej<sup>22</sup>. Przedstawione dodatnio i ujemnie oddziałujące elementy na kondycję regionu z punktu widzenia kapitału mieszkańców wskazują, że władze regionalne i lokalne nadal muszą dbać o doinwestowanie obszarów problemowych. Zgodnie ze stwierdzeniem Stanisława Domańskiego: „Inwestycje w kapitał ludzki stanowią pierwszy warunek (...) wyjścia na prostą trwałego wzrostu gospodarczego i postępu”<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> Kapitał ludzki: w jaki sposób wiedza kształtuje Twoje życie. Obserwacje OECD 2007, s. 2, <http://www.oecd.org/dataoecd/29/6/38435854.pdf>.

<sup>23</sup> S.R. Domański: Kapitał ludzki, podział pracy i konkurencyjność. W: Konkurencyjność gospodarki Polski w dobie integracji z Unią Europejską i globalizacji. Red. J. Bossak, W. Bieńkowski. Instytut Gospodarki Światowej SGH, Warszawa 2000, s. 77.

Silna pozycja województwa od wielu lat pozwala na konstatację, że cel nadrzędny Strategii Rozwoju Województwa: „Podniesienie poziomu życia mieszkańców Dolnego Śląska oraz poprawa konkurencyjności regionu przy respektowaniu zasad zrównoważonego rozwoju” może zostać zrealizowany<sup>24</sup>. Pomimo słabych punktów województwo dolnośląskie bowiem ciągle jest jedną z „lokomotyw” rozwoju w Polsce.

## **HUMAN CAPITAL AS DETERMINANT OF SOCIAL DEVELOPMENT. OUTLINE OF PROBLEM FROM REGIONAL PERSPECTIVE**

### **Summary**

Development is a category characterised by dynamism and includes not only a quantitative, but also a qualitative element. This is a process of multiplying the number of possible choices to be made by every human being. The following three factors play a fundamental role on all levels of development: providing conditions which enable long and healthy life, a full access to information, and an access to means allowing for decent standard of living.

It is of crucial importance to diagnose the socio-economic, endogenous, and exogenous factors of the regional development. The following are the most important characteristics of decentralised development: good use of local resources (related to raw materials and to human resources), development based on continuation (on tradition), social bonds. However, it is difficult to unambiguously specify the above-mentioned factors, for they operate simultaneously (not with the same impact, however). The effort of the regional community's members is of extreme importance in the development of almost every region. Since the level, speed, and structure of the regional development always results from human talents, knowledge, foresight, enterprise, initiative, and own expenditures to improve living conditions. Thus, the factor called “human capital” plays a fundamental role in the development of modern society and economy. This study will constitute an analysis of the issues from the regional perspective, i.e. of Lower Silesia Voivodeship.

---

<sup>24</sup> Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2020 roku. Załącznik do Uchwały nr XLVIII/649/2005 Sejmiku Województwa Dolnośląskiego z dnia 30 listopada 2005 roku. Wrocław 2005, s. 41.