

Rola kapitału ludzkiego w podnoszeniu konkurencyjności jednostek samorządu terytorialnego

Role of the human capital in the enhancement of the competitiveness of the local of government units

Izabela Stalończyk

Politechnika Białostocka, Wydział Zarządzania, Katedra Finansów i Rachunkowości

Abstract

Human capital is a factor of the development of the knowledge based economy. The higher quality of the human capital the quicker development of the region. The educated society makes sensible and good decisions, it creates the innovations which are the most important factor of the competitiveness of the local government units. The Podlaskie province has some unused developmental potential, yet it requires huge financial expenditures serving the supplement of the developmental gap. The human capital in a considerable degree contributes to this case.

Keywords: Human capital, competitiveness, development, local government

Wstęp

Konkurencyjność międzyregionalna kształtuje pozycję rynkową i gospodarczą danego obszaru. Odpowiedni sposób podkreślenia walorów przyrodniczych, społecznych, kulturowych, inwestycyjnych oraz optymalny poziom ich wykorzystania kształtuje środowisko przyjazne rozwojowi gospodarczemu, co w efekcie podnosi poziom i jakość życia mieszkańców regionu.

Jako członek Wspólnoty Europejskiej, Polska otrzymuje pomoc pieniężną, w postaci dofinansowania, przeznaczając środki finansowe między innymi na rozwój regionów zapóźnionych gospodarczo. Regiony Polski Wschodniej, w stosunku do pozostałych obszarów kraju, wymagają dużych nakładów finansowych

potrzebnych na wyrównanie poziomu rozwoju infrastruktury, dostępu do nowych technologii, dostępu do innowacyjnych źródeł informacji.

Jednostki samorządu terytorialnego (JST) podejmują się realizacji zadań mających na celu poprawę jakości życia mieszkańców i przyczyniające się do podniesienia konkurencyjności danego obszaru. Wymagania społeczeństwa odnośnie warunków życia, dostępu do informacji, opieki zdrowotnej stały się konkretne i przemysłane.

Społeczności lokalne mają ogromny, często niewykorzystany potencjał rozwojowy. Brak dialogu społecznego pomiędzy JST, a mieszkańcami danej gminy, powiatu, województwa hamuje rozwój gospodarczy i pogłębia rozwarstwienie społeczne. Sugestie mieszkańców odnośnie miejsca, w którym mieszkają często są pomijane przez rządzących, co w efekcie prowadzi do wewnętrznych konfliktów i niezadowolenia społeczeństwa. Celem artykułu jest podkreślenie roli kapitału ludzkiego w podnoszeniu konkurencyjności województwa podlaskiego oraz wskazanie możliwości finansowania inwestycji w człowieka, skierowanych do lokalnych społeczności.

1. Pojęcie i czynniki odpowiadające za konkurencyjność regionalną

Pojęcie konkurencyjności w literaturze nie zostało sprecyzowane w sposób jednoznaczny, jednakże istotą tego pojęcia jest zdolność uczestników do realizowania podejmowanych działań dotyczących konkurowania. Przedsiębiorstwa konkurujące między sobą, walczące o rynki zbytu i jak najszersze grono konsumentów stosują szereg narzędzi pomocniczych w postaci marketingu mix. Szeroka analiza rynku i otoczenia umożliwia dokładne rozpoznanie potrzeb potencjalnych konsumentów i dostosowanie odpowiedniej ceny danego dobra do możliwości finansowych nabywców.

Komisja Europejska w Raporcie o regionach *The Sixth Periodic Report on the Regions* przyjęła następującą definicję konkurencyjności regionalnej: to umiejętność wytwarzania dóbr i usług, które znajdują swoje miejsce na rynkach międzynarodowych, jednocześnie utrzymując wysoki i stabilny poziom dochodów (zdolność regionów do generowania stosunkowo wysokiego dochodu i poziomu zatrudnienia) w sytuacjach, gdy narażone są na konkurencję zewnętrzną¹.

Konkurencyjność regionalna to zdolność do przyciągania kapitału, środków pomocowych, zdolność do zatrzymywania w regionie posiadanych czynników

¹ European Commission, Regional Policy, *Sixth Periodic Report on the Social and Economic Situation and Development of Regions in the European Union*, 1999.

produkcji². Wyraża się w postaci dwóch segmentów ściśle ze sobą powiązanych. Pierwszy dotyczy tworzenia odpowiednich warunków potrzebnych do funkcjonowania podmiotów mogących uczestniczyć w procesie konkurencji. Drugi to, przede wszystkim, walka o nowy kapitał w postaci dotacji unijnych, podejmowane działania zmierzające do utrzymania istniejących firm i instytucji oraz pozyskiwanie nowych inwestorów.

Mayer-Stramer J. regionalną konkurencję (w dosłownym tłumaczeniu rywalizację) przedstawia jako umiejętność danego regionu do wypracowywania wysokich i rosnących dochodów w celu poprawy jakości życia ludzi tam mieszkających³, a wszystkie działania z tym związane są efektem postaw indywidualnych i zbiorowych lokalnych społeczności. Z kolei R. Huggins uważa, że „prawdziwa lokalna i regionalna konkurencyjność pojawia się wówczas, gdy zrównoważony wzrost jest osiągnięty poprzez stawki wynagrodzenia, które poprawiają ogólne standardy życia⁴.”

Konkurencyjność jest pojęciem szerokim odnoszącym się nie tylko do przedsiębiorstw, ale do gospodarki na szczeblu światowym, międzynarodowym, krajowym i lokalnym. Pozwala na rozpatrywanie i analizę wybranych elementów do których zaliczyć można⁵:

- potencjał konkurencyjności,
- przewagę konkurencyjną,
- instrumenty konkurowania,
- pozycję konkurencyjną.

Konkurencyjność jednostek samorządu terytorialnego zależy od wielu czynników i osiągnięcie zadowalającego efektu jest procesem długoterminowym. W zależności od walorów, potencjału i nakładów przeznaczanych na poprawę konkurencyjności danej gminy, powiatu, województwa, rozwój między regionami nie będzie następował w sposób jednakowy.

O konkurencyjności między jednostkami terytorialnymi pisał R. Domański, według którego konkurencja występująca pomiędzy władzą lokalną a przedsiębiorcami, poszukującymi lokalizacji nie jest podzielona po równi, ponieważ przewaga jest zawsze po stronie inwestora. Wynika to z faktu, iż kapitał inwestycyjny jest

² Bossak J., Bieńkowski W. (red.), 2000. *Konkurencyjność gospodarki Polski w dobie integracji z Unią Europejską i globalizacji*. Wydawnictwo Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa, s. 452.

³ Mayer-Stramer J., 2008. *Systematic Competitiveness and Local Economic Development*. (w:) S. Bodhanye (red.), 2008. *Large Scale Systemic Change: Theories, Modeling and Practices*. Duisburg, s. 9.

⁴ Huggis R., 2003. *Creating a UK Competitiveness Index: regional and local benchmarking*. Journal of the Regional Studies Association 37 (1), s. 92.

⁵ Rybak M. (red.), 2003. *Kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw*. Poltex, Warszawa, s. 11.

mobilny, podczas gdy miejscowości nie są. Aby pozyskać inwestorów, miasta stosują różne zachęty, np. obniżają podatki, dobudowują odcinki infrastruktury technicznej łączące nową inwestycje z istniejącym systemem. Oznacza to występowanie efektów redystrybucyjnych, w tym przypadku przepływów funduszy publicznych do sektora przedsiębiorstw prywatnych⁶.

Na poziomie gminy, która jest najmniejszą jednostką samorządową w podziale administracyjnym kraju, czynniki odpowiadające za rozwój konkurencyjności są zróżnicowane. W zależności od walorów i położenia każdy samorząd stosuje inne narzędzia służące pobudzeniu rozwoju i podnoszeniu konkurencyjności. Samorządy wykorzystują politykę podatkową w celu zachęcania potencjalnych inwestorów do lokowania kapitału na swoich terenach. Plany zagospodarowania przestrzennego, lokalne strategie rozwoju, programy skierowane do ludności pobudzające przedsiębiorczość to tylko niektóre z narzędzi wykorzystywanych przez władze samorządowe.

Przewaga konkurencyjna poszczególnych jednostek samorządu terytorialnego jest elementem dominującym w procesie pozyskiwania kapitału, inwestorów i poprawy jakości życia ludności. G. Gorzelak i B. Jałowiecki za region posiadający przewagę konkurencyjną uważają obszar który spełnia warunki, takie jak⁷:

- dostępność poprzez posiadanie dobrej i niezawodnej infrastruktury transportowej,
- bogate zaplecze naukowo-badawcze,
- wysokie kwalifikacje zasobów pracy,
- korzystne warunki życia,
- dobrze rozwinięta sieć usług około biznesowych.

Poprawa konkurencyjności jednostek samorządu terytorialnego nie będzie możliwa bez podejmowania działań mających na celu:

- stworzenie odpowiednich warunków do rozwoju lokalnej przedsiębiorczości, która tworząc nowe miejsca pracy ogranicza bezrobocie,
- budowę i rozbudowę infrastruktury komunikacyjnej i technicznej,
- zachęcenie do współpracy jednostek naukowo-badawczych z przedsiębiorcami,
- poprawę jakości kapitału ludzkiego poprzez edukację, dostęp do informacji, zadowalającą opiekę zdrowotną i społeczną,
- zapewnienie możliwości dialogu społecznego pomiędzy lokalnymi społecznościami a władzami, co buduje zaufanie i poczucie przynależności,

⁶ Gorzelak G., Jałowiecki B., 1998. *Dylematy europejskie*. (w:) P. Buczkowski, K. Bondyra, P. Śliwa (red.). *Jaka Europa? Regionalizacja a integracja*. Poznań, s. 29.

⁷ *Ibidem*, s. 29.

- współpracy międzyregionalnej w procesie tworzenia planów i strategii rozwoju,
- efektywnego wykorzystywania funduszy unijnych.

1. Kapitał ludzki w podnoszeniu konkurencyjności jednostek samorządu terytorialnego na przykładzie województwa podlaskiego

W erze gospodarki opartej na wiedzy rola czynnika ludzkiego i jego umiejętności w tworzeniu i podnoszeniu konkurencyjności danej gminy czy przedsiębiorstwa wzrasta. Definicja kapitału ludzkiego w literaturze nie jest sprecyzowana jednomyślnie, bowiem w zależności od obszaru badań i zainteresowań oraz przytoczanych przykładów rozumienie jest inne. Autorka artykułu za najbardziej trafną i odpowiednią do danego tematu definicję przyjęła pogląd reprezentowany przez A. Sadowskiego, który twierdzi, że „w zasobach ludzkich skumulowany, jest przede wszystkim kapitał ludzki, społeczny i kulturowy”⁸. W skład kapitału ludzkiego wchodzi: wiedza (wykształcenie), umiejętności zawodowe, stan zdrowia, znajomość języków obcych, znajomość obsługi komputerów, gotowość do nawiązywania kontaktów.

Kapitał ludzki ma wpływ na rozwój społeczeństw, gospodarek, narodów. W szczególności podkreśla się, że kapitał ludzki⁹:

- wpływa na innowacyjność gospodarek, społeczeństw, ich zdolności absorpcyjne w zakresie przyswajania i wdrażania światowych osiągnięć naukowych, technicznych, organizacyjnych, mentalnościowych;
- wpływa na przemiany instytucjonalne i unowocześnienie struktur różnego rodzaju;
- propaguje nowoczesne wzorce konsumpcji i jakości życia;
- kształtuje nowoczesną infrastrukturę techniczno-organizacyjną, informatyczną, socjalną.

Województwo podlaskie zalicza się do regionów Polski Wschodniej, należących do najbiedniejszych województw Polski. Większa część regionu to tereny wiejskie, rolnicze i chronione. W porównaniu do pozostałej części Polski jakość kapitału ludzkiego w podlaskim jest niska, co nie oznacza, że się nie rozwija. Ob-

⁸ Sadowski A., 2005. *Kapitał społeczny i kulturowy heterogenicznej „metropolii” wschodniego pogranicza*. (w:) B. Jałowiecki, A. Majer, M. S. Szczepański (red.). *Przemiany miasta. Wokół socjologii Aleksandra Wallisa*. Scholar, Warszawa 2005, s. 258.

⁹ Król H., Ludwiczynski A. (red.), 2007. *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*. PWN, Warszawa, s. 111.

szar województwa podlaskiego wynosi 20 180 km² i pod względem zajmowanego obszaru jest to szóste województwo w Polsce i jedno z pięciu najslabiej rozwiniętych. Posiada 38 miast, 17 powiatów i 118 gmin. Podstawowym i koniecznym warunkiem rozwoju gospodarczego województwa jest osiągnięcie wysokiej konkurencyjności ekonomicznej. Jest to proces wymagający czasu i ogromnych nakładów finansowych.

Województwo podlaskie zamieszkuje 1189731 osób, z czego mężczyźni stanowią 48,7%, kobiety 51,3%. Ludność miejska to 61% ogółu, co w rankingu stawia województwo na dziewiątym miejscu w kraju odnośnie stopnia zurbanizowania. Na przestrzeni ostatnich kilku lat zauważa się tendencję wyludniania podlaskiej wsi. Młodzi ludzie migrują do miast w poszukiwaniu pracy, lepszych warunków życia i kształcenia się.

Wykształcenie jest miernikiem jakości kapitału ludzkiego, im wyższe, tym społeczność bardziej świadomie dokonuje wyborów, podejmuje lepsze dla siebie decyzje, generuje bogactwo regionu poprzez tworzenie idei, innowacyjnych pomysłów, tworzy rozwiązania poprawiające jakość i standardy życia. Poziom wykształcenia ludności województwa podlaskiego przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Struktura wykształcenia mieszkańców województwa podlaskiego w 2002 roku

Wykształcenie	ogółem	mężczyźni	kobiety
podstawowe ukończone	344 079	171 718	172 361
podstawowe nieukończone i bez wykształcenia	66 257	24 886	41 371
średnie ogólnokształcące	83 985	26 134	57 851
średnie zawodowe	193 754	97 676	96 078
zasadnicze zawodowe	184 226	117 212	67 014
policealne	35 023	8 104	26 919
wyższe	92 772	39 189	53 583

Źródło: opracowanie własne na podstawie Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002; www.stat.gov.pl

Wykształcenie wyższe mieszkańców województwa w większości osiągają kobiety (57,7% osób z wykształceniem wyższym), przeważnie są to osoby młode, które nie ukończyły 30 roku życia. Znaczna część mężczyzn posiada zasadnicze zawodowe i średnie zawodowe. Największą jednak grupę stanowią osoby, które zakończyły edukację na szczeblu podstawowym to 34,4% ogółu mieszkańców, niemniej jednak należy pamiętać, że są to dane z 2002 roku, w 2011 odbędzie się kolejny spis ludności.

Liczba absolwentów uczelni wyższych w 2009 roku to 11 862 osoby (wskaźnik na 10 tysięcy ludności to 456 osób). W roku 2008 było to 13 580 osób a w 2007 11 599. W tabeli 2 przedstawiono liczbę absolwentów podlaskich uczelni wyższych.

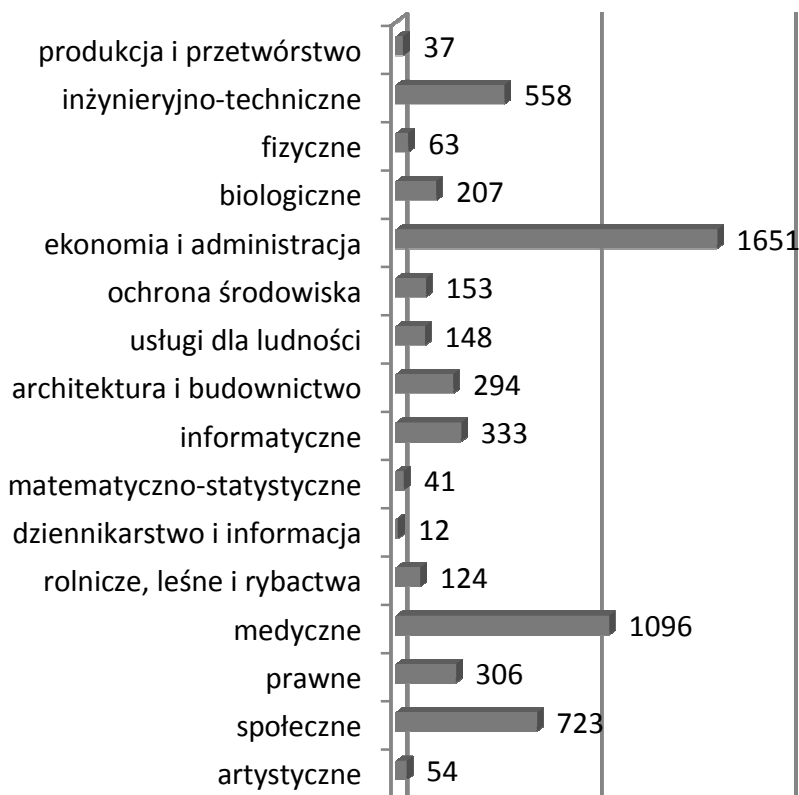
Tabela 2. Liczba absolwentów podlaskich uczelni wyższych w latach 2006 – 2009

Lata			
2006	2007	2008	2009
liczba absolwentów ogółem			
10 743	11 599	13580	11862
w tym uniwersytety			
2873	3004	3050	3035
wyższe szkoły techniczne			
3059	2664	2276	2306
wyższe szkoły rolnicze			
338	464	384	340
wyższe szkoły ekonomiczne			
1838	1898	3680	1951
wyższe szkoły pedagogiczne			
-	322	475	638
akademie medyczne			
750	828	943	965
wyższe szkoły artystyczne			
44	273	280	278
wyższe szkoły teologiczne			
51	176	158	141
pozostałe (w tym wyższe szkoły zawodowe)			
1790	2326	2683	2538

Źródło: Bank Danych Regionalnych. Dokument elektroniczny. Tryb dostępu: www.stat.gov.pl, stan z dn. 15.06.2011 r.

Podlaskie uczelnie wyższe kształcą studentów na różnych kierunkach. Najliczniejsza grupa absolwentów ukończyła szkoły techniczne i uniwersytety. Ekonomiczne szkoły wyższe, pomimo swej popularności, wykształciły w roku 2009 o 50% studentów mniej w stosunku do roku 2008, jednakże kierunki ekonomia i administracja są w dalszym ciągu chętnie wybierane. Najwyższa liczba absolwentów jest po kierunkach ekonomicznych i administracyjnych, medycznych, społecznych i pedagogicznych. Najmniej po dziennikarstwie i informacji, produkcji i przetwórstwie oraz matematyce i statystyce (patrz rysunek 1.) Według danych GUS

ponad 50% absolwentów ukończyło studia systemem zaocznym, pozwala to na pogodzenie pracy zarobkowej z podnoszeniem kwalifikacji i poszerzaniem wiedzy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych regionalnych www.stat.gov.pl.

Rys 1. Absolwenci szkół wyższych w 2009 roku według kierunków studiów

Rośnie grupa słuchaczy studiów podyplomowych. W 2008 roku było to 2181 osób a w 2009 już 4085 osób, co jest zjawiskiem pozytywnym oznaczającym chęć i zainteresowanie doskonaleniem umiejętności, poznawaniem nowych teorii, rozwiązań i faktów.

Liczba uczniów kształcących się w szkołach ponadgimnazjalnych spada, gdyż są to roczniki niżej demograficznego. W roku szkolnym 2008/09 w szkołach ponadgimnazjalnych kształciło się 53,4 tys. uczniów. W liceach ogólnokształcących -

24,2 tys., licea profilowane - 2,6 tys., technika 20 tys. Uczniów, zasadnicze szkoły zawodowe 5,8 tys. uczniów.

Ludność w wieku produkcyjnym to 63,4% ogółu Podlasiaków. Przeciętne wynagrodzenie brutto w 2009 roku wynosiło 2 722 zł, przeciętne w Polsce 3101,70. Pracujący według sektorów w podlaskim to (w tys. osób)¹⁰:

- rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo – 138,8;
- przemysł – 62,2;
- budownictwo – 18,9;
- handel, naprawa pojazdów samochodowych – 55;
- transport i gospodarka magazynowa – 16,5;
- edukacja – 33,4;
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 22,5.

Bezrobotni zarejestrowani w województwie podlaskim (na dzień 31.XII 2009 roku) to 61,2 tys. osób; w tym 46% - kobiety, 24,4% - osoby nie przekraczające 25 roku życia i 27,8% pozostaje bez pracy dłużej niż rok. Taka sytuacja kształtuje stopę bezrobocia województwa w granicach 12,8%, w skali kraju to 12,1%. Na 1 ofertę pracy przypada 214 osób bezrobotnych, w skali kraju 89,1 osób.

Poprawa jakości kapitału ludzkiego podnosi konkurencyjność jednostek samorządu terytorialnego. Jednym z działań władz samorządowych, mogących zachęcić społeczność do aktywizacji zawodowej, są szkolenia osób bezrobotnych oraz pomoc w założeniu działalności gospodarczej. Pomocne są fundusze unijne.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL) to możliwości finansowania inwestycji w człowieka. W ramach komponentu Regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 w województwie podlaskim zawarto 897 umów o dofinansowanie realizacji projektów na łączną kwotę 547 129 325,28 zł. Nadrzędnym celem PO KL jest umożliwienie pełnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich poprzez wzrost poziomu zatrudnienia i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i ich pracowników, podniesienie poziomu wykształcenia, zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego, wsparcie dla budowy struktur administracyjnych państwa oraz zwiększenie spójności społecznej i terytorialnej.

Priorytetów, działań i poddziałań w programie jest mnóstwo, autorka zwraca uwagę na priorytet VI programu „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”, który z punktu widzenia znaczenia kapitału ludzkiego w podnoszeniu konkurencyjności JST jest godny uwagi.

Działania w priorytecie to :

¹⁰ *Rocznik Statystyczny Polski 2010*. Wybrane tablice GUS, Warszawa 2011. Dokument elektroniczny. Tryb dostępu: http://www.stat.gov.pl/gus/5840_2844_PLK_HTML.htm, stan z dn. 12.06.2011 r.

- 6.1 Poprawa dostępu zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie. Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy; 6.1.2 Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie; 6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych.
- 6.2 Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia
- 6.3 Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich

Działania te mają na celu podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób pozostających bez pracy oraz stworzenie warunków dla rozwoju aktywności zawodowej w regionie. Rynek pracy województwa podlaskiego jest słabo rozwinięty, osoby po 45 roku życia tracące miejsce zatrudnienia przeważnie skazane są na wykluczenie społeczne, pomimo doświadczenia i stażu pracy ciężko im znaleźć pracę. Z kolei osoby młode, do 25 roku życia i absolwenci szkół wyższych nie są zatrudniani z powodu braku doświadczenia. W ten sposób tworzy się „błędne koło zastoju rozwojowego”.

Cele poszczególnych działań i poddział mają na celu pomóc tej grupie społecznej między innymi poprzez: organizacja warsztatów oraz szkoleń z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych, wsparcie psychologiczno-doradcze osób wchodzących i powracających na rynek pracy, realizacja programów aktywizacji zawodowej obejmujących między innymi pośrednictwo pracy i/lub poradnictwo zawodowe, staże, praktyki zawodowe, szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, wspieranie inicjatyw na rzecz podnoszenia mobilności geograficznej osób pozostających bez zatrudnienia (w szczególności osób zamieszkujących na obszarach wiejskich). Od początku trwania programu zawarto 92 umowy o wartości 142 276 344, 08 zł w tym: działanie 6.1 - 111 176 908,06 zł 56 umów; 6.2 – 30 026 587,80 zł 14 umów; 6.3 – 1 072 848,22 zł 22 umowy. Liczba osób które zakończyły udział w projekcie 16 551 (w tym z obszarów wiejskich 5674; bezrobotni 15260 (w tym długotrwale bezrobotni 4104); niepełnosprawni 387. Osoby reprezentujące mniejszości narodowe nie brały udziału w działaniach. Biorąc pod uwagę wykształcenie uczestników projektów najwięcej osób miało wykształcenie ponadgimnazjalne 9106; podstawowe, gimnazjalne i niższe 2122, wyższe 3572; pomaturalne 1751. 73 przedsiębiorstwa przystąpiły do priorytetu, w tym 54 mikro (samozatrudnieni); 17 małych i 2 duże. W ramach priorytetu 1593 osoby otrzymały środki finansowe na rozpoczęcie działalności gospodarczej, w tym 952 osoby

w ramach działania 6.2¹¹ Jak pokazują dane środki finansowe, pochodzące w większości z Unii Europejskiej, jeżeli są dobrze zagospodarowane i optymalnie wykorzystane przyczyniają się do poprawy jakości kapitału ludzkiego, który z kolei jest siłą napędzającą rozwój i podnoszącą konkurencyjność regionu.

Podsumowanie

Województwo podlaskie, jak również pozostałe regiony Polski Wschodniej, potrzebuje ogromnych nakładów finansowych w celu wyrównywania szans i uzupełniania luki rozwojowej. Konkurencyjność jednostek samorządu terytorialnego nie jest możliwa bez dobrego zaplecza infrastrukturalnego, społecznego i politycznego. Kapitał ludzki stał się czynnikiem rozwoju gospodarki opartej na wiedzy, a władze lokalne powinny stwarzać możliwości ciągłego jej rozwoju. Możliwość kształcenia się, rozwijania zainteresowań, swobodny dostęp do informacji to tylko niektóre elementy dające człowiekowi szansę na rozwój. Pomoc w postaci dofinansowania, szkoleń, warsztatów powinna być skierowana do wszystkich obywateli, jednakże po odpowiednim rozpoznaniu potrzeb społeczności lokalnych. W podnoszeniu konkurencyjności jednostek samorządu terytorialnego niezbędna jest współpraca jednostek naukowych i badawczo-rozwojowych z lokalnymi przedsiębiorcami i władzami. Kapitał ludzki ściśle powiązany jest z wyżej wymienionymi podmiotami, bowiem przedsiębiorstwo bez pracy i umiejętności człowieka istnieć nie może, a rozwój JST uzależniony jest od podmiotów gospodarczych. Podnoszenie jakości kapitału ludzkiego podnosi konkurencyjność regionu.

Piśmiennictwo

1. Bossak J., Bieńkowski W. (red.), 2000. *Konkurencyjność gospodarki Polski w dobie integracji z Unią Europejską i globalizacji*. Wydawnictwo Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.
2. *Sixth Periodic Report on the Social and Economic Situation and Development of Regions in the European Union*. European Commission, Regional Policy 1999.
3. Gorzelak G., Jałowiecki D., 1998. *Dylematy europejskie*. (w:) P. Buczkowski, K. Bondyra, P. Śliwa (red.). *Jaka Europa? Regionalizacja a integracja*. Poznań.

¹¹Roczne sprawozdanie (korekta) z realizacji Priorytetu/Priorytetów komponentu regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 za rok 2009. Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, s. 32-67.

4. Huggins R., 2003. *Creating a UK Competitiveness Index: regional and local benchmarking*, *Journal of the Regional Studies Association* 37(1), s. 89-96.
5. Król H., Ludwiczynski A. (red.), 2007. *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*. PWN, Warszawa.
6. Mayer-Stramer J., 2008. *Systematic Competitiveness and Local Economic Development*. (w:) S. Bodhanye (red.), *Large Scale Systemic Change: Theories, Modeling and Practices*. Duisburg.
7. *Rocznik Statystyczny Polski 2010*. Wybrane tablice GUS, Warszawa 2011. Dokument elektroniczny. Tryb dostępu: http://www.stat.gov.pl/gus/5840_2844_PLK_HTML.htm, stan z dn. 12.06.2011 r.
8. Rybak M. (red.), 2003. *Kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw*. Poltex, Warszawa.
9. Sadowski A., 2005. *Kapitał społeczny i kulturowy heterogenicznej „metropolii” wschodniego pogranicza*. (w:) B. Jałowiecki, A. Majer, M. S. Szczepański (red.), *Przemiany miasta. Wokół socjologii Aleksandra Wallisa*. Scholar, Warszawa.
10. *Roczne sprawozdanie (korekta) z realizacji Priorytetu/Priorytetów komponentu regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 za rok 2009*. Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego.