

Dorota Rynio

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

JAKOŚĆ ZASOBU LUDZKIEGO A WSPÓŁCZESNA GOSPODARKA REGIONU

Streszczenie: Rozwój społeczno-gospodarczy regionu wymaga stałego dostępu do zasobów. Na zasoby regionu składają się: jego wewnętrzne walory, zasoby tradycyjne i nowoczesne, programowanie rozwoju. Niezbędnym czynnikiem rozwoju regionu jest kapitał ludzki, który pełni w tej przestrzeni zróżnicowane funkcje. Efektywność zasobu ludzkiego rozpatruje się poprzez jego ilość i jakość. Duży, jakościowo dobry kapitał ludzki, mądrze zarządzany wpływa wprost proporcjonalnie na rozwój społeczno-gospodarczy regionu.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, rozwój społeczno-gospodarczy, region.

1. Wstęp

Rozwój regionu we współczesnym świecie przebiega wielowymiarowo. Złożoność procesów zachodzących w regionie wymaga zmian w kształtowaniu jego gospodarki. Współczesna gospodarka regionu, ze względu na intensywność i zróżnicowany charakter przemian, wymaga jednocześnie zindywidualizowanego i zintegrowanego podejścia do zarządzania czynnikami rozwoju regionu i jego zasobami. Celem nadrzędnym regionu w tak złożonych uwarunkowaniach staje się dochodzenie do nowoczesnej gospodarki przy dużym nacisku na realizację dobrobytu społeczeństwa. W programowaniu długookresowej gospodarki regionu rola społeczeństwa jest określana w trojaki sposób. Z jednej strony, czynnik ludzki jest rozpatrywany jako podmiot sprawujący władzę w regionie, który decyduje o zakresie zmian i doborze kierunków rozwoju. Z drugiej strony, jest on odbiorcą efektów gospodarki regionu. Jednocześnie w stosunku do tego czynnika krystalizuje się podejście częściowo przedmiotowe – traktowany jest on jako zasób regionu. Czynnik ludzki regionu to ogół zasobu ludności wraz z jego wiedzą, umiejętnościami, zdrowiem i witalnością społeczeństwa¹. Opis kapitału ludzkiego odbywa się poprzez analizę:

- a) ilościową, gdzie badaniu podlega płeć, wiek, stan cywilny,

¹ Na podstawie I. Fierla (red.), *Geografia ekonomiczna Unii Europejskiej*, PWE, Warszawa 2007, s. 127.

b) jakościową, która obejmuje sektorową strukturę zatrudnienia, analizę bezrobocia, poziom wykształcenia i ekonomiczne grupy wiekowe.

Struktura kapitału ludzkiego często wynika z poziomu rozwoju gospodarki regionu; jego strategicznych kierunków wzrostu; warunków, w jakich funkcjonuje społeczeństwo; wszelkich form zachęt itp. W krajach niżej rozwiniętych, zgodnie z modelem neoklasycznym, regiony utrzymują się z działań związanych z wykorzystaniem w maksymalny sposób siły rąk ludzkich. W tych warunkach w regionach podstawą analizy kapitału ludzkiego staje się jego ujęcie w aspektach ilościowych. Duża liczba potencjalnych pracowników stanowi podstawę do lokowania kapitału szczególnie przez wielkich inwestorów zagranicznych, poszukujących taniej siły roboczej. Niski poziom wykształcenia siły roboczej w regionie dodatkowo oddziałuje na strukturę inwestycji. Jednym z możliwych działań mających na celu podniesienie poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego są inwestycje w jakość kapitału ludzkiego – poziom wykształcenia, umiejętności, znajomość języków obcych itp.²

Regiony dobrze rozwinięte przyciągają inwestycje kapitałochłonne, wymagające wyżej wykształconego zasobu ludzkiego do obsługi przedsięwzięć. Przygotowana, wykwalifikowana kadra stanowi istotny element przetargowy w przyciąganiu inwestycji do danego regionu. Zasób ludzki w regionach dobrze rozwiniętych powiększa się nie tylko w wyniku przyrostu naturalnego, następuje tu efekt przyciągania, tzn. proces napływu ludności z obszarów mniej rozwiniętych, który dodatkowo zubaża tamte tereny. Do regionów napływa ludność wysokiej jakości, która często osiada tutaj na stałe, stanowiąc w długim okresie jeden z elementów bazy rozwojowej regionu.

2. Teoretyczne aspekty funkcjonowania kapitału ludzkiego w regionie

Rosnące dysproporcje w rozwoju regionów zmuszają do poszukiwania nowych dróg wzrostu. W regionach określone zostają zakres i waga czynników wpływających na tempo rozwoju gospodarki. Hierarchia czynników rozwoju regionu wynika również ze stopnia otwartości gospodarki regionu, który stwarza warunki do niwelowania różnic między regionami. Otwartość regionów oznacza przepływ zasobów mobilnych w regionie, takich jak kapitał i praca. Mobilność kapitału i pracy wpływa szczególnie pozytywnie na regiony o wysokiej aktywności gospodarczej, do których często napływają oba te czynniki. Dobrze rozwijający się region może prowadzić gospodarkę opartą na elementach wysysania z otoczenia podstawowych zasobów, jednocześnie jest to działalność polegająca na wprowadzaniu czynnika przewagi konkurencyjnych. Sprzyja temu duża mobilność części zasobów regionu. Jednym

² Szerzej A. Rączaszek, *Przemiany w kształceniu na poziomie wyższym jako uwarunkowania rozwoju gospodarczego*, [w:] D. Kopycińska (red.), *Kapitał ludzki jako czynnik przewagi konkurencyjnej*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2009, s. 58-66.

z najbardziej mobilnych kapitałów w regionie są ludzie, którzy przemieszczają się za pracą, płacą, atrakcyjną przestrzenią życiową, wysoką jakością życia itp. Przyciąganie i zatrzymanie kapitału ludzkiego stało się podstawą programowania rozwoju gospodarki regionu. Wiele koncepcji teoretycznych rozwoju społeczno-gospodarczego regionów zostało opartych na zasobie ludzkim. Proces rozwoju społecznego został powiązany przez G. Myrdala z rozwojem ekonomicznym obszaru. Ustalona hierarchia wskazuje na nadrzędność celów społecznych, które wynikają z rodzących się potrzeb. Realizacja celów społecznych przyczynia się do osiągania równowagi ekonomicznej³. E. Lucas (1988, 1990), R. Baro, X. Sala-i-Martin (1991) wskazali kapitał ludzki jako czynnik produkcji w nowej teorii wzrostu⁴. Szczególny akcent na efekt uczenia się przez działanie (*learning by doing*) postawił w tej teorii E. Lucas⁵. Jakość czynnika ludzkiego na pierwszym planie stawia R. Camagni (1992). Wskazuje on w koncepcji endogenicznego rozwoju regionalnego na konieczność promocji ogólnej edukacji; doskonalenia umiejętności zawodowych; powiększenia umiejętności organizacyjnych i zarządczych do tworzenia sektora wysokiej technologii⁶.

W XXI wieku regiony są postrzegane jako korporacje. W jednostkach tych kształtują się swoiste układy gospodarcze, przestrzenne, kulturowe i społeczne, które nastawione są na umiejętności ludzkie, rozwój wyobraźni i wolności oraz spójność wiedzy. Istotą staje się uzyskanie w regionie społeczeństwa o wysokiej jakości, przyciąganie jednak takiego zasobu ludzkiego nie jest proste. Należy zapewnić warunki wyjściowe i zachęć do kształtowania się jakości zasobu ludzkiego, tzn. stworzyć infrastrukturę niezbędną do procesu kształcenia oraz dostrzegać zalety ludności (szczególnie najmłodszej jej części) i je powiększać, np. w drodze szkoleń. Negatywną konsekwencją oddziaływania na jakość zasobu ludzkiego jest pogłębianie zróżnicowania się społeczeństwa. Warunki, w których następuje rozwój gospodarki i zasobu ludzkiego, są kształtowane pod wpływem nowych rozwiązań technologicznych, B+R, nakładów na infrastrukturę techniczną, przyczyniającą się do wzrostu koniunktury. Zgodnie z wnioskowaniem R. Floridy zasób ludzki jest dzielony na dwie jakościowe grupy na podstawie standardowego systemu klasyfikacji zawodowej. Pierwszą część stanowi jądro, znajduje się tu najbardziej kreatywna część kapitału ludzkiego. Jądro stanowią szeroki zakres dyscyplin naukowych i inżynierskich, edukacja, programowanie komputerowe, prace badawczo-rozwojowe,

³ Na podstawie P. Churski, *Czynniki rozwoju regionalnego w świetle koncepcji teoretycznych*, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna we Włocławku, Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej UAM w Poznaniu. <http://www.staff.amu.edu.pl/~chur/bibliografia/CZYNNIKI%20ROZWOJU%20REGIONALNEGO%20.pdf>, s. 8-9.

⁴ Tamże, s. 17.

⁵ Szerzej K. Cichy, K. Malaga, *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego*, [w:] M. Herbst (red.), *Kapitał ludzki i kapitał społeczna a rozwój regionalny*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Centrum Europejskich Studiów Regionalnych i Lokalnych UW, Warszawa 2007, s. 28-33.

⁶ Na podstawie P. Churski, wyd. cyt., s. 13.

sztuka, projektowanie i media. Zasób ludzki zatrudniony w działach jądra jest nowatorski, opracowuje on produkty komercyjne i dobra konsumpcyjne, poszukuje nowatorskich i kreatywnych rozwiązań⁷. Druga część zasobu ludzkiego to tzw. twórczy profesjonalisci, czyli klasyczni pracownicy, posiadający dobre przygotowanie naukowe, pracujący w: służbie zdrowia, biznesie, finansach, prawie i edukacji. Dzięki nieprzeciętnym umiejętnościom twórczy profesjonalisci są zdolni do podejmowania wyzwań, rozwiązywania problemów w regionie i opracowywania ścieżki rozwojowej. Złożoność kapitału ludzkiego, jego innowacyjność i wielokulturowość sprzyjają szybkiemu, zróżnicowanemu rozwojowi społeczno-gospodarczemu. Planowanie rozwoju opiera się na możliwościach ilościowych i jakościowych społeczeństwa w regionie. Specjalizacja regionu wynika również ze struktury kapitału ludzkiego.

3. Jakość kapitału ludzkiego a tworzenie podstaw rozwoju społeczno-gospodarczego regionu

Zasób ludzki, jako uczestnik programowania rozwoju społeczno-gospodarczego regionu i podstawa jego realizacji, określa ramy, kierunki i tempo ożywienia społeczno-gospodarczego. O jakości kapitału współdecyduje wiele czynników, takich jak: poziom wykształcenia społeczeństwa, ochrona zdrowia, sytuacja na rynku pracy, dostęp do urządzeń wyprodukowanych w oparciu o nowe technologie i osiągnięcia badawczo-rozwojowe⁸. Jakość zasobu ludzkiego przekłada się na możliwości rozwojowe gminy. W województwie dolnośląskim struktura ekonomiczna wieku kapitału ludzkiego w końcu 2008 r. była bardzo dobra, 2/3 społeczeństwa reprezentowało wiek produkcyjny, niecałe 19% znajdowało się w wieku przedprodukcyjnym, a ponad 12% było w wieku poprodukcyjnym. Taka struktura wiekowa społeczeństwa pozwala na programowanie gospodarki w oparciu o własne zasoby i ich zatrudnienie, zapewnia ona również ciągłość gospodarowania w regionie. W przekroju wieku produkcyjnego największą część – ponad 60% – stanowią osoby w wieku mobilnym, przy czym podobny pozostaje udział płci męskiej i żeńskiej. Większość osób w wieku produkcyjnym (70,8%) stanowią mieszkańcy miast, przy czym mężczyźni to 50,8%.

Struktura ekonomiczna wieku ludności województwa dolnośląskiego w końcu 2005 r. była podobna, tzn. 65,6% – wiek produkcyjny, 18,9% – wiek przedprodukcyjny i 15,5% – wiek poprodukcyjny, co podkreśla stabilizację zasobu ludności. Na niekorzyść zmienia się współczynnik określający wielkość kapitału ludzkiego

⁷ Szerzej T. Stryjakiewicz, *Rozwój sektora kreatywnego w regionach metropolitalnych*, [w:] J.J. Parrysek, T. Stryjakiewicz (red.), *Region społeczno-ekonomiczny i rozwój regionu*, Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2008, s. 105-106, 110-111.

⁸ Na podstawie G. Wronowska, *Czynniki kształtujące kapitał ludzki w krajach Unii Europejskiej – analiza porównawcza*, [w:] D. Kopycińska (red.), *Kapitał ludzki jako czynnik rozwoju społeczno-gospodarczego*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2006, s. 15-16.

Tabela 1. Jakość zasobu ludzkiego w województwie dolnośląskim latach 2000-2008

Wyszczególnienie/Rok	2000	2005	2006	2007	2008
ludność (stan w dniu 31 XII)	2 912 195	2 888 232	2 882 317	2 878 410	2 877 059
w wieku produkcyjnym	1 810 848	1 894 695	1 897 543	1 898 148	1 896 611
w wieku poprodukcyjnym	436 847	447 076	452 935	460 342	469 431
pracujący ogółem w tys.	1 025,6	886,5	916,5	970,8	1010,0
w tym (%):					
rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo oraz rybactwo	16,0	8,4	8,2	7,8	7,4
przemysł i budownictwo	30,4	31,9	32,4	33,1	32,6
usługi rynkowe	35,3	39,7	40,1	40,6	41,9
usługi nierynkowe	18,2	19,9	19,4	18,6	18,1
Stopa bezrobocia rejestrowanego (stan w dniu 31 XII) w %	18,4	20,6	16,6	11,4	10,0

Źródło: opracowanie własne.

w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym, obniżył się on z 52,4 w 2005 r. do 51,7 w 2008 r. Według prognozy do 2035 r. wielkość zasobu ludzkiego zmniejszy się o prawie 261 tys. osób. Wielkość udziału ludności w wieku produkcyjnym do 2035 r. ulegnie istotnemu zmniejszeniu do 57,8%, zapewnienie ciągłości pokoleniowej również zostanie zachwiane, gdyż liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym obniży się do 14,7%. Do 2035 r. nastąpi wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym do 27,4%.

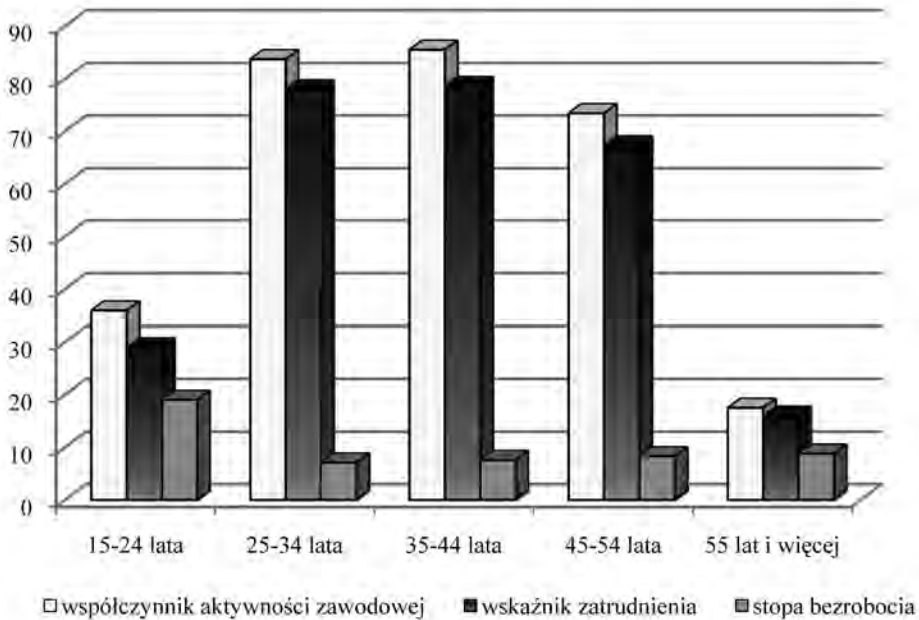
Tabela 2. Prognoza struktury zasobu ludzkiego w województwie dolnośląskim w latach 2010-2035

Wyszczególnienie	2010	2015	2020	2025	2030	2035
Ogółem	2863,8	2835	2799,9	2752,4	2688,3	2614,2
W wieku przedprodukcyjnym	494,6	480,4	482,8	470,4	428,5	385,5
W wieku produkcyjnym	1880,9	1779,3	1659,8	1583,5	1554,9	1511,6
W wieku poprodukcyjnym	488,2	575,3	657,3	698,6	704,9	717,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rocznik Statystyczny Województwa Dolnośląskiego 2009, Urząd Statystyczny we Wrocławiu.

Zgodnie z prognozą liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym ma wzrastać do 2020 r., w dalszych okresach nastąpi gwałtowny spadek wielkości tej grupy. Udział osób w wieku poprodukcyjnym w latach 2008-2035 wzrośnie o 52,8%. Na zmniejszający się wskaźnik liczby ludności wpływa odpływ siły roboczej odbywający się w ramach migracji. W 2008 r. wyniósł on 36 396 osób, z czego 90,5% to migracje do miast i na wieś, za granicę w tym czasie odpłynęło z terenu wojewódz-

twą dolnośląskiego w celu dłuższego pobytu 3 457 osób. Największy napływ ludności na pobyt stały w ramach migracji wewnętrznych dotyczy osób w wieku 30-34 lata; istotny odpływ odnosi się do wieku 25-29 lat oraz 30-34 lata. Odpływ ludności w wieku produkcyjnym, szczególnie w początkowym jego okresie, wskazuje, że warunki społeczno-gospodarcze nie są wystarczająco dobre dla osób rozpoczynających pracę i zagospodarowujących się. Należy wobec tego tak kreować gospodarkę, aby młodzi ludzie mogli pozostać w regionie.



Rys. 1. Aktywność ekonomiczna ludności województwa dolnośląskiego w wieku 15 lat i więcej w przekroju poziomym wykształcenia na koniec 2008 r. (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny..., s. 138.

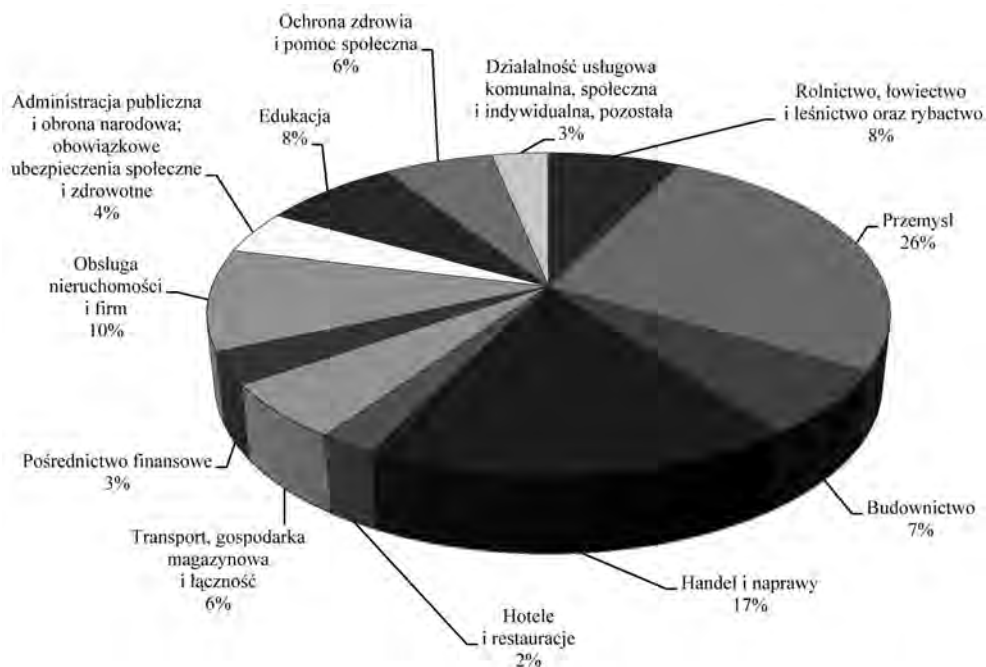
Wśród ludności województwa dolnośląskiego ok. 50% to osoby aktywne zawodowo. Pośród biernych zawodowo przeważają kobiety. Współczynnik aktywności zawodowej w końcu 2008 r. był na poziomie 52,7%, przy czym dużo większy był odsetek pracujących mężczyzn (61,8%). Wskaźnik zatrudnienia w regionie dolnośląskim wyniósł średnio 48%, a wśród mężczyzn 56,6%. Na koniec 2008 r. stopa bezrobocia w regionie wyniosła 9%, przy czym dla mężczyzn była ona na poziomie 8,6%, a dla kobiet o 1% więcej. W zbiorze osób aktywnych zawodowo na Dolnym Śląsku najlicniejsza grupa to osoby w wieku produkcyjnym, szczególnie licznie reprezentowane są grupy w przedziałach wiekowych 25-34 i 45-54 lata. Jednocześnie współczynnik aktywności zawodowej najlepiej wypada w grupach wiekowych 25-

-34 lata (83,7%) i 35-44 lata (85,5%), nieco niższy jest on dla przedziału 45-54 lata (73,4%). Niewielka jest również aktywność zawodowa wśród osób w wieku 15-24 lata (35,9%), bardzo niski jest ten współczynnik dla grupy wiekowej 55 lat i więcej (17,5%). Rozkład wskaźnika zatrudnienia przedstawia się podobnie do wskaźnika aktywności zawodowej i tak odpowiednio w poszczególnych grupach wieku przyjmuje on następujące wartości: 15-24 lata – 29%, 25-34 lata – 78%, 35-44 lata – 78,6%, 45-54 lata – 67,3% oraz 55 i więcej lat – 16%. Stopa bezrobocia w układzie grup wiekowych na najwyższym poziomie jest wśród osób najmłodszych 15-24 lata – 19%, następny przedział wieku 25-34 lata ma najniższą stopę bezrobocia wynoszącą 7,1%. W pozostałych grupach wieku wskaźniki bezrobocia są zbliżone do siebie: 35-44 lata – 7,6%, 45-54 lata – 8,3% oraz 55 i więcej lat – 8,8%. Analiza aktywności ekonomicznej ludności w wieku 15 lat i więcej, prowadzona poprzez badanie poziomu wykształcenia, przedstawia najlepsze wyniki dla osób z wykształceniem wyższym, z tym że jest to grupa najmniej liczna.

Współczynnik aktywności zawodowej dla osób z wyższym wykształceniem kształtuje się na poziomie 73,3% i wyraźnie góruje nad innymi grupami wykształcenia. Dwie grupy wykształcenia, tzn. policealne i średnie zawodowe oraz zasadnicze zawodowe, wykazują podobny (ok. 62%) współczynnik aktywności zawodowej. Znacznie niższy współczynnik aktywności zawodowej (51,1%) dotyczy osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym współczynnik aktywności zawodowej jest bardzo niski – 19%. Stopa bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem w końcu 2008 r. była bardzo niska i wynosiła 4,5%, ponad 3-krotnie wyższa była ona dla osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Dla osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym stopa bezrobocia była również wysoka (12,3%). Bliska średniej dla województwa dolnośląskiego (9%) była stopa bezrobocia dla dwóch grup wykształcenia: zasadniczego oraz policealnego i średniego zawodowego.

W strukturze pracujących w gospodarce narodowej widać, że osoby zatrudnione w przemyśle stanowią największą część zatrudnionych (26%), z tego większość (84,8%) jest zatrudnionych w przetwórstwie przemysłowym. Przemysł wraz z budownictwem stanowią działy, w których pracuje prawie 1/3 ogółu pracujących w województwie dolnośląskim. Liczba pracujących w przemyśle i budownictwie wzrasta sukcesywnie w gospodarce województwa dolnośląskiego od 2000 r., przy czym w końcu 2008 r. zaznaczył się spadek udziału tego działu w gospodarce regionu. Przyczyną tego stanu stał się w głównej mierze kryzys rynku światowego.

Tak znaczący udział przemysłu i budownictwa na Dolnym Śląsku wynika m.in. z pozyskiwanych dużych inwestycji, rozbudowanego rynku budownictwa przemysłowego i mieszkaniowego, tradycyjnego charakteru dużej części województwa. W latach 2000-2008 nastąpił ponaddwukrotny spadek wielkości kapitału ludzkiego pracującego w rolnictwie, co wskazuje na zmianę charakteru regionu i dostosowywanie się do wymogów nowej gospodarki. Sektorowa struktura pracujących w gospodarce



Rys. 2. Pracujący według działów gospodarki narodowej w województwie dolnośląskim w 2008 r. (w %)
 Źródło: opracowanie własne na podstawie: Rocznik Statystyczny..., s. 139.

województwa dolnośląskiego przedstawia 60-procentowy udział sektora usług, który wzrósł od 2000 r. o 6,5%. W latach 2000-2008 pracujący w usługach rynkowych stanowią prawie 70% pracujących w usługach ogółem. Wielkość zasobu ludzkiego pracującego w usługach nierynkowych w latach 2005-2008 sukcesywnie spada. W latach 2000-2005 nastąpił przyrost liczby pracujących w tym dziale o 1,7%. Zmiany udziału liczby pracujących między usługami rynkowymi a nierynkowymi charakteryzują kierunek rozwoju gospodarki regionu i nastawienie na urynkowanie tej przestrzeni.

Corocznie na rynek pracy województwa dolnośląskiego wchodzi absolwenci, którzy podejmują swoją pierwszą pracę. Z roku na rok jest to coraz większa grupa. Wyjątek stanowi rok 2008, w którym (licząc stosunek rok do roku skokowo) o 5311 osób zmniejszyła się liczba absolwentów wchodzących na rynek pracy. Największy udział w gospodarce (ok. 30%) mają absolwenci szkół zasadniczych zawodowych, najmniejszą grupę (18,5%) stanowią absolwenci liceów ogólnokształcących podejmujący pierwszą pracę (absolwenci tych szkół najczęściej kontynuują naukę). Absolwenci szkół wyższych, podejmując pierwszą pracę w województwie dolnośląskim w 2008 r., stanowią 1/4 ogółu absolwentów podejmujących pierwszą pracę w regionie. Stosunkowo dużą część rynku przypisuje się absolwentom szkół

policealnych i średnich zawodowych podejmującym pierwszą pracę. Większość absolwentów (87,5%) zatrudnia się w swojej pierwszej pracy w sektorze prywatnym. Najwięcej z nich (41%) zostało zatrudnionych przy obsłudze nieruchomości i firm, stosunkowo dużo, bo ok. 20%, znalazło miejsce pracy w przemyśle. Najmniej absolwentów szkół podjęło pierwszą pracę w dziale rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo oraz rybactwo. Struktura przyjęć do pracy nowych podmiotów wchodzących na rynek pokrywa się z tendencjami rozwoju gospodarki i ukierunkowaniem na intensywny rozwój sektora usług. Rozwijają się działy gospodarki kreatywnej i one zatrudniają absolwentów, szczególnie tych najbardziej wykształconych oraz specjalistów.

4. Struktura zasobu ludzkiego niewykorzystanego w gospodarce

Niestety, na rynku województwa dolnośląskiego pozostaje wysoka stopa bezrobocia rejestrowanego, wykazuje ona tendencje spadkowe, jednak tempo jej obniżania się nie jest satysfakcjonujące. W latach 2000-2008 stopa bezrobocia w województwie dolnośląskim spadła prawie o 8,5%. Osoby pozostające bez pracy to część zasobu ludzkiego regionu, która potencjalnie mogłaby zasilić jego gospodarkę. Szczególnie istotne jest to, że duża część z bezrobotnych to tzw. długotrwali bezrobotni (47% ogółu bezrobotnych). Długi okres pozostawania bez pracy stanowi poważną barierę dla pracownika i pracodawcy w powrocie na rynek pracy. W 2008 r. spadła w porównaniu z rokiem 2007 liczba osób długotrwanie bezrobotnych z 60,5% do 47%. Osoby bezrobotne zarejestrowane to również duża grupa krótkotrwanie bezrobotnych, którzy dopiero wyszli ze szkół na rynek pracy, niedawno dostali wypowiedzenia, są na etapie zmiany pracy bądź zmiany miejsca zamieszkania, a co za tym idzie i pracy. Osoby te pozostają bez pracy 3 miesiące i krócej. Z ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w województwie dolnośląskim 113 890 osób bezrobotnych w okresie 3 miesiące i mniej jest 46 146 osób; długotrwanie (powyżej 12 miesięcy) pozostaje bez pracy 33 312 osób; w średnim okresie (3-12 miesięcy) pracy nie posiadają 34 432 osoby. Z ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych największą część stanowią osoby z dużym doświadczeniem (ponad 35%), którzy posiadają co najmniej 10 lat stażu pracy. W ten sposób niewykorzystana pozostaje potencjalnie jedna z najlepszych jakościowo części kapitału ludzkiego w regionie. Istotnym zasobem dla województwa ze względu na doświadczenia zawodowe są również osoby pozostające bez pracy, a mające staż pracy pomiędzy 1 a 10 lat (jest ich ok. 22%). Osoby posiadające 1 rok i mniej stażu zawodowego w większości są przedstawicielami młodego i kreatywnego zasobu, a przez to także są oni cenni dla gospodarki regionu (stanowią 14% ogółu bezrobotnych). Bez stażu pracy pozostaje na rynku regionu ponad 17% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

Wśród osób bezrobotnych najliczniejsze dwie grupy wiekowe stanowią ludzie w przedziałach 25-34 lata i 45-54 lata. Obydwie te grupy są wielkościami do siebie podobne i w sumie stanowią blisko 54% ogółu bezrobotnych. Grupy te stanowią cenną dla gospodarki część produkcyjnego kapitału ludzkiego, który, z jednej strony,

pozostaje w pełni sił witalnych, z drugiej zaś strony, w większości przypadków ma dość duże doświadczenie zawodowe. Aktywizacja zawodowa tych osób mogłaby w wyraźny sposób wspomóc wydajność i innowacyjność rynku pracy. Grupy wiekowe 24 lata i mniej oraz 35-44 lata stanowią po ok. 17% ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych. Prawie 12% osób bezrobotnych jest w wieku 55 lat i więcej.

Podział osób bezrobotnych ze względu na poziom wykształcenia wskazuje na liczne bezrobocie rejestrowane (28,5%) wśród ludności z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Liczność tej grupy wynika z niedostosowania systemu edukacji w kraju do potrzeb rynku (tzw. kształcenie bezrobotnych⁹); ze zmian strukturalnych w gospodarce, gdzie pracownicy całych działów tracą pracę; zwolnień grupowych wynikających z kryzysu w gospodarce świata (zamykanie przedsiębiorstw bądź ograniczanie zatrudnienia). Jeszcze bardziej liczna grupa bezrobotnych rejestrowanych w województwie dolnośląskim to osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym (33,5%) – reprezentujący siłę rąk ludzkich. Wielkość bezrobocia wśród tej grupy wykształcenia wskazuje, że gospodarka przechodzi do wyższego poziomu rozwoju, wobec czego zwalniane są osoby posiadające niższy poziom wykształcenia, a zatrudnia się osoby z wyższym poziomem wykształcenia i specjalistów. Istotną (21,6%) grupę bezrobotnych rejestrowanych reprezentują osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Osoby decydujące się na ukończenie liceum ogólnokształcącego w dużej części podejmują decyzję o dalszej nauce w szkołach policealnych bądź zdobywają wyższe wykształcenie. W związku z tym nie są oni liczną grupą bezrobotnych rejestrowanych. Osoby z wyższym wykształceniem wśród zarejestrowanych bezrobotnych stanowią w województwie dolnośląskim tylko 7,4%, choć i tak jest to liczna grupa, jeśli analizuje się stopień niewykorzystania najlepszego jakościowo kapitału ludzkiego.

5. Zakończenie

Gospodarka regionu rozwija się w oparciu o dwa rodzaje zasobów: tradycyjne i nowoczesne. W tradycyjnym podejściu do zasobów zaliczamy ziemię, kapitał i pracę¹⁰. W nowoczesnym rozwoju społeczno-gospodarczym regionu istotne zasoby to: umiejętności, *know-how*, B+R, wiedza, informacja, technika, technologia, innowacje oraz nowe metody organizacji i zarządzania. Kapitał ludzki należy jednocześnie do obydwu kategorii zasobów. Rozpatrywany jest on jako zasób tradycyjny, gdyż to on właśnie reprezentuje pracę na rynku, jest właścicielem ziemi i posiada kapitał. Jednocześnie kapitał ludzki staje się podmiotem i przedmiotem zasobów w ujęciu nowoczesnym. Oszacowanie wartości i roli kapitału ludzkiego dla gospodarki re-

⁹ Szerzej E. Kryńska, *Determinanty kształcenia zasobów pracy*, [w:] D. Kopycińska (red.), *Kapitał ludzki jako czynnik przewagi konkurencyjnej*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2009, s. 46-56.

¹⁰ Szerzej Z. Strzelecki, *Polityka regionalna*, [w:] Z. Strzelecki (red.), *Gospodarka regionalna i lokalna*, PWN, Warszawa 2008, s. 78- 80.

gionu wynika m.in. ze stopnia otwartości gospodarki, dotychczasowego poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego regionu, ilości kapitału ludzkiego i jego jakości. Poziom rozwoju społeczno-gospodarczego w pewnym stopniu determinuje oczekiwania stawiane przed kapitałem ludzkim. W efekcie tworzona jest pewna zależność, w której w gospodarkach niżej rozwiniętych główne oczekiwania w stosunku do zasobu ludzkiego nastawione są na jego ilość. W gospodarkach niżej rozwiniętych rozwijają się działy związane z pracą rąk ludzkich, co oznacza, że do ich rozwoju niezbędna staje się coraz większa ilość siły roboczej, jej przygotowanie zawodowe schodzi na drugi plan. Przy rozwoju gospodarki wyżej rozwiniętej podstawę do dalszego wzrostu stanowi jakość zasobu ludzkiego. Inwestycje napływające do takich regionów wymagają umiejętności, precyzji, wiedzy i sprawności zarządzania – warunki te może spełnić jedynie jakościowo dobrze przygotowany zasób ludzki. Inwestorzy są skłonni do ponoszenia zwiększonych kosztów przedsięwzięcia w celu pozyskania kapitału ludzkiego odpowiedniej jakości. Podwyższeniu wartości i jakości kapitału ludzkiego oraz wzrostowi gospodarki sprzyja jej otwieranie się. Umożliwia to przepływ kapitału, myśli technicznej i technologicznej, towarów, maszyn oraz ludzi wraz z ich wiedzą i umiejętnościami. Warunki gospodarki rynkowej sprzyjają otwieraniu się gospodarek krajów i regionów, co w sposób mnożnikowy przyczynia się do ich rozwoju.

Województwo dolnośląskie jest przykładem regionu, który stawia na rozwój społeczno-gospodarczy poprzez najnowsze technologie, przyciąganie kapitału do działów nowoczesnych, gospodarkę opartą na wiedzy, B+R oraz informację. Realizacja inwestycji tego typu wymaga dostępu do jakościowo dobrego kapitału ludzkiego, którego ekonomiczna struktura wieku będzie co najmniej zadowalająca, a poziom wykształcenia zapewni możliwości realizacji programowanych inwestycji. Jednym z elementów rozwoju gospodarki Dolnego Śląska jest powiązanie sieciowe relacji, oczekiwań i zależności pomiędzy sferą gospodarczą, administracją, kapitałem ludzkim i jednostkami badawczo-rozwojowymi oraz naukowymi. Ułatwia to programowanie kierunków rozwoju regionu, zaplanowanie sposobu zagospodarowania zasobów w długim okresie oraz zarządzanie zasobem ludzkim w regionie, aby wspierał on w maksymalny sposób współczesną gospodarkę Dolnego Śląska.

Literatura

- Churski P., *Czynniki rozwoju regionalnego w świetle koncepcji teoretycznych*, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna we Włocławku, Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej UAM w Poznaniu, <http://www.staff.amu.edu.pl/~chur/bibliografia/CZYNNIKI%20ROZWOJU%20REGIONALNEGO%20.pdf>.
- Cichy K., Malaga K., *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego*, [w:] M. Herbst (red.), *Kapitał ludzki i kapitał społeczna a rozwój regionalny*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Centrum Europejskich Studiów Regionalnych i Lokalnych UW, Warszawa 2007.
- Fierla I. (red.), *Geografia ekonomiczna Unii Europejskiej*, PWE, Warszawa 2007.

- Kryńska E., *Determinanty kształcenia zasobów pracy*, [w:] D. Kopycińska (red.), *Kapitał ludzki jako czynnik przewagi konkurencyjnej*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2009.
- Rączaszek A., *Przemiany w kształceniu na poziomie wyższym jako uwarunkowania rozwoju gospodarczego*, [w:] D. Kopycińska (red.), *Kapitał ludzki jako czynnik przewagi konkurencyjnej*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2009.
- Rocznik Statystyczny Województwa Dolnośląskiego 2009, Urząd Statystyczny we Wrocławiu.
- Stryjakiewicz T., *Rozwój sektora kreatywnego w regionach metropolitalnych*, [w:] J.J. Parysek, T. Stryjakiewicz (red.), *Region społeczno-ekonomiczny i rozwój regionu*, Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2008.
- Strzelecki Z., *Polityka regionalna*, [w:] Z. Strzelecki (red.), *Gospodarka regionalna i lokalna*, PWN, Warszawa 2008.
- Wronowska G., *Czynniki kształtujące kapitał ludzki w krajach Unii Europejskiej – analiza porównawcza*, [w:] D. Kopycińska (red.), *Kapitał ludzki jako czynnik rozwoju społeczno-gospodarczego*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2006.

THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES AND A CONTEMPORARY REGION ECONOMY

Summary: Socio-economic development of a region needs continuous access to resources. The resources of a region are inner features, traditional and contemporary resources, modern programming of development. The most necessary factor of region development is human capital with its various functions in the area. The effectiveness of human resources is visible through their quantity and quality. Large, well-managed with good quality human capital affects socio-economic development of a region in a direct proportional way.