



KAPITAŁ LUDZKI W REGIONIE ŁÓDZKIM

**z perspektywy przedsiębiorstw
i rynku pracy**

pod redakcją
ZBIGNIEWA PRZYGODZKIEGO



WYDZIAŁ EKONOMICZNO-SOCJOLOGICZNY
UNIwersytetu Łódzkiego

KAPITAŁ LUDZKI W REGIONIE ŁÓDZKIM

**z perspektywy przedsiębiorstw
i rynku pracy**



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

[Kup książkę](#)

KAPITAŁ LUDZKI W REGIONIE ŁÓDZKIM

**z perspektywy przedsiębiorstw
i rynku pracy**

pod redakcją
ZBIGNIEWA PRZYGODZKIEGO



WYDZIAŁ EKONOMICZNO-SOCJOLOGICZNY
UNIwersYTETU ŁÓDZKIEGO

ŁÓDŹ 2014

[Kup książkę](#)

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

RECENZENCI

Aleksandra Jewtuchowicz, Marek Leszczyński

KOREKTA JĘZYKOWA

Dorota Derdzikowska

SKŁAD I ŁAMANIE

Barbara Lebioda

OKŁADKĘ PROJEKTOWAŁA

Barbara Grzejszczak

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

© Copyright by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2014

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

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

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

[Kup książkę](#)

Spis treści

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

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

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

Wstęp

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Zbigniew Przygodzki

ROZDZIAŁ I

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

1. Kapitał ludzki i jego związek z procesami rozwoju regionalnego

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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