



Anna Wanda Tomaszewska¹

**KAPITAŁ LUDZKI I AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA
A KONKURENCYJNOŚĆ REGIONÓW.
MOŻLIWOŚCI WSPARCIA W RAMACH PROGRAMU
OPERACYJNEGO KAPITAŁ LUDZKI 2007-2013**

Wprowadzenie

Współcześnie coraz częściej można spotkać się z pojęciem kapitału ludzkiego i zasobów wiedzy, zwłaszcza w kontekście gospodarki opartej na wiedzy (*ang. knowledge-based economy*). Są to niezwykle istotne czynniki rozwoju, warunkujące w znacznym stopniu funkcjonowanie nie tylko przedsiębiorstw, ale i całych gospodarek. Kapitał ludzki odgrywa ważną rolę również w rozwoju regionów, a w ostatnich latach pojawia się coraz więcej prac dotyczących tego kapitału, w tym zwłaszcza jego wpływu na innowacyjność i konkurencyjność. Wśród różnych obszarów oddziaływania na jakość kapitału ludzkiego w regionach, warto zwrócić także uwagę na znaczącą rolę pracy zawodowej i zdobywanego doświadczenia z punktu widzenia aktywności zawodowej mieszkańców regionu².

1. Konkurencyjność regionów i czynniki konkurencyjności

Jednym z najbardziej widocznych efektów globalizacji jest znaczny wzrost konkurencji. Współcześnie nie dotyczy ona jednak wyłącznie przedsiębiorstw konkurujących ze sobą w ramach danej branży, gdyż coraz częściej konkurują ze

¹ Mgr Anna Wanda Tomaszewska, doktorantka, Uniwersytet Łódzki.

² W artykule wykorzystano fragmenty pracy magisterskiej mgr Anny Wandy Tomaszewskiej pt. *Kapitał ludzki – czynnik konkurencyjności regionów w gospodarce opartej na wiedzy*, napisanej pod kierunkiem Z. Przygodzkiego, Łódź 2009.

sobą również państwa i regiony³. Pojęcie konkurencyjności, zgodnie z definicją zaproponowaną przez Komisję Europejską, oznacza „zdolność przedsiębiorstw, przemysłów, regionów, krajów i ponadnarodowych obszarów geograficznych, wystawionych na konkurencję międzynarodową, do osiągania relatywnie wysokiego poziomu dochodów i zatrudnienia”⁴. W odniesieniu do regionów pojęcie to jest różnie definiowane. Konkurencyjność regionu można w zasadzie określić jako pewien zbiór cech takich, jak⁵:

- innowacyjność regionu i jego zdolność dostosowywania się do zmian otoczenia,
- zdolność do generowania wysokiego poziomu zatrudnienia oraz do wzrostu wydajności pracy,
- zdolność do trwałego wzrostu poziomu życia mieszkańców,
- zdolność do tworzenia i wykorzystania strategicznych zasobów regionu i osiągania sukcesu w konkurencji z innymi regionami.

W literaturze wśród determinant konkurencyjności regionów wskazuje się różne czynniki⁶. Jednak do najważniejszych zaliczyć można⁷:

- nowoczesność i różnorodność gospodarki regionu oraz stopień jej innowacyjności,
- jakość zagospodarowania przestrzennego,
- instytucje i kapitał społeczny.

Istotnym czynnikiem konkurencyjności regionów są również kwalifikacje zasobów ludzkich, ich zdolność do kreowania i adaptacji rozwiązań innowacyjnych oraz przetwarzania informacji, a więc kapitał ludzki⁸. Wiąże się to z tym, że przewagi konkurencyjnej, która wpływa na dynamikę rozwoju, nie warunkuje już współcześnie dostęp do zasobów materialnych, ale w coraz większym stopniu właśnie jakość zasobów niematerialnych (intelektualnych)⁹.

³ T. Markowski, *Stymulowanie i regulowanie konkurencyjności regionów w świetle procesów globalizacji gospodarki*, „Samorząd Terytorialny” 3 (111)/2000, s. 30.

⁴ *Sixth Periodic Report on the Social and Economic Situation and Development of the Regions of the European Union*, Bruksela-Luksemburg 1999 [za:] M.E. Sokołowicz, *W kierunku nowej polityki regionalnej? Rozważania nad przyszłym kształtem polityki regionalnej w Polsce* [w:] *Polityka spójności. Ocena i wyzwania*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2008, s. 10.

⁵ Z. Przygodzki, *Konkurencyjność regionów* [w:] *Region i jego rozwój w warunkach globalizacji*, J. Chądzyński, A. Nowakowska, Z. Przygodzki, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2007, s. 108-109.

⁶ Zob. m.in.: I. Pietrzyk, *Konkurencyjność regionów w ujęciu Komisji Europejskiej* [w:] *Polityka regionalna i jej rola w podnoszeniu konkurencyjności regionów*, M. Klamut, L. Cybulski (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2000, s. 23-30; B. Winiarski, *Czynniki konkurencyjności regionów* [w:] *Konkurencyjność regionów*, M. Klamut (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 1999, s. 48-55.

⁷ M.E. Sokołowicz, *W kierunku nowej polityki regionalnej? Rozważania...*, *op. cit.*, s. 10-11.

⁸ *Ibidem.*, s. 11.

⁹ T. Markowski, *Stymulowanie i regulowanie konkurencyjności...*, *op. cit.*, s. 31.

2. Kapitał ludzki a konkurencyjność regionów

W literaturze z zakresu ekonomii pojawiają się różne definicje kapitału ludzkiego (*ang. human capital*). Według na przykład S.R. Domańskiego jest to „zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia, energii vitalnej zawarty w społeczeństwie”¹⁰, którego cechą charakterystyczną jest jego niematerialny charakter¹¹. Obok podstawowego „elementu” kapitału ludzkiego – czyli wiedzy – a także różnych umiejętności, zdolności i zdrowia, wśród właściwości człowieka charakteryzujących ten kapitał warto wskazać także m.in. przedsiębiorczość¹², ale i kreatywność oraz otwartość na wiedzę¹³.

Kapitał ludzki można rozpatrywać jako bardzo cenny zasób także na poziomie regionu¹⁴. Kapitał ludzki traktowany jest współcześnie jako nowy czynnik produkcji, który zwiększa produktywność innych zasobów¹⁵. O jego znaczeniu decyduje m.in. to, że w gospodarce opartej na wiedzy nie liczy się już tylko dostęp do wiedzy, lecz przede wszystkim umiejętność jej wykorzystania – umiejętność, którą posiada właśnie człowiek¹⁶. To poziom posiadanej przez ludzi wiedzy oraz umiejętność jej wykorzystania zwiększają dostępność wiedzy i informacji oraz, co jest niezwykle istotne, sprzyjają powstawaniu nowych jej zasobów¹⁷. Im wyższy jest poziom kapitału ludzkiego, tym szybciej dokonuje się dyfuzja innowacji i w krótszym czasie następuje ich wdrożenie¹⁸. Zasoby tego kapitału w danym regionie umożliwiają także import i zastosowanie innowacji z regionów lepiej rozwiniętych¹⁹.

¹⁰ S.R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993, s. 19.

¹¹ W.M. Gaczek, J.W. Komorowski, *Kapitał ludzki i społeczny regionu jako element rozwoju gospodarki opartej na wiedzy* [w:] *Innowacje w rozwoju regionu*, W.M. Gaczek (red.), Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu zeszyt 57, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005, s. 52.

¹² A.B. Czyżewski, M. Góralczyk-Modzelewska, E. Saganowska, M. Wojciechowska, *Regionalne zróżnicowanie kapitału ludzkiego w Polsce*, „Z Prac Zakładu Badań Statystyczno-Ekonomicznych” zeszyt 277, Zakład Badań Statystyczno-Ekonomicznych GUS i PAN, Warszawa 2001, s. 6-10.

¹³ A. Mempel-Śnieżyk, *Kapitał ludzki i kapitał społeczny w gospodarce opartej na wiedzy* [w:] *Nowe paradygmaty gospodarki przestrzennej*, K. Miszczak, Z. Przybyła (red.), Biuletyn KPZK PAN zeszyt 236, Warszawa 2008, s. 109-114.

¹⁴ R. Czyszkiewicz, M. Molewicz, *Kapitał ludzki – czynnik rozwoju regionalnego*, Stowarzyszenie Rozwoju Regionalnego Pomorza, Instytut Rozwoju Regionalnego, Szczecin 2006, s. 20-21.

¹⁵ K. Gawlikowska-Hueckel, *Procesy rozwoju regionalnego w Unii Europejskiej. Konwergencja czy polaryzacja?*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2003, s. 80.

¹⁶ A. Mempel-Śnieżyk, *Kapitał ludzki i kapitał społeczny w gospodarce...*, *op. cit.*, s. 114.

¹⁷ Z. Przygodzki, *Wiedza jako nowy czynnik lokalizacji działalności gospodarczej w kontekście procesów integracji i globalizacji* [w:] *Polska w rozszerzonej Unii Europejskiej – uwarunkowania i perspektywy rozwoju*, tom 2, M. Klamut i E. Szostak (red.), Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu Nr 1071, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2005, s. 188.

¹⁸ S. Zajączkowska-Jakimiak, *Wiedza techniczna i kapitał ludzki w teorii wzrostu gospodarczego*, Gospodarka Narodowa Nr 11-12/2006, s. 60-61.

¹⁹ M. Herbst, *Edukacja a zróżnicowanie rozwoju polskich regionów* [w:] *Polska regionalna i lokalna w świetle badań EUROREG-u*, G. Gorzelak (red.), Centrum Europejskich Studiów Regionalnych i Lokalnych UW, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2007, s. 36-37.

Kapitał ludzki to w konsekwencji jeden z podstawowych czynników konkurencyjności regionów (obok kapitału społecznego). Pozostałe natomiast jej determinanty to tak naprawdę czynniki pochodne (wtórne), gdyż są kształtowane przez człowieka bądź ich wykorzystanie zależy w dużym stopniu właśnie od niego. Kapitał ludzki to jeden z najważniejszych czynników przewagi konkurencyjnej gospodarek lokalnych i to właśnie na nim opiera się rozwój endogeniczny. Oddziałuje on w ten sposób na poziom, jak i zdolność konkurencyjną gospodarki w skali regionu, jak i kraju. Inne czynniki mimo wszystko nadal pełnią ważną rolę. Mogą wspomagać lub hamować proces konkurowania pomiędzy regionami, ale czasem także go uniemożliwiać. Jednak w długim okresie w procesie budowy konkurencyjności tracą na znaczeniu bez kapitału ludzkiego o odpowiednio wysokiej jakości. Właściwie wykorzystane mogą w pewnych okresach zapewnić rozwój danego regionu, jednak nie są w stanie tego uczynić w długim horyzoncie czasowym²⁰. Podsumowując, kapitał ludzki determinuje²¹:

- postęp techniczny i kreację nowych rozwiązań,
- zdolność adaptacji i absorpcji gospodarki regionu,
- napływ kapitału,
- zwiększa tempo przemian strukturalnych i wzrostu gospodarczego.

Tym samym wpływa on bardzo szeroko na konkurencyjność regionów.

3. Aktywność zawodowa a rozwój i wykorzystanie zasobów kapitału ludzkiego

Analizując zagadnienie inwestycji w kapitał ludzki i kwestię wykorzystania jego zasobów, z pewnością warto zwrócić uwagę na rolę aktywności zawodowej²². W szczególności wśród inwestycji w ten kapitał, wskazuje się m.in. rolę doświadczenia zawodowego i praktycznych umiejętności. Ekonomisci wyróżniają różne kategorie działań poprawiających jakość kapitału ludzkiego i wśród inwestycji w ten kapitał, zwiększających jego zasoby, wskazują m.in.: usługi oraz różnego rodzaju udogodnienia związane z ochroną zdrowia, szkolenia i zdobywanie doświadczenia w pracy zawodowej²³, formalne kształcenie szkolne, migracje i bada-

²⁰ U. Markowska-Przybyła, *Kapitał ludzki i kapitał społeczny jako determinanty zdolności konkurencyjnej regionu* [w:] *Polska w rozszerzonej Unii Europejskiej – uwarunkowania i perspektywy rozwoju*, tom 1, M. Klamut i E. Pancer-Cybulska (red.), Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu Nr 1031, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2004, s. 254-255.

²¹ U. Markowska-Przybyła, *Kapitał ludzki i kapitał społeczny jako determinanty...*, op. cit., s. 255.

²² Ludność aktywna zawodowo obejmuje osoby, które zostały uznane za pracujące lub bezrobotne (zgodnie z określonymi założeniami), ale które np. aktywnie poszukują pracy lub są gotowe ją podjąć. Natomiast współczynnik aktywności zawodowej to „procentowy udział aktywnych zawodowo danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii”. Szerzej: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2003–2007*, GUS, Warszawa 2009, s. 7-10, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_aktiw_ekonom_ludnosci_2003_2007.pdf, (30.03.2010).

²³ K. Cichy, K. Malaga, *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego* [w:] *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, M. Herbst (red.), Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2007, s. 22.

nia naukowe²⁴. W obszarze inwestycji w kapitał ludzki można zatem dostrzec także rolę aktywności zawodowej ludzi, która pozwala nie tylko na zdobywanie doświadczenia, ale często wiąże się z uczestniczeniem w różnego rodzaju szkoleniach. Spośród znanych ekonomistów, którzy zajmowali się kapitałem ludzkim, m.in. J. Mincer zaliczał do inwestycji w człowieka także zdobywanie doświadczenia zawodowego, gdyż jego zdaniem kapitał ludzki obejmuje również wiedzę zdobywaną w trakcie wykonywania pracy zawodowej. Podobnie T.W. Schultz, uważany za twórcę teorii *human capital*, traktował zdobywane doświadczenie jako rodzaj inwestycji w kapitał ludzki²⁵.

Rola aktywności zawodowej w rozwijaniu zasobów kapitału ludzkiego wiąże się z tym, że z pewnością pozwala nabyć wiele praktycznych umiejętności. Może poza tym w różnym stopniu, w zależności od dziedziny i zajmowanych przez ludzi stanowisk, sprzyjać także zdobywaniu wiedzy niedostępnej dla wszystkich, tzw. wiedzy ukrytej (ang. *tacit knowledge*)²⁶. Jest to wiedza fachowa, specjalistyczna, którą posiadają tylko niektórzy pracownicy i która stanowi zdecydowanie ważniejsze źródło przewagi konkurencyjnej od wiedzy jawnej²⁷. Rodzajem wiedzy ukrytej jest zwłaszcza wiedza typu *know-how*, czyli wiedza ekspertów, gromadzona w postaci ich doświadczenia (jej transfer jest trudny, a publiczny dostęp do niej ograniczony)²⁸.

W literaturze poświęconej kapitałowi ludzkiemu można spotkać różne „kategorie” tego kapitału. Jako przykład warto wskazać m.in. kapitał ludzki „ogólny” i „specyficzny”. Pierwszy obejmuje elementy związane z edukacją formalną (w szkole) i umiejętnościami nabywanymi podczas szkoleń. Natomiast praktyczna wiedza człowieka i zdobywane przez niego doświadczenie zawodowe prowadzą do wykształcenia kapitału „specyficznego”²⁹.

Z pewnością jednak sama obecność wysokiej jakości kapitału ludzkiego w regionie, nie jest mimo wszystko wystarczająca, gdyż występowanie cennego zasobu na danym obszarze nie gwarantuje rozwoju. Zasób ten musi bowiem zostać rzeczywiście wykorzystany w procesie rozwoju, w drodze podejmowania różnych

²⁴ Szerzej: S.R. Domański, *Kapitał ludzki...*, op. cit., s. 19-21.

²⁵ Szerzej: K. Cichy, K. Malaga, *Kapitał ludzki w modelach...*, op. cit., s. 20-22.

²⁶ Wiedza ukryta w przeciwieństwie do wiedzy jawnej, skodyfikowanej (ang. *codified knowledge*) jest trudna bądź niemożliwa do skodyfikowania. Szerzej: M. Kolarz, *Znaczenie wiedzy i kapitału intelektualnego we współczesnej gospodarce i organizacji* [w:] *Kapitał ludzki w dobie integracji i globalizacji*, B. Kożusznik (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2005, s. 80.

²⁷ R. Przybyszewski, *Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy*, Difin, Warszawa 2007, s. 30-31.

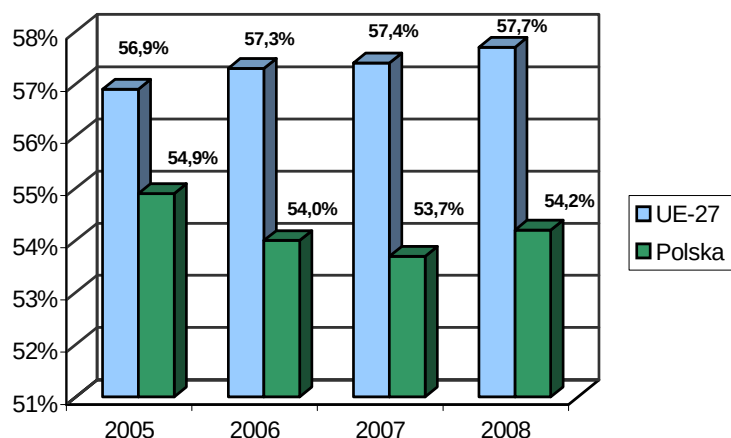
²⁸ *National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning*, B. Lundvall (red.), London 1992 [za:] M. Markowska, *Zróżnicowanie europejskiej przestrzeni regionalnej w świetle koncepcji gospodarki opartej na wiedzy* [w:] *Gospodarka lokalna i regionalna w teorii i praktyce*, D. Strahl (red.), Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu Nr 1161, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2007, s. 36.

²⁹ Dla kapitału ludzkiego wysokiej jakości ważny jest rozwój i wzajemne uzupełnianie się tych kategorii kapitału. R. Czyszkiewicz, M. Molewicz, *Kapitał ludzki – czynnik rozwoju...*, op. cit. s. 15-16.

działań społeczno-gospodarczych³⁰. Tym samym m.in. właśnie aktywność zawodowa mieszkańców regionu sprzyja wykorzystaniu ich wiedzy i umiejętności, czyli kapitału ludzkiego.

4. Aktywność zawodowa w Polsce i Unii Europejskiej

Zwracając uwagę na rolę aktywności zawodowej z punktu widzenia rozwoju i wykorzystania kapitału ludzkiego, warto także zbadać jej poziom. Wykres 1 przedstawia aktywność zawodową w Polsce i Unii Europejskiej (dla 27 obecnych krajów członkowskich) w latach 2005-2008, mierzona współczynnikiem aktywności zawodowej³¹.



Wykres 1. Aktywność zawodowa w Polsce i UE w latach 2005-2008.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Współczynnik aktywności zawodowej dla Polski w latach 2005-2008 był niższy od jego wartości dla całej Unii Europejskiej (27 państw). Dla krajów UE wykazywał on w tym okresie tendencję rosnącą i w roku 2008 osiągnął wartość 57,7%. Natomiast w Polsce w latach 2005-2007 wartość współczynnika aktywności zawodowej malała, a w roku 2008 wzrosła do poziomu 54,2%. Poziom aktywności zawodowej ludności w Polsce, mierzony przyjętym współczynnikiem, jest, jak widać, niższy niż dla całej Unii Europejskiej.

5. Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013

Program Operacyjny Kapitał Ludzki jest jednym z krajowych programów operacyjnych, przy pomocy których realizowana jest w Polsce polityka spójności

³⁰ A. Jewtuchowicz, *Terytorium i współczesne dylematy jego rozwoju*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2005, s. 110-113.

³¹ Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15 lat i więcej (ang. *activity rate - age: 15 years and over*), <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>.

w nowym okresie programowania 2007-2013³². Głównym celem Programu jest: „Wzrost poziomu zatrudnienia i spójności społecznej” i będzie on osiąganym poprzez realizację sześciu celów strategicznych przy pomocy dziewięciu Priorytetów, realizowanych na poziomie centralnym (Priorytety I-V), jak i regionalnym (komponent regionalny stanowią Priorytety VI-IX, wdrażane na poziomie regionów)³³.

Tabela 1. Środki finansowe PO KL w podziale na priorytety (w euro).

Priorytety	Wkład wspólnotowy	Środki ogółem
I: Zatrudnienie i integracja społeczna	430 260 954	506 189 358
II: Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących	661 310 120	778 011 906
III: Wysoka jakość systemu oświaty	855 300 828	1 006 236 268
IV: Szkolnictwo wyższe i nauka	816 311 813	960 366 839
V: Dobre rządzenie	519 225 980	610 854 094
VI: Rynek pracy otwarty dla wszystkich	1 918 389 821	2 256 929 201
VII: Promocja integracji społecznej	1 319 970 145	1 552 906 053
VIII: Regionalne kadry gospodarki	1 350 207 670	1 588 479 612
IX: Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach	1 447 911 629	1 703 425 446
X: Pomoc techniczna	388 287 040	456 808 282
OGÓŁEM PO KL	9 707 176 000	11 420 207 059

Źródło: Opracowanie na podstawie *Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013*, Warszawa 7 września 2007, s. 231.

Łączna kwota środków finansowych przeznaczonych na realizację PO KL wynosi 11 420 207 059 euro, z czego wkład wspólnotowy to 9 707 176 000 euro. W ramach Programu ok. 60% alokowanych środków zostanie przeznaczonych na realizację komponentu regionalnego, co podkreśla jego znaczenie we wspieraniu rozwoju zasobów kapitału ludzkiego w polskich regionach. Biorąc natomiast pod uwagę poszczególne Priorytety, najwięcej alokowanych środków dotyczy Priory-

³² W. Pełka, *Fundusze Unii Europejskiej w finansowaniu rozwoju regionalnego w Polsce* [w:] *Finansowanie rozwoju regionalnego w Polsce*, L. Oręziak (red.), Oficyna Wydawnicza Wyższej Szkoły Handlu i Prawa im. R. Łazarskiego, Warszawa 2008, s. 208-215.

³³ Realizowany będzie także Priorytet X Pomoc techniczna, mający na celu zapewnienie właściwego zarządzania PO KL, wdrażania oraz promocji Europejskiego Funduszu Społecznego. Szerzej: *Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013*, Warszawa, 7 września 2007, s. 6, 111-115.

tetu VI - Rynek pracy otwarty dla wszystkich, na który przeznaczono 19,7% środków całego Programu³⁴.

Tabela 2. Cele Priorytetu VI: Rynek pracy otwarty dla wszystkich.

Nr	Cele szczegółowe
1	Zwiększenie zasięgu oddziaływania Aktywnej Polityki Rynku Pracy
2	Zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób młodych
3	Zmniejszanie bezrobocia wśród osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (kobiet, osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, osób bezrobotnych zamieszkujących na obszarach wiejskich)
4	Zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób starszych

Źródło: Opracowanie na podstawie *Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki...*, op. cit., s. 179-186.

Na Priorytet VI składają się natomiast cztery cele szczegółowe, które będą realizowane poprzez różne działania związane m.in. ze zwiększeniem poziomu zatrudnienia i aktywizacją zawodową.

Podsumowanie

Kapitał ludzki to z pewnością ważny zasób każdego regionu. Istotne jest więc podejmowanie przez różne instytucje, a zwłaszcza przez władze regionu, działań, które będą sprzyjać poprawie jego jakości, w tym również w zakresie zwiększania aktywności zawodowej mieszkańców. Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013 to natomiast istotny instrument oddziaływania na zasoby tego kapitału, również na poziomie regionów.

Bibliografia:

1. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2003–2007*, GUS, Warszawa 2009, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_aktyw_ekonom_ludnosci_2003_2007.pdf, (30.03.2010).
2. Cichy K., Malaga K., *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego* [w:] *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, M. Herbst (red.), Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2007.
3. Czyszkiewicz R., Molewicz M., *Kapitał ludzki – czynnik rozwoju regionalnego*, Stowarzyszenie Rozwoju Regionalnego Pomorza, Instytut Rozwoju Regionalnego, Szczecin 2006.
4. Czyżewski A.B., Góralczyk-Modzelewska M., Saganowska E., Wojciechowska M., *Regionalne zróżnicowanie kapitału ludzkiego w Polsce*, „Z Prac Zakładu Badań Statystyczno-Ekonomicznych” zeszyt 277, Zakład Badań Statystyczno-Ekonomicznych GUS i PAN, Warszawa 2001.
5. Domański S.R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993.

³⁴ Szerzej: *Program Operacyjny Kapitał Ludzki...*, op. cit., s. 6, 179-186.

6. Gaczek W.M., Komorowski J.W., *Kapitał ludzki i społeczny regionu jako element rozwoju gospodarki opartej na wiedzy* [w:] *Innowacje w rozwoju regionu*, W.M. Gaczek (red.), Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu zeszyt 57, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005.
7. Gawlikowska-Hueckel K., *Procesy rozwoju regionalnego w Unii Europejskiej. Konwergencja czy polaryzacja?*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2003.
8. Herbst M., *Edukacja a zróżnicowanie rozwoju polskich regionów* [w:] *Polska regionalna i lokalna w świetle badań EUROREG-u*, G. Gorzelak (red.), Centrum Europejskich Studiów Regionalnych i Lokalnych UW, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2007.
9. Jewtuchowicz A., *Terytorium i współczesne dylematy jego rozwoju*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2005.
10. Kolarz M., *Znaczenie wiedzy i kapitału intelektualnego we współczesnej gospodarce i organizacji* [w:] *Kapitał ludzki w dobie integracji i globalizacji*, B. Kozusznik (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2005.
11. Markowska M., *Zróżnicowanie europejskiej przestrzeni regionalnej w świetle koncepcji gospodarki opartej na wiedzy* [w:] *Gospodarka lokalna i regionalna w teorii i praktyce*, D. Strahl (red.), Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu Nr 1161, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2007.
12. Markowska-Przybyła U., *Kapitał ludzki i kapitał społeczny jako determinanty zdolności konkurencyjnej regionu* [w:] *Polska w rozszerzonej Unii Europejskiej – uwarunkowania i perspektywy rozwoju*, tom 1, M. Klamut i E. Pancer-Cybulska (red.), Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu Nr 1031, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2004.
13. Markowski T., *Stymulowanie i regulowanie konkurencyjności regionów w świetle procesów globalizacji gospodarki*, „Samorząd Terytorialny” 3 (111)/2000.
14. Mempel-Śnieżyk A., *Kapitał ludzki i kapitał społeczny w gospodarce opartej na wiedzy* [w:] *Nowe paradygmaty gospodarki przestrzennej*, K. Miszczak, Z. Przybyła (red.), Biuletyn KPZK PAN zeszyt 236, Warszawa 2008.
15. Oficjalna strona internetowa Eurostatu: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>.
16. Pełka W., *Fundusze Unii Europejskiej w finansowaniu rozwoju regionalnego w Polsce* [w:] *Finansowanie rozwoju regionalnego w Polsce*, L. Oręziak (red.), Oficyna Wydawnicza Wyższej Szkoły Handlu i Prawa im. R. Łazarskiego, Warszawa 2008.
17. Pietrzyk I., *Konkurencyjność regionów w ujęciu Komisji Europejskiej* [w:] *Polityka regionalna i jej rola w podnoszeniu konkurencyjności regionów*, M. Klamut i L. Cybulski (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2000.
18. *Program Operacyjny KAPITAŁ LUDZKI, Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013*, Warszawa, 7 września 2007r., http://www.efs.gov.pl/Dokumenty/Lists/Dokumenty%20programowe/Attachments/87/POKL_zatwierdzony_7092007.pdf, (30.03.2010).
19. Przybyszewski R., *Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy*, Difin, Warszawa 2007.
20. Przygodzki Z., *Konkurencyjność regionów* [w:] *Region i jego rozwój w warunkach globalizacji*, J. Chądzyński, A. Nowakowska, Z. Przygodzki, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2007.

21. Przygodzki Z., *Wiedza jako nowy czynnik lokalizacji działalności gospodarczej w kontekście procesów integracji i globalizacji* [w:] *Polska w rozszerzonej Unii Europejskiej – uwarunkowania i perspektywy rozwoju*, tom 2, M. Klamut i E. Szostak (red.), Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Nr 1071, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 2005.
22. Sokołowicz M.E., *W kierunku nowej polityki regionalnej? Rozważania nad przyszłym kształtem polityki regionalnej w Polsce* [w:] *Polityka spójności. Ocena i wyzwania*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2008.
23. Tomaszewska A.W., *Kapitał ludzki – czynnik konkurencyjności regionów w gospodarce opartej na wiedzy*, praca magisterska napisana pod kierunkiem Z. Przygodzkiego, Łódź 2009.
24. Winiarski B., *Czynniki konkurencyjności regionów* [w:] *Konkurencyjność regionów*, M. Klamut (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 1999.
25. Zajązkowska-Jakimiak S., *Wiedza techniczna i kapitał ludzki w teorii wzrostu gospodarczego*, Gospodarka Narodowa Nr 11-12/2006.

Abstrakt

Artykuł przedstawia rolę kapitału ludzkiego jako czynnika konkurencyjności regionów oraz znaczenie aktywności zawodowej mieszkańców w rozwoju i wykorzystaniu jego zasobów. Praca zwraca również uwagę na możliwości poprawy jakości kapitału ludzkiego w Polsce na przykładzie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Human capital, occupational activity and competitiveness of regions. Possibilities of financial support within the Human Capital Operational Programme 2007-2013

The article presents the role of human capital as a factor of competitiveness of regions and the importance of inhabitants' occupational activity in its development and use. This essay also draws attention to the possibilities of improving the quality of human capital in Poland, on the example of the Human Capital Operational Programme 2007-2013.

MBA Anna Wanda Tomaszewska, doctoral student, University of Łódź.