

Zbigniew PRZYGODZKI*

Terytorialny wymiar kapitału ludzkiego

Streszczenie: Celem pracy jest identyfikacja sposobów i zakresu procesów terytorializacji kapitału ludzkiego, a także analiza jego percepcji oraz wartości w procesach ekonomicznych. Badania teoretyczne zaczynają się od identyfikacji zasobów ludzkich jako czynnika produkcji, który ulega przewartościowaniu i reinterpretacji w kierunku pojęcia „kapitał ludzki”. Kapitał ten początkowo ma charakter aprzestrzenny, zwłaszcza w początkowym okresie procesów globalizacji końca XX wieku. Jednak, również pod wpływem globalnych trendów, ulega on procesom terytorializacji, co podnosi rolę terytorium w procesach ekonomicznych zarówno w skali lokalnej, jak i globalnej. Zjawiskom tym towarzyszą zmiany charakteru procesów innowacyjnych od modelu linearnego do systemów otwartej innowacji. Systemy te także zdeterminowane są właściwościami terytorium. W drodze ewolucji ujawniają się zatem dwie ważne cechy kapitału ludzkiego – to, że podlega on procesom zakorzeniania i koncentracji. Jest ważnym elementem kapitału terytorialnego decydującym o istnieniu i atrakcyjności innowacyjnych środowisk przedsiębiorczości. W jego procesie inwestycyjnym nie do przecenienia pozostaje zatem rola bliskości przestrzennej otoczenia instytucjonalnego.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, kapitał terytorialny, terytorializacja, zakorzenienie, procesy innowacyjne

Kody klasyfikacji JEL: O10, O15, R10, R11, R58

Artykuł nadesłany 15 sierpnia 2019 r., zaakceptowany 23 października 2019 r.

¹ Katedra Gospodarki Samorządu Terytorialnego, Instytut Gospodarki Przestrzennej, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki, e-mail: zbigniew.przygodzki@uni.lodz.pl

Wprowadzenie

Poszukiwanie specyficzności, ujawnianie lokalnych wartości, wykorzystywanie efektów zewnętrznych konkretnych lokalizacji – okazuje się, że globalne trendy często odwołują się do instytucji i wartości systemów terytorialnych. Procesy globalizacji spowodowały zmiany systemów społeczno-ekonomicznych w zakresie percepcji czasu i przestrzeni. Ograniczenie barier fizycznych i instytucjonalnych, a także rozwój technologii i wzrost poziomu wiedzy zdeterminowały niespotykany dotychczas wzrost mobilności niemal wszystkich czynników produkcji, w tym także kapitału ludzkiego. Kapitał ludzki jest obecnie ważnym elementem kapitału terytorialnego [Nowakowska, 2018]. Zmiana podejścia do postrzegania roli kapitału ludzkiego w gospodarce kształtowała się w czasie. W świetle poglądów ekonomistów, w ujęciu historycznym trudno nawet mówić o kompleksowym modelu czy idei, które wyraźnie ewoluowałyby w czasie. Niemniej badania teoretyczne dowodzą, że znaczenie ludzi w procesach ekonomicznych wyraźnie zmienia się w czasie. Zmiana ta przebiega od identyfikacji zasobów ludzkich postrzeganych wyłącznie w kategoriach siły roboczej do czynnika produkcji określanego mianem kapitału ludzkiego. Kapitał ten najpierw miał charakter aprzestrzenny, zwłaszcza w początkowym okresie procesów globalizacji końca XX wieku. Jednak, również pod wpływem globalnych trendów, ulega on procesom terytorializacji, co podnosi rolę terytorium w procesach ekonomicznych zarówno w skali lokalnej, jak i globalnej. Zjawiskom tym towarzyszą zmiany charakteru procesów innowacyjnych od modelu linearnego do systemów otwartej innowacji. Systemy te także zdeterminowane są właściwościami terytorium. W tym kontekście celem pracy jest identyfikacja sposobów i zakresu procesów terytorializacji kapitału ludzkiego, a także analiza jego percepcji oraz wartości w procesach ekonomicznych.

Terytorialny kontekst percepcji kapitału ludzkiego

Już w XVII wieku W. Petty wskazał, że o wartości człowieka decydują takie zmienne jak: zawód wykonywany, wiek, stan zdrowia i umiejętności. Analizując czynniki produkcji (ziemia, praca, kapitał), zwrócił uwagę, że „siła produkcyjna zawarta w społeczeństwie jest ważniejsza od siły produkcyjnej ziemi i kapitału razem wziętych. Podstawowe znaczenie dla gospodarki mają kwalifikacje wytwórców” [Łukasiewicz, 2009: 33]. W. Petty, prowadząc badania, doszedł do wniosku, że „wartość ludzi” przewyższa o 70% wartość kapitałów: rzeczowego i ziemi całego kraju oraz że „praca jest ojcem bogactwa i z tego powodu musi być brana pod uwagę przy analizowaniu bogactwa całego narodu” [Łukasiewicz, 2009: 7]. Autor nie wartościował umiejętności ucieleśnionych w jednostce. Uważał, że jako źródło bogactwa rozpatrywany może być wyłącznie człowiek. Zarówno on, jak i wielu ekonomistów (m.in.: Senior, McCulloch, Walras, Pareto, Nicholson, Von Thunen) wyraźnie wskazywali, że wartością, w sensie dosłownym, pieniężnym jest człowiek [Kunasz, 2003].

A. Smith podobnie upatrywał bogactwo kraju w pracy. Twierdził, że źródłem bogactwa i powiększania bogactwa narodu jest praca, „a podstawą do zwiększania ilości pracy – akumulacja kapitału” [Łukasiewicz, 2009: 7]. Jednak formułował on w swoich analizach zupełnie odmienne podejście. Odróżniał (oddzielał) człowieka od kapitału w nim zawartego (w postaci umiejętności, zdolności, wiedzy, zdrowia i energii), który jest kumulowany jako efekt określonych nakładów. Twierdził, że bogactwo rośnie wraz ze wzrostem zatrudnienia i wydajnością pracy, która zależy przede wszystkim od kwalifikacji ludzi. Starał się określić rolę kwalifikacji w tworzeniu bogactwa dla kraju [Smith, 1954: 347, 417–419]. Uważał jednak, że bogactwo kraju tworzy wyłącznie praca produkcyjna, której wytworem są dobra materialne. Nakłady na kształcenie uznał za nakłady produkcyjne. Do pracy produkcyjnej zaliczył także pracę nauczycieli i naukowców. Wyróżnił tym samym dwie kategorie porządkowania kapitału ludzkiego – jako kapitał trwały lub kapitał niematerialny. Był zdania, że skoro umiejętności są nabywane w wyniku procesu kształcenia i nauki oraz są związane z poniesieniem pewnych nakładów finansowych, to można je zaliczyć do kapitału trwałego człowieka [Domański, 1993: 33]. Smith dostrzegł, że człowiek może być traktowany jako zasób kapitału, a umiejętności nabywane przez mieszkańców danego regionu stanowią część kapitału tego regionu [Czerniachowicz, Marek, 2004: 17–19].

Nie wszyscy ekonomiści byli jednak w tej kwestii jednomyślni. Z podejściem tym nie zgadzał się m.in. I. Fisher. Łącząc podejścia różnych ekonomistów w kwestii kapitału ludzkiego i jego wartości, wskazywał na nierozłączność człowieka i jego umiejętności. Zwolennikiem podejścia do interpretacji kapitału ludzkiego w sposób zaproponowany przez Smitha był natomiast J.S. Mill. Starał się dokładniej rozwinąć kwestię możliwości oddzielenia zasobów umiejętności od osobowości człowieka [Domański, 1993: 33, 35]. Podzielił kapitał ludzki na zasoby umiejętności, które przypisał do majątku narodowego oraz na zasoby osobowości. F. List dostrzegał natomiast istotne znaczenie umiejętności i wiedzy w rozwoju zdolności wytwórczych kraju [Nowakowska, Przygodzki, Sokołowicz, 2011: 48]. Uważał, że kapitał człowieka jest tak samo istotny z perspektywy pracy produkcyjnej, jak i handlowej, edukacyjnej czy naukowej. Stał na stanowisku, że dobrobyt narodu jest tym większy, im bardziej rozwinięte są jego siły wytwórcze, również te wykorzystujące wiedzę i umiejętności, które zaliczył do kapitału niematerialnego. Rozszerzył w ten sposób pojęcie kapitału na całość stosunków intelektualnych. Uważał także, że wiedza, zdolności i umiejętności „stanowią najpoważniejszy składnik narodowego zasobu kapitału, w większej części dziedzicznego z przeszłości (...)” [Kunasz, 2003]. J.B. Say, wyróżniając trzy podstawowe rodzaje zasobów (kapitał, ziemię i pracę), był również zdania, że pracę (czynnik ludzki) należy rozpatrywać szerzej – w oderwaniu od kapitału, a „każda praca, materialna czy niematerialna, jest produkcyjna, natomiast źródłem jej efektów jest nagromadzona wiedza”. J.B. Say próbował łączyć poglądy W. Petty’ego i A. Smitha, przypisując bogactwo narodów „wiedzy i rozwojowi oświaty” [Czerniachowicz, Marek, 2004: 18–21]. Był to na tyle zdecydowany pogląd, iż w swojej

pracy J.B. Say stwierdzał, że degradacja nauk na poziomie zarówno elementarnym, jak i wyższym w dłuższej perspektywie mogłaby spowodować, „że nawet wielkie mocarstwa mogłyby cofnąć się, aż do granic ciemnoty i ubóstwa, zanimby obywatele się spostrzegli, jaka jest tego przyczyna” [Kunasz, 2003]. Nagromadzone umiejętności zaliczał do majątku narodowego jako część niematerialnych funduszy zdolności przemysłowych, natomiast pojęcie kapitału zawężał do materialnych wytworów pracy ludzkiej [Domański, 1993: 38].

Twierdzenie dotyczące wzrostu bogactwa kraju na skutek wzrostu wartości kapitału ludzkiego obecne było w poglądach większości ekonomistów. Odnosił się do tej kwestii także A. Marshall, choć zrobił to nieco przewrotnie. Ze względów pragmatycznych marginalizował znaczenie kapitału ludzkiego w swoich analizach, jednak stwierdził, że zwiększanie przez człowieka kwalifikacji i umiejętności przynosi korzystne wyniki w skali makroekonomicznej. Był zdania, że zdobywanie kwalifikacji nie jest wewnętrzną sprawą jednostki, a leży w interesie kraju, więc koszty kształcenia powinno ponosić państwo. Określił, że „współcześnie, określane jako oczekiwane wielkości przyszłych dochodów, uznawane są za jedną z istotnych przesłanek inwestowania w kapitał ludzki”. Natomiast według jego teorii „najbardziej efektywny jest kapitał zainwestowany w istoty ludzkie” [Niedzielski, Poznańska, Matusiak, 2009: 316].

Wiek XX charakteryzuje przede wszystkim gwałtowny rozwój techniki. Pojawianie się nowych maszyn i urządzeń wymagało wiedzy i wykwalifikowanej siły roboczej. Okres ten niewątpliwie sprzyjał obserwacjom i badaniom dotyczącym roli kapitału ludzkiego w gospodarce. Zainicjowana została wówczas nawet nowa dyscyplina naukowa: ekonomika kształcenia. Jej podstawowym celem było badanie prawidłowości i stosunków pomiędzy nakładami i efektami w procesie kształcenia [Wronowska, 2005: 121–128]. Nastąpił także rozwój teorii lokalizacji. Wśród kontynuatorów koncepcji A. Webera („trójkąt lokalizacyjny”) wyróżnić należy A. Predöhla, który wprowadził czynnik analizy przestrzennej do ogólnej teorii równowagi, poprzez pojęcie substytucji [Dębski, 2005: 103]. Choć nie zajmował się bezpośrednio analizą zagadnień związanych z kapitałem ludzkim, to w jego pracach można znaleźć punkty odniesienia do roli terytorium (ściślej lokalizacji i jej właściwości) i wynikających z tego konsekwencji w zakresie zróżnicowania właściwości zasobów pracy. Zwrócił uwagę, że czynniki występujące w różnych miejscach mają różne właściwości i ceny, co oddziałuje bezpośrednio na determinanty lokalizacji inwestycji.

J. Mincer, T.W. Schultz i G.S. Becker nie odwoływali się bezpośrednio w swoich twierdzeniach do zależności kapitału ludzkiego od lokalnych właściwości środowiska społeczno-gospodarczego. Niemniej zwracali uwagę na determinanty dotyczące systemu edukacji, które w istocie uzależnione są od właściwości systemów lokalnych i regionalnych. Schulz badał wpływ inwestycji w kapitał ludzki w skali gospodarki kraju, twierdząc, że samo nazwanie tej zidentyfikowanej „reszty” miernikiem produktywności zasobów jeszcze nie rozwiązuje problemu [Matur, 1999: 207]. Schultz wskazywał, jakie korzyści płyną z inwestowania w człowieka i udowadniał że są one znacznie większe

niż w przypadku inwestowania w środki trwałe. Zgodnie z teorią Schultza dynamiczny wzrost gospodarczy, obserwowany przy niewielkim wzroście czynników produkcji (pracy, ziemi czy kapitału fizycznego), wynika głównie ze wzrostu poziomu wykształcenia osób pracujących [Jarecki, 2003: 32]. Schultz zwracał także uwagę, że duża część konsumpcji w istocie stanowi inwestycję w kapitał ludzki. Z perspektywy badawczej nie jest jednak rzeczą prostą, aby wyodrębnić wydatki na inwestycje w kapitał ludzki, ponieważ obecnie znaczna część wydatków określana pojęciem konsumpcja w istocie stanowi inwestycję w człowieka. Do pewnego poziomu ochrona zdrowia, konsumpcja żywności czy edukacja służą wyłącznie utrzymaniu odpowiedniej sprawności ciała i ducha, zabezpieczeniu w wiedzę i umiejętności niezbędne do satysfakcjonującej pracy. Natomiast po przekroczeniu tego poziomu inwestycje te zaczynają być kwalifikowane wyłącznie jako przyjemności, wówczas należy je zaliczyć do wydatków konsumpcyjnych, które w inny sposób kształtują dochód narodowy [Schultz, 1961: 9]. Wydatki inwestycyjne, podobnie jak czas wolny wykorzystywany na zdobywanie wiedzy i doskonalenie się, nie pojawiają się jednak nigdzie w systemie rachunkowości narodowej, mimo ich niewątpliwie istotnego wpływu na rozwój gospodarczy i społeczny. Schultz argumentował, że „inwestycje w kapitał ludzki są główną przyczyną wzrostu realnych zarobków na osobę” [Cichy, 2005: 9]. Wskazał pięć podstawowych obszarów tych inwestycji: (1) zdrowie, udogodnienia i usługi, których celem jest poprawienie siły, wytrzymałości, wigoru i witalności ludzi, (2) szkolenia i praktyki zawodowe, (3) szkolnictwo i kształcenie w systemach edukacyjnych (na poziomie podstawowym, średnim i wyższym), (4) doksztalcanie dorosłych poza przedsiębiorstwami (5) wewnętrzne migracje zwiększające dostępność do rynku pracy [Schultz, 1961: 9].

G. Becker, jeden z najwybitniejszych przedstawicieli nurtu Nowej Ekonomii, szkoły chicagowskiej [Matur, 1999: 207], starał się udowodnić ściśle powiązania czynnika ludzkiego, wyrażonego poziomem wykształcenia człowieka, ze wzrostem poziomu jego dobrobytu [Becker, 1990: 44–54]. Becker poszukiwał odpowiedzi na pytanie, jaki jest wpływ wykształcenia i różnego rodzaju szkoleń zawodowych na wartość kapitału ludzkiego i wielkość wynagrodzeń [Becker, 1962: 9–49].

Rozwój determinowany technologią i właściwościami lokalizacji (środowiska, miejsca) uwzględniony został w teoriach biegunów wzrostu i polaryzacji przez F. Perroux, A.O. Hirschmana i G. Myrdala. Teorie te silnie akcentują zagadnienia innowacji. Według F. Perroux rozwój następuje poprzez bezpośrednie i pośrednie efekty innowacji. Dodatkowo J.R. Lasuen postawił znak równości między procesami rozwoju a procesami innowacyjnymi w zakresie generowania, dyfuzji i absorpcji innowacji. Swoją koncepcję interpretacji biegunów wzrostu oparł na założeniu, że dzięki koncentracji procesy innowacji w biegunach wzrostu są wzmacniane i rozwój jest intensywniejszy (w tym ujęciu pojęcie to należy rozumieć jako kształtowanie się sektorowych i geograficznych skupisk zakładów związanych z regionalną działalnością eksportową). Procesy rozwoju powodują polaryzację przestrzeni, co ma

swoje konsekwencje zarówno w zakresie atrakcyjności lokalizacji, jak i rozwoju działalności gospodarczej (przemysłu). Lokalizacja i rozwój w regionach spolaryzowanych zależą od wielu współzależnych czynników, które J.R. Boudeville zdefiniował za pomocą kombinacji trzech rodzajów dostępności regionalnej: technicznej, geograficznej i społecznej (ludzkiej). Dostępność ludzka w tym ujęciu rozumiana jest jako korzyści zewnętrzne siły roboczej i informacji. Innowacyjność wymaga wiedzy i jej nośnika, czyli kapitału ludzkiego [Nowakowska, Przygodzki, Chądzyński, 2007: 41–50]. Motyw ten podnosi większość autorów budujących teorie regionalne na gruncie teorii biegunów wzrostu, przy czym, uogólniając, można wskazać, że dodatkowo kolejni autorzy podążają w kierunku wprowadzania do swoich modeli pojęcia sieci, roli powiązań i systemów. Jedną z bardziej znanych koncepcji polaryzacji jest teoria centrum i peryferii, której najbardziej znanym reprezentantem jest J. Friedmann. W swych rozważaniach korzystał z dorobku poprzedników, wprowadzając jednocześnie nowy element do teorii – kryteria pozaekonomiczne – socjologiczne, polityczne, psychologiczne – charakterystyki właściwe człowiekowi. Podobnie jak poprzednicy rozwój zdefiniował jako „nieciągły, skumulowany proces, którego sekwencje pojawiają się na skutek innowacji, w wyniku których powstają bieguny wzrostu, a w końcu rozległy system innowacji. Procesy te zachodzą w przestrzeni, są bowiem zależne od ludzkich działań i społecznych interakcji, a te uwidaczniają się właśnie w przestrzeni” [Stackelberg, Hahne, 1998: 82]. Szybszy rozwój obszarów zurbanizowanych spowodowany jest istnieniem korzystniejszego klimatu do powstawania, dyfuzji i adaptacji innowacji. Centrum postrzegane jest jako rdzeń obszaru (*core region*), w którym powstają bodźce rozwoju. Centrum rozwoju to obszar charakteryzujący się dużą koncentracją innowacji, pozostałe obszary to peryferie, które są uzależnione od centrum – kopiują jedynie innowacje i nie mogą wytworzyć własnych czynników wzrostu [Baczarow, Suliborski, 2002]. Obszary te są ze sobą ściśle powiązane, tworząc zamknięty, hierarchiczny system przestrzenny. Dzięki wzajemnym powiązaniom innowacje rozprzestrzeniają się z centrum na peryferie.

Interesujące badania, odnoszące się także do zróżnicowania wartości kapitału ludzkiego w zależności od otoczenia, prowadzili m.in. R.E. Lucas i P.M. Romer. Dostrzeżono już wówczas prace J. Schumpetera z początku XX wieku, zawierające, rewolucyjny jak na te czasy, wniosek: rozwój gospodarczy to proces generowany wewnątrz systemu gospodarczego, a nie – jak dotąd zakładano – przez czynniki egzogeniczne. W duchu tego stwierdzenia P.M. Romer i R.E. Lucas zaproponowali modele wyjaśniające wzrost gospodarczy, wskazując na wewnętrzne źródła energii, które burzą stan równowagi i prowadzą do rozwoju. Badaczy tych uznaje się za pionierów endogenizacji postępu technicznego i endogenizacji akumulacji kapitału ludzkiego. Lucas, wykorzystując dorobek i kierunki rozważań poprzedników, stworzył uznawany za klasyczny model kapitału ludzkiego oparty na dwóch różnych koncepcjach dotyczących sposobu akumulacji kapitału ludzkiego: w wyniku edukacji szkolnej oraz nabywania doświadczenia zawodowego. W obu przy-

padkach akumulacja ta była powiązana z koniecznością poświęcenia użyteczności teraźniejszej na korzyść użyteczności przyszłej [Cichy, Malaga, 2007: 28–29]. Lucas twierdził ponadto, podobnie jak G. Becker, że to od jednostki zależy, w jaki sposób alokuje swój czas w tworzenie kapitału ludzkiego i jego produktywność w przyszłości [Maroń, 2009: 16–17]. W swoim modelu Lucas określił kapitał ludzki zarówno jako efekt zewnętrznej (*external productivity effect*), jak i wewnętrznej (*internal productivity effect*) produktywności [Matur, 1999: 203–213]. Wskazał, że nie tylko jednostka jest odpowiedzialna za budowanie swojej wartości, ale jej wartość zależy także od otoczenia, od innych jednostek oraz od środowiska. Rozumowanie takie prowadziło do konstatacji, że poziom kapitału ludzkiego jest wyższy w tych regionach, które więcej i efektywniej inwestują w jego akumulację [Gaczek, 2007; Nowakowska, Boryczka, 2008]. Produktywność kapitału ludzkiego jest bowiem zależna od specyficznej wiedzy i umiejętności, które są transmitowane zarówno między jednostkami w tym samym czasie, jak i między pokoleniami. Lucas nazwał proces akumulacji kapitału ludzkiego *social activity* [Matur, 1999: 208]. Podejście to akcentuje zwrócenie uwagi badaczy na elementy właściwe konkretnym miejscom w przestrzeni i konkretnym społecznościom.

Nieco inną propozycją uwzględniania kapitału ludzkiego w procesach rozwoju gospodarczego było potraktowanie go jako determinanty lub nośnika postępu technicznego. Przykładem mogą być tutaj prace P.M. Romera. Autor był zdania, że to zasoby wiedzy obecne w środowisku determinują efektywność produkcji dóbr oraz podaż wiedzy ma wpływ na postęp technologiczny i produktywność kapitału ludzkiego w sektorze badawczym. Stąd edukacja i talenty naukowe, jako zmienne kapitału ludzkiego, w znaczącym stopniu determinują poziom rozwoju [Romer, 1989: 28]. W swoim modelu, jednym z pierwszych modeli endogenicznego postępu technicznego, przyjął istnienie czterech czynników produkcji: kapitału fizycznego, pracy, kapitału ludzkiego (który ma zdolność akumulacji wiedzy) oraz technologii [Cichy, 2008: 32]. Syntezę wyników badań Lucasa i Romera starał się uchwycić w swoim modelu Ch.I. Jones. Wzorował się w swoich pracach na mechanizmie rozwoju technologii zaproponowanym przez Romera oraz akumulacji kapitału ludzkiego w sposób opisany w modelu Lucasa. Model Jonesa traktuje kapitał ludzki jako determinantę i nośnik postępu technologicznego. Autor stwierdził, że kategorie te są ze sobą wzajemnie powiązane: „kapitał ludzki jest potrzebny do rozwoju technologii, a rozwój technologii przyczynia się do wzrostu zasobu kapitału ludzkiego” [Niedzielski, Poznańska, Matusiak, 2009: 318]. W swojej koncepcji uznał, że gospodarka wytwarza trzy rodzaje dóbr [Jones, 1996: 3]:

- dobra konsumpcyjne (finalne) – rozumiane jako towary,
- kapitał ludzki – postrzegany jako umiejętności oraz doświadczenie,
- pośrednie – obejmujące wiedzę i idee, które ma dana firma produkcyjna.

Jones stwierdza, że istnieją dwa różne rodzaje zakumulowanej wiedzy: kapitał ludzki – jako umiejętność zastosowania nowych technologii (dóbr pośrednich) w procesie produkcyjnym oraz zbiór idei – służących do produkcji coraz bardziej zaawansowanych dóbr pośrednich [Roszkowska, 2006: 313].

Równocześnie wraz z rozwojem endogenicznych modeli wzrostu gospodarczego, w latach sześćdziesiątych XX wieku rozwijane były koncepcje dotyczące roli terytorium w determinowaniu procesów rozwoju. W tym przypadku także podkreślano znaczenie kapitału ludzkiego i szerzej intelektualnego jako determinanty rozwoju. Nastąpiła wówczas zasadnicza zmiana myślenia i podejścia do terytorium. Dotychczasowe teorie w sposób niewystarczający wyjaśniały zjawiska zachodzące w przestrzeni, szczególnie w odniesieniu do regionów. Dlatego, w szczególności na gruncie ekonomii regionalnej, wskazano nowe podejście do rozwoju regionalnego o charakterze endogenicznym (oddolnym), wprowadzając pojęcie rozwoju lokalnego. W literaturze anglojęzycznej mniejsze znaczenie przypisuje się w rozwoju lokalnym terytorium, na którym do niego dochodzi, stąd też można spotkać się również z pojęciem *community development*, czyli rozwojem społeczności lokalnej. Pojęcie to oznacza „serie społecznościowych usprawnień, które mają miejsce w danej społeczności, jako rezultat wspólnych wysiłków różnorodnych grup ludzi” [Starosta, 1995: 215]. Rozwój lokalny ma terytorialny charakter. U jego podstaw leży tworzenie środowiska sprzyjającego rozwijaniu działalności, co zakłada istnienie odpowiedniego wyposażenia, wykształconej społeczności, żywego środowiska społeczno-kulturowego oraz powiązań między różnymi zlokalizowanymi czy też rozwijanymi na danym terytorium działalnościami. Lokalność to terytorium „działań”, to przestrzeń, na której aktywni lub potencjalni partnerzy mogą się wymieniać doświadczeniami, negocjować i decydować [Jewtuchowicz, 2013: 63–71]. Rozwój lokalny determinowany jest zatem przede wszystkim takimi czynnikami, jak: kapitał ludzki, na który składają się „umiejętności pojedynczych ludzi, ich skumulowana wiedza, zdolność do podejmowania pracy czy stan zdrowia i poziom higieny” [Szczepański, 2000: 27] oraz kapitał społeczny, opierający się na zdolności i gotowości do dialogu, kompromisu i kooperacji między ludźmi będącymi członkami danej społeczności lokalnej, a także prawa i regulacje lokalne [Przygodzki, 2004: 93–107].

Terytorium jest systemem otwartym, jest zatem też systemem uczącym się [Florida, 1995: 531–534]. R. Florida w swoim modelu klasy kreatywnej (*creative class*) podkreśla, że koncentracja kapitału ludzkiego jest ważniejsza niż koncentracja przedsiębiorstw [Florida, 2002: 221]. Twierdzi wręcz, że naukowcy zaniedbali badanie przyczyn lokalizacji ludzi, poświęcając zbyt wiele uwagi jedynie czynnikom lokalizacji przedsiębiorstw. Koncepcja klasy kreatywnej (kapitału kreatywnego) różni się od dotychczasowych ujęć teoretycznych kapitału ludzkiego w dwóch kwestiach: identyfikuje rodzaje kapitału ludzkiego, wskazując ludzi kreatywnych jako wartość kluczową dla wzrostu gospodarczego, oraz wyróżnia podstawowe dla ludzi kreatywnych czynniki, kształtujące ich decyzje lokalizacyjne. Zachowania jednostek kreatywnych nie pokrywają się z typowymi teoriami, gdyż w rzeczywistości ludzie kreatywni nie tyle podążają „niewolniczo” za pracą, ale wybierają miejsca innowacyjne, tolerancyjne i różnorodne [Florida, 2003: 7–8]. Obecność tych czynników

w danym miejscu i czasie „decyduje o powstawaniu ośrodków kreatywnych skupiających klasę twórczą, która staje się obecnie czynnikiem decydującym o możliwościach rozwoju” terytorium [Jałowiecki, 2007: 63].

Jedną z najnowszych, uznanych teorii wzrostu: jednolita teoria wzrostu gospodarczego (*Unified Growth Theory*) O. Galora i jego współpracowników także odwołuje się do kluczowej roli kapitału ludzkiego i pośrednio jego związku z lokalizacją we współczesnych procesach rozwoju. W teorii tej kapitał ludzki, obok postępu technicznego, jest zasadniczą przyczyną trwałego wzrostu gospodarczego oraz przejścia od fazy stagnacji maltuzjańskiej do fazy współczesnego wzrostu gospodarczego. Autorzy nie odwołują się jednak w sposób bezpośredni do roli procesów terytorializacji kapitału ludzkiego, niemniej wnioski w tym obszarze można sformułować na podstawie jej treści. Istotą teorii jest stwierdzenie, że akumulacja kapitału fizycznego zastępowana jest akumulacją kapitału ludzkiego jako głównego motoru wzrostu gospodarczego. Autorzy proponują pogodzenie sprzecznych poglądów na temat wpływu nierówności na wzrost gospodarczy. Sugerują, że klasyczny punkt widzenia, dotyczący pozytywnego wpływu nierówności na proces rozwoju, jest prawdziwy i odnosi się do gospodarek będących we wczesnych stadiach industrializacji, kiedy akumulacja kapitału fizycznego jest głównym motorem wzrostu gospodarczego. Natomiast w kolejnych etapach rozwoju to akumulacja kapitału ludzkiego i wiedzy jest głównym motorem wzrostu gospodarczego [Galor, Moa, 2004: 1021–1022]. We wczesnych stadiach uprzemysłowienia stopa zwrotu z kapitału ludzkiego jest niższa niż stopa zwrotu z kapitału fizycznego. Okres stagnacji maltuzjańskiej charakteryzował się wolnym postępem technologicznym przy jednocześnie wysokim wzroście demograficznym. Stąd postęp technologiczny kompensowany był przez przyrost naturalny [Malaga, 2013: 19–25]. W tym przypadku ruchy urbanizacyjne związane były jedynie z lokalizacją pozbawioną procesów zakorzeniania bądź procesy te nie miały wpływu na wzrost gospodarczy. W kolejnych okresach zarówno inwestycje w akumulację kapitału ludzkiego, jak i kapitału fizycznego, napędzają proces rozwoju [Galor, 2005: 232–234]. Dochodzi do trwałego wzrostu gospodarczego, kiedy postęp gospodarczy nie determinuje już wzrostu liczby ludności, lecz akumulację kapitału ludzkiego. Zjawisko to ma charakter samowzmacniającej pętli, ponieważ jest korzystne dla procesów technologicznych. Kapitał ludzki jest ucieleśniony w jednostkach. Natomiast inwestycje jednostek w kapitał ludzki podlegają malejącym zwrotom krańcowym. Łączny zwrot z inwestycji w kapitał ludzki zostaje zmaksymalizowany, jeśli inwestycje te są szeroko rozpowszechnione wśród społeczności lokalnej. Jednolita teoria wzrostu gospodarczego sugeruje, że w gospodarkach, w których zwrot z kapitału ludzkiego jest stosunkowo niższy, nierówności są korzystne dla wzrostu gospodarczego. Natomiast w gospodarkach, w których zwrot z kapitału ludzkiego jest stosunkowo wyższy, równość jest korzystna dla procesu rozwoju [Galor, 2012: 27]. W tej perspektywie działania o charakterze lokalnym, których celem jest koncentracja kapitału ludzkiego, szczególnie o wysokiej wartości, a także inwestycje

we wzmacnianie jego wartości, są ważne w determinowaniu procesów rozwoju. Mobilność kapitału ludzkiego rośnie wraz ze wzrostem jego wartości, więc lokalne działania inwestycyjne ukierunkowane na akumulację kapitału ludzkiego w naturalny sposób odwołują się do zasobów specyficznych terytorium [Sokołowicz, 2015: 163–164]. Tym samym dochodzi do zakorzeniania kapitału ludzkiego. W bardziej zaawansowanych stadiach rozwoju gospodarek podstawowym czynnikiem postępu technologicznego jest tworzenie kapitału ludzkiego, nie zaś wielkość populacji [Malaga, 2013: 4].

Teoria kapitału ludzkiego analizowana na gruncie teorii wzrostu na przestrzeni dziesięcioleci podlegała ewolucji. Na ogół panuje powszechny konsensus, że w celu osiągnięcia długotrwałego wzrostu gospodarczego nie wystarczy jedynie inwestować w tradycyjne czynniki produkcji, bowiem one, choć istotne, nie stanowią podstawy wzrostu gospodarki w takiej mierze, jak sądzono w XIX i XX wieku. Współcześnie zrównoważony rozwój wymaga wiedzy, której podstawowym nośnikiem, podmiotem inwestycji, operatorem, decydentem i użytkownikiem jest człowiek. Warto odnotowania jest fakt, że jednocześnie zwiększa się mobilność kapitału ludzkiego w skali globalnej i paradoksalnie wzrasta również rola terytorium w tworzeniu jego wartości. Obserwuje się wzrost znaczenia procesów terytorializacji kapitału ludzkiego. Niemniej wyniki badań pokazują, że fakt ten ciągle jeszcze nie znalazł powszechnego uznania i rzadko uwzględniany jest w polityce rozwoju [Przygodzki, 2013: 12–166]. Problem w sposób szczególny dotyka krajów, w których polityka rozwoju kapitału ludzkiego zdefiniowana jest przede wszystkim na poziomie centralnym i w minimalnym stopniu uwzględnia możliwości wykorzystywania zasobów specyficznych niezbędnych do wzmacniania potencjału konkurencyjnego regionów. Analiza dobrych przykładów z Niemiec, Wielkiej Brytanii czy Włoch pokazuje, że należy zdecydowanie podnieść rangę polityki rozwoju kapitału ludzkiego na poziomach regionalnych poprzez wyodrębnienie jej z innych rodzajów polityki, w których ewidentnie jej znaczenie jest marginalizowane. Upodmiotowienie takie skutkowałoby rozszerzeniem katalogu stosowanych instrumentów oraz optymalizacją inwestycji zarówno w obszarze tworzenia wiedzy innowacyjnej, zaawansowanej, jak i podstawowej. Ważne bowiem, że każdy z tych rodzajów wiedzy niezbędny jest w regionach dla ich zrównoważonego i dynamicznego rozwoju. Natomiast bilans ten dotychczas często rozpatrywany jest jedynie z poziomu kraju.

Procesy koncentracji kapitału ludzkiego w przestrzeni

Zarówno kapitał ludzki, materialny, jak i finansowy wykazują tendencję do koncentracji przestrzennej na obszarach o wysokim poziomie rozwoju. W przestrzeniach tych dochodzi do zintensyfikowanych inwestycji w ludzi, które mają zarówno charakter planowy (są elementem polityki państwa lub władz samorządowych), jak i spontaniczny (wynikający z sąsiedztwa i bliskości) [Domański, 1993: 19].

Ważnym sposobem pomnażania kapitału ludzkiego, a także czynnikiem determinującym jego koncentrację, są procesy migracji i zdolności mobilne ludzi. Chodzi tutaj zarówno o migracje związane z poszukiwaniem zatrudnienia, dotyczące celów edukacyjnych, jak i związane z chęcią poprawy jakości życia [Przygodzki, Sokołowicz, 2008: 352–370; 2009: 183–204]. Z drugiej strony koncentracja odpowiedniej jakości kapitału ludzkiego jest ważnym motywem lokalizacji przedsiębiorstw, szczególnie tych, na których najbardziej zależy regionom – podmiotów innowacyjnych.

Centra wzrostu są miejscem koncentracji wielu przedsiębiorstw poszukujących często wykwalifikowanych specjalistów oraz lokalizacji nowych inwestycji. Z uwagi na dużą koncentrację oraz dostępność kapitału finansowego i ludzkiego oferują one bardzo dobre warunki dla realizacji innowacyjnych projektów. Wskazuje na to między innymi przedstawiona wcześniej teoria A.O. Hirschmana, zgodnie z którą polaryzacja będąca cechą naturalną procesów wzrostu jest wynikiem koncentracji działalności gospodarczej i kapitału tam, gdzie jest najwięcej korzyści zewnętrznych i najłatwiejsza jest kreacja innowacji, czyli właśnie w ośrodkach wzrostu [Lisowski, 2004: 312–315].

Koncentracja kapitału ludzkiego prowadzi do powstawania klastrów kapitału ludzkiego [Lucas, 1988: 38]. Pozwala zatem skutecznie inwestować w istniejące, zlokalizowane zasoby kapitału ludzkiego i oczekiwać korzyści gospodarczych między innymi w postaci efektów aglomeracji oraz korzyści sieci. Potwierdzają to przede wszystkim dane ilustrujące międzyregionalne zróżnicowania rozwoju kapitału ludzkiego w przestrzeni krajów UE oraz zróżnicowania pod względem poziomu decentralizacji (autonomii i zaangażowania sektora samorządowego w inwestycje w kapitał ludzki), a także odmienne modele polityki rozwoju kapitału ludzkiego.

Silna tendencja do koncentracji przestrzennej kapitału ludzkiego ujawnia się przede wszystkim w dużych ośrodkach zurbanizowanych, biegunach wzrostu, czyli na przykład w stolicach regionów czy miastach o randze metropolii. Im wyższy jest poziom wiedzy, tym większa skłonność do mobilności przestrzennej. W konsekwencji zjawisko to prowadzi do dysproporcji w rozmieszczeniu kapitału ludzkiego [Korenik, 2008: 78–79]. Koncentracja kapitału ludzkiego może rodzić zagrożenia dotyczące peryferyzacji procesów rozwoju, prowadząc do marginalizacji niektórych jednostek. Wzrost jakości zasobów ludzkich w wymiarze przestrzennym może sprzyjać rozwojowi jednych obszarów, a innych nie. Zarówno w skali globalnej, jak i regionalnej pojawia się zagrożenie tzw. „wypowości” lub „peryferyzacji” wzrostu gospodarczego [Gaczek, Komorowski, 2005: 54–55]. Bieguny wzrostu dają również szansę na pełniejsze spożytkowanie (większą efektywność) obecnych zasobów kapitału ludzkiego. Z jednej strony dzieje się tak dzięki zróżnicowanemu i bardziej wymagającemu popytowi zgłaszanemu przez rynek pracy. Niewątpliwie istnieją tutaj bardziej rozwinięte i zdwersyfikowane rynki pracy pozwalające pracownikom wykazać się pełnią wiedzy i umiejętności. Z drugiej strony warunki życia, środowisko (otoczenie) człowieka w miejscu jego zamieszkania i spędzania czasu wolnego inspiruje do użytkowania wiedzy i często wymaga jej stosowania.

Obserwuje się dodatnie sprzężenia zwrotne w postaci efektów synergii pomiędzy zasobami kapitału ludzkiego, finansowego i materialnego. Kapitał ludzki gromadzi się najczęściej w ośrodkach centralnych z powodu dużej koncentracji w tych miejscach kapitału finansowego i materialnego. Oznacza to, że kapitał materialny i finansowy stanowią podstawę rozwoju zasobów kapitału ludzkiego. Współcześnie zdobycie określonych umiejętności czy kwalifikacji wymaga nakładów finansowych i zaplecza materialnego, podobnie jak produkcja innowacji. W konsekwencji w literaturze przedmiotu przeważa opinia, że tendencja do koncentracji tych kapitałów jest silniejsza od procesów rozproszenia i dyfuzji. Jest to bezpośrednią przyczyną wskazującą na konieczność interwencji publicznej w celu zapobiegania i minimalizowania skutków marginalizacji oraz peryferyzacji przestrzennej, społecznej i ekonomicznej miejsc w regionie oddalonych od centrum. Zjawiska te prowadzą bowiem do „deprecjacji” zasobów kapitału ludzkiego [Sokołowicz, 2008: 11–15]. Koncentracja zasobów kapitału ludzkiego zróżnicowanych pod względem wykształcenia, wieku i kwalifikacji zawodowych pozwala na większą dywersyfikację struktury gospodarczej. Dostępność różnorodnych zasobów pracy w ośrodkach centralnych ułatwia tworzenie i realizację długoterminowych strategii rozwoju przedsiębiorstw, a pracownicy o wysokich kwalifikacjach zawodowych sprzyjają zwiększaniu efektywności działania i innowacyjności. Koncentracja zasobów kapitału ludzkiego wysokiej jakości zapewnia zatem wzrost endogeniczny i odgrywa podstawową rolę w kształtowaniu środowisk innowacyjnych [Gaczek, Komorowski, 2005: 54–55].

Współcześnie duża liczba rąk do pracy oraz podstawowe umiejętności zawodowe rzadko traktowane są jako czynniki, które mogą przyspieszać tempo wzrostu gospodarczego regionu [Gaczek, 2007: 44–47]. Takie właściwości zasobów pracy nie determinują bowiem procesów innowacyjnych, niezbędnych do tworzenia wartości dodanej. Istnieją ograniczone możliwości dyfuzji wiedzy zarówno wewnątrz środowiska przedsiębiorczości, jak i pomiędzy poziomem lokalnym i otoczeniem zewnętrznym (międzynarodowym, globalnym). Inaczej mówiąc, deficyt kapitału ludzkiego dysponującego wiedzą innowacyjną i wiedzą zaawansowaną ujemnie wpływa na atrakcyjność inwestycyjną terytorium i zdolność wykorzystywania szans rozwojowych [Przygodzki, 2018: 101].

Terytorialna koncentracja wiedzy i znaczenie bliskości we wzmacnianiu wartości kapitału ludzkiego

Adekwatnie do kapitału ludzkiego zasoby wiedzy także mają tendencję do koncentracji przestrzennej przede wszystkim dlatego, że wiedza wymaga specyficznych warunków produkcji, dystrybucji i magazynowania, zdeterminowanych przez człowieka, a nie przez naturę. Podmioty wykorzystujące wiedzę zaangażowane są w różnego rodzaju struktury sieciowe. Poszukują kontaktów z otoczeniem, a w sprzyjających środowiskach tworzą klastry wiedzy. Z uwagi na „wyjątkowo efektywną strukturę wzmacniania innowacyjności

i transferu technologii” nazywane są także klastrami innowacji (*innovation cluster*), klastrami badawczymi (*research-driven cluster*) lub klastrami opartymi na wiedzy (*knowledge based cluster*) [Mauroner, 2015: 736–747; Muller, 2012: 22–54; Nowakowska, 2011: 93].

Klastry wiedzy najczęściej skupiają się wokół organizacji produkcyjnych, w których wiedza stanowi nakład lub efekt procesu produkcyjnego. Klaster wiedzy to przede wszystkim kombinacja relacji pomiędzy inteligentnymi (opartymi na wiedzy) przedsiębiorstwami, centrami naukowymi i badawczymi, szkołami wyższymi, think tankami oraz władzami publicznymi. W tym ujęciu ma zbliżoną strukturę i mechanizm działania do innych rodzajów klastrów. Niezbędne są także wiedza cicha (*tacit knowledge*) oraz korzyści bliskości (*proximity*) tworzące specyficzne uwarunkowania instytucjonalne, tzw. „architekturę wiedzy”. Chodzi o wzajemne relacje między rynkiem a sferą publiczną, wykorzystywane do budowania przewag konkurencyjnych przedsiębiorstw. Architektura ta ma specyficzne właściwości: jest zakorzeniona w formalnych i nieformalnych instytucjach, bardzo zależna od partnerów, niejawną z natury, ale zarazem istotna z perspektywy określania zdolności organizacji do nabywania, przyswajania, asymilacji i adaptacji nowej wiedzy. „Kręgosłupem” klastrów wiedzy jest infrastruktura ICT, która nie produkuje wiedzy, ale znacznie przyspiesza komunikację [Evers, 2008: 8–9]. Klastry te mają potencjał do kreowania innowacji i nowych rodzajów działalności. Stanowią ważny biegun i często centralny punkt większej struktury produkcji i rozpowszechniania wiedzy.

Zbliżoną ideą do klastrów wiedzy jest koncepcja hubów wiedzy (*knowledge hub*). Często pojęcia te w literaturze stosuje się wymiennie. Można jednak dostrzec ich odmienność i specyfikę. Określając specyfikę klastrów wiedzy, akcentuje się przede wszystkim organizacyjne aspekty związane z aglomeracją i bliskością. Natomiast koncepcja hubów wiedzy podkreśla przede wszystkim efekty koncentracji wiedzy determinujące efekty dzielenia się wiedzą i jej rozpowszechniania w środowisku. Koncepcja ta podkreśla przede wszystkim znaczenie wykorzystania zasobów niematerialnych i dyfuzji wiedzy w celu kreowania innowacji. Huby wiedzy definiuje się jako lokalne systemy innowacji, które mają charakter węzłów w sieciach wytwarzania i dzielenia się wiedzą. Cechą wspólną hubów wiedzy jest wysoki stopień wewnętrznego i zewnętrznego usieciowienia. Spełniają one trzy podstawowe funkcje: generowania wiedzy, transferu wiedzy do „miejsc” jej praktycznego zastosowania, podnoszenia poziomu wiedzy ludzi w ramach działań edukacyjno-szkoleniowych [Evers, 2008: 10]. Wśród cech charakterystycznych dla hubów wiedzy wymienia się [Reve, 2009:19]:

- koncentrację specjalistów z obszarów edukacji oraz badań i rozwoju dysponujących aktualną wiedzą specjalistyczną,
- koncentrację międzynarodowych korporacji, które posiadają wyspecjalizowane centra doskonałości w obszarze badań, rozwoju i innowacji,
- koncentrację inwestorów *venture capital* i inwestorów zdolnych do komercjalizacji nowych technologii i modeli biznesowych,

- koncentrację zaawansowanych usług opartych na wiedzy,
- silne i konkurujące ze sobą uniwersytety, instytuty badawcze, współpracujące z innymi jednostkami badawczymi, mające bliskie powiązania ze światem biznesu,
- dobrze funkcjonującą infrastrukturę wiedzy i dostęp do najbardziej zaawansowanych laboratoriów na świecie,
- doskonałą sieć wiedzy o zasięgu globalnym.

Szczególnym przypadkiem hubów wiedzy są nowoczesne strefy gospodarcze, których siłą sprawczą jest nowoczesny park technologiczny lub instytut badawczy czy szkoła wyższa.

Cechy klastrów i hubów wiedzy sprawiają, że naturalnym miejscem ich powstawania są miasta – a przede wszystkim duże obszary metropolitarne [Conventz, Derruder, Thierstein, Witlox, 2014]. Terytoria te mają zdolność przyciągania kapitału ludzkiego, a w szczególności klasy kreatywnej. Tezę tę udowadnia szeroko R. Florida, wskazując, że przedsiębiorstwa lokalizują się w miejscach, gdzie koncentrują się utalentowani, wartościowi ludzie, gdyż to oni są w znacznej mierze źródłem innowacji i rozwoju. Miejscami tymi są przede wszystkim duże jednostki miejskie, w szczególności obszary metropolitalne. Metropolie stanowią efekt procesu globalizacji i są węzłami w globalnej sieci, łączącymi dwie przestrzenie: globalną z lokalną [Jewtuchowicz, 2013; Nowakowska, Przygodzki, Sokołowicz, 2011]. Ich naturalnymi cechami są otwartość i tolerancyjność zróżnicowanego środowiska [Parysek, 2003: 27]. To również miejsca największej koncentracji utalentowanych jednostek. Wyrazem specyfiki i wyjątkowości metropolii jest jej atrakcyjność jako miejsca, które: oferuje warunki rozwojowe minimalizujące koszty transakcyjne, jest centrum absorpcji innowacji oraz powstawania nowych produktów, posiada rozbudowaną infrastrukturę sprzyjającą rozwojowi oraz zapewnia możliwości kształcenia na wysokim poziomie. Metropolie odgrywają znaczącą rolę w tworzeniu się zasobów kapitału ludzkiego, są miejscem oferującym duże możliwości kształcenia i prowadzenia badań naukowych, z uwagi na znaczną koncentrację uczelni wyższych, placówek naukowo-badawczych i technologicznych [Domański, 1993: 20]. Elementy te oraz doświadczenie zawodowe pozytywnie oddziałują na jakość kapitału ludzkiego. Obecność wielu instytucji z różnych dziedzin i duża koncentracja podmiotów gospodarczych, w tym korporacji międzynarodowych, czyni z metropolii obszary atrakcyjne zarówno pod względem rynku pracy, jak również możliwości inwestowania pracowników w rozwój, zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności. Zatem wzmacnianie cech nadających miejscu charakter metropolii jest podstawową działalnością w zakresie wspierania lokalizacji zasobów klasy kreatywnej [Przygodzki, 2014: 161]. Należy przy tym pamiętać, że nie chodzi wyłącznie o miasto centralne aglomeracji, ale cały obszar metropolitalny, ponieważ jak słusznie zauważa Ph. Cooke, zwłaszcza w Europie obserwowane są sytuacje, kiedy „bardziej wyspecjalizowane miasta satelitarne w większym stopniu przyciągały producentów działających w sektorze zaawansowanych technologii. Za przykłady obrazujące taki proces nowoczesnej urbanizacji

służyć mogą liczne ośrodki hi-tech otaczające Boston: Waltham, Worcester, Woburn i Andover; także San Francisco i Silicon Valley, Londyn wraz z Cambridge, Oksfordem i Thames Valley; Sztokholm i Uppsala, Helsinki i Espoo lub Kopenhaga i Lund” [Cooke, 2006: 23].

Inwestowanie w kapitał ludzki związane jest z konkretną lokalizacją i jej otoczeniem. Terytorium jako konstrukcja ekonomiczno-społeczna jest przestrzenią interakcji, które zachodzą dzięki szeroko rozumianej bliskości. Jednak bliskości tej nie należy rozważać w ujęciu statycznym, a wyłącznie dynamicznym. W poprawnej interpretacji mechanizmów tworzenia wartości kapitału ludzkiego w efekcie procesów uczenia się odgrywa rolę czynnik czasu. Dynamika różnych wymiarów bliskości decyduje o sprawności systemów uczenia się. J. Padgett i W. Powell zwracają uwagę, że w krótkim okresie to aktorzy lokalni tworzą relacje, natomiast w długiej perspektywie to relacje tworzą nowych aktorów [Padgett, Powell, 2012: 3]. W krótkim okresie bliskość tworzy sieci, klastry i huby wiedzy, a w długim okresie to sieci wiedzy budują i wzmacniają relacje bliskości.

Badania nad rolą przestrzeni w rozwoju gospodarczym prowadzone od początku lat dziewięćdziesiątych, głównie przez członków grupy badawczej „*Proximity Dynamics*” group, zdeterminowały uznanie paradygmatu bliskości (*proximity*) jako jednej z kluczowych sił kształtujących rozwój regionalny współczesnej gospodarki [Torre, Rallet, 2005: 8]. Fenomen bliskości zakorzeniony jest bezpośrednio w trzech nurtach teoretycznych: koncepcji środowiska innowacyjnego, dystryktu przemysłowego i nowej geografii ekonomicznej [Nowakowska, 2018: 15; Sokołowicz, 2015]. Dodatkowo również interpretacja procesów związanych z relacjami międzyludzkimi silnie odwołuje się do teorii kapitału społecznego. Z uwagi na różnorodne konteksty pojęcia „przestrzeń”, rzadziej używa się terminu „bliskość przestrzenna” (*spatial proximity*), który tym samym jest swego rodzaju uogólnieniem [Boschma, Lambooy, 1999: 415]. W ujęciu ekonomicznym najczęściej wyróżnia się bliskości: geograficzną (*geographical*), instytucjonalną (*institutional*), poznawczą (*cognitive*), organizacyjną (*organizational*) i społeczną (*social*) [Boschma, 2005: 63].

Pierwotnie to bliskość geograficzną uważano za podstawowy i konieczny wymiar dyfuzji wiedzy. Bliskość ta sprzyja kumulacyjnej dynamice wykorzystywania i generowania wiedzy. Teorie gospodarki przestrzennej, jak również teorie komunikacji, w ten lub inny sposób kładą nacisk na fakt, że bogactwo interakcji będące źródłem kreatywnego uczenia się w znacznym stopniu wymaga bliskości geograficznej [Crevoisier, Jeannerat, 2009: 1227]. Można zatem stwierdzić, że mechanizmy globalizacji nie wyeliminowały znaczenia odległości [Cooke, 2006: 21]. Z pewnością jednak dokonano poważnej reinterpretacji rozumienia dostępności, co zresztą zapowiadał J. Rifkin w znanej książce *Wiek dostępu* [Rifkin, 2003]. Warto tutaj powrócić do pojęcia globalizacji, przypominając, że zjawisko to zdefiniowane jest przez dwie cechy: dostępność i bliskość. Dostępność należy interpretować jako uwolnienie od przynależności do przestrzeni, możliwość abstrahowania, w sensie ekonomicznym, od lokalności, dzięki dominacji aprzestrzennych procesów rynkowych.

W tym kontekście „uwolnienie od lokalności” dało niemal nieograniczony dostęp do wiedzy i informacji możliwych do pozyskania poza terytorium. Takie otwarcie systemów lokalnych pozwoliło im wejść w partnerstwa o charakterze międzynarodowym i globalnym. Zaowocowało także nowymi możliwościami organizacji środowisk przedsiębiorczości i wzmocnienia ich zdolności innowacyjnych oraz potencjału konkurencyjnego. Stąd dostępność jest także ściśle związana z pojęciem sieci oraz pojęciem bliskości funkcjonalnej i organizacyjnej” [Torrès, 2004: 25–26]. Bliskość geograficzna pozwala integrować wymiar społeczny z mechanizmami ekonomicznymi, co, jak wskazują D. Gallaud i A. Torre, określane jest pojęciem odległości funkcjonalnej (*functional distance*) [Gallaud, Torre, 2005: 6]. Bliskość geograficzna w tym przypadku bezpośrednio pozwala na tworzenie partnerstw w celu osiągnięcia korzyści skali i minimalizacji znacznej części kosztów transakcyjnych. Poza tym możliwe jest osiągnięcie typowych, opisywanych w literaturze korzyści aglomeracji [Kolehmainen, 2003: 4–27]. Ten rodzaj bliskości często uznawany jest za warunek konieczny lub inicjujący pozostałe formy bliskości. Jednak opinia ta znajduje także oponentów. Wyniki badań, które analizuje E. Giuliani, ujawniają zgoła inny obraz. Kolokacja geograficzna nie jest wystarczająca, a nawet często nie jest konieczna do przekazywania wiedzy między aktorami sieci [Giuliani, 2007: 139–168]. Niemniej autor podkreśla zaraz, że bliskość znajduje w tym procesie kluczowe znaczenie, ale inne jej wymiary są ważniejsze. Bliskość geograficzna jest najbardziej statyczną przestrzenią spośród wyróżnionych wymiarów bliskości. Tym samym jest to przestrzeń, która daje wiele możliwości strategicznych, długookresowych zachowań.

Bliskość instytucjonalna stwarza podstawy dla kolektywnego (zbiorowego) procesu uczenia. Instytucje formalne i nieformalne rozumiane jako wspólne zwyczaje, rutyna, ustalone praktyki działania, zasady, prawo koordynują relacje i interakcje pomiędzy jednostkami i grupami. Jak określa to R.A. Boschma, są niczym klej dla wspólnych działań, ponieważ redukcją niepewność i obniżają koszty transakcyjne [Boschma, 2005: 68]. Podobieństwo kulturowe, wspólne język i tradycje, wzajemne zaufanie to wartości wzmacniające zdolności uczenia się, transfer informacji i innowacyjność. Autor zwraca uwagę, że ta forma bliskości może w niektórych przypadkach negatywnie wpływać na zdolności innowacyjne środowiska. Można wówczas obserwować efekt zamknięcia instytucjonalnego (*institutional lock-in*), objawiający się usztywnieniem i małą wrażliwością struktur instytucjonalnych na reagowanie na zmiany [Boschma, Lambooy, 1999: 416]. Zbyt znaczna bliskość instytucjonalna może wywoływać niechęć do testowania nowych rozwiązań, angażowania się w inne zewnętrzne projekty. Zachowania te osłabiają transfer wiedzy w środowisku i zmniejszają zdolności innowacyjne [Boschma, 2005: 68].

Bliskość poznawcza bezpośrednio oddziałuje na procesy i zdolności uczenia się, ponieważ umożliwia efektywną komunikację, zwłaszcza między jednostkami o zbliżonym poziomie wiedzy. W środowiskach spójnych pod względem poziomu wiedzy dyfuzja wiedzy zachodzi znacznie sprawniej i szybciej. W interpretacji W.M. Gaczek „bliskość poznawcza, a do pewnego

stopnia także podobieństwo umiejętności technicznych i organizacyjnych, jest szczególnie istotna, jeżeli przedsiębiorstwa poszukują nowości, czyli w sytuacji, kiedy zyski są niepewne, a firmy, chcąc wykorzystać nowe rozwiązania, muszą dysponować wystarczającą wiedzą. Proces wzajemnego uczenia się, efektywny transfer wiedzy i zewnętrzne korzyści dostępu do zasobów wiedzy formalnej wymagają zawsze zdolności do identyfikacji, interpretacji i umiejętnego wykorzystywania znanych wcześniej rozwiązań” [Gaczek, 2009: 38]. Wymiary bliskości są z natury dynamiczne. Przestrzenne, poznawcze, społeczne, instytucjonalne lub organizacyjne cechy aktorów zmieniają się z upływem czasu, na co duży wpływ mają więzi wiedzy między nimi. Wymiary bliskości nie są jednakowo dynamiczne.

Niektóre wymiary bliskości same w sobie wykazują wyższy stopień bezwładności i stabilności, ponieważ zmiany wzdłuż różnych wymiarów bliskości nie oznaczają takich samych kosztów ekonomicznych [Balland, Boschma, Frenken, 2015: 914]. Prawdopodobnie najbardziej dynamicznym wymiarem jest bliskość poznawcza, ponieważ bazy wiedzy nieustannie się zmieniają, są dostosowywane i aktualizowane, czasami samoistnie. Ponadto uczenie się nie zawsze jest procesem dwustronnej interakcji.

Bliskość organizacyjna odnosi się do identyfikacji podobieństw, związków, wspólnoty celów między organizacjami. Pomija się relacje organizacji ze środowiskiem (rodowód, specyfikę warunków funkcjonowania itd.). Pojęcie to osadzone jest przede wszystkim w teorii kosztów transakcyjnych i tym samym zwraca uwagę na potrzebę zróżnicowania form współzarządzania (*governance*) w obszarze firmy, rynku oraz sieci [Boschma, 2005: 65]. Bliskość organizacyjną należy rozpatrywać z perspektywy logiki dwóch częściowo substytucyjnych, częściowo komplementarnych czynników: przynależności i podobieństwa. Logika przynależności oznacza przede wszystkim bliskość relacji i interakcji. Natomiast logikę podobieństwa należy rozpatrywać z perspektywy anatomii organizacji i zbieżnych właściwości jednostek ją tworzących [Nowakowska, 2011: 49–50]. Te dwie perspektywy skutecznie wzmacniają lub ograniczają procesy uczenia się. Według R. Boschmy zbyt duża bliskość organizacyjna może niekorzystnie wpływać na procesy innowacyjne i dyfuzję wiedzy. Pierwszym zagrożeniem jest zamknięcie na „inność” – rozumianą jako wartościowa specyficzność relacji, wynikająca na przykład z właściwości lokalnego środowiska. Dochodzić może wówczas do koncentrowania się wyłącznie na własnych wewnętrznych (wewnątrzorganizacyjnych lub międzyorganizacyjnych, ale ograniczonych) aktywnościach i relacjach. Zdolności innowacyjne są ograniczane do wewnętrznego potencjału wiedzy. Skutkiem tego jest zamykanie się systemu, a co za tym idzie rozgraniczenie zdolności samoorganizacyjnych i dostosowawczych. Nadmierna bliskość organizacyjna oznacza także znaczny poziom podobieństwa, a w ekstremalnych sytuacjach wręcz symetryczność struktur organizacyjnych i dominację zależności hierarchicznych i relacji biurokratycznych. R. Boschma konstatuje, że „nowe idee nie są nagradzane przez system biurokratyczny, a interaktywny system uczenia się jest bardzo trudny” [Boschma, 2005: 65]. Poza tym system

implementacji innowacji wymaga elastyczności, która w tym przypadku może być skutecznie zminimalizowana.

Interpretacja bliskości społecznej bezpośrednio odwołuje się do teorii kapitału społecznego. Istnieje zgodność, że wszystkie zjawiska i procesy ekonomiczne stanowią nieodłączną część życia społecznego, a pomijanie czynników społecznych i kulturowych „stanowi o ubóstwie współczesnego dyskursu ekonomicznego” [Fukuyama, 1995: 101]. Ma ona bowiem właściwości integrujące, wyraża się w zdolności do łączenia faktycznych albo potencjalnych zasobów, co jest możliwe dzięki istnieniu wzajemnych związków pomiędzy uczestnikami sieci. Istnienie sieci relacji dlatego jest tak ważne, że dzięki niej jednostki mają dostęp do zasobów innego uczestnika. Członkostwo w sieci wytwarza w uczestnikach poczucie kolektywnego posiadania kapitału. Indywidualny potencjał związany z posiadaniem kapitału społecznego jest uzależniony od zasięgu sieci powiązań i relacji, w których dana jednostka uczestniczy i przez które posiada dostęp do określonych zasobów [Trutkowski, Mandes, 2005: 53]. Natomiast wizja osiągnięcia korzyści kreuje powstawanie więzi społecznych i determinuje jednostki i organizacje do kolektywnych i solidarnych zachowań. Już samo uczestnictwo w sieci daje możliwość działania we wspólnocie, wytwarzając poczucie akceptacji [Kilpatrick, Field, Falk, 2001: 4]. Podstawą bliskości społecznej jest zaufanie. Ludzie i organizacje mają umiejętność łączenia się w grupy w celu realizacji określonych celów. Zdolność ta uzależniona jest od stopnia, w jakim podmioty uznają i podzielają zbiór norm i wartości oraz w jakim stopniu członkowie danej społeczności gotowi są poświęcić własne indywidualne dobro dla dobra zbiorowości. Respektowanie wspólnych praw, norm, podzielenie tych samych poglądów, wartości jest podstawą budowy zaufania. Dzięki temu możliwe jest budowanie kapitału społecznego poprzez racjonalne zachowania jednostek [Winter, 2000: 3].

R. Putnam zaznaczył, że ważną cechą kapitału społecznego jest jego lokalizacja. Jest to tym samym istotny czynnik determinujący bliskość społeczną. Działanie w sieciach zakorzenionych terytorialnie wyzwala silne efekty synergiczne w postaci zbiorowego uczenia się poprzez wykorzystanie wiedzy uwiecznionej w pamięci terytorium i kapitału ludzkiego, co bezpośrednio uruchamia aktywność przedsiębiorczą [Kilpatrick, Loechel, Thomas, Woinarski, 2002: 12; Pietrzyk, 2000: 49]. Kapitał społeczny determinuje kształtowanie wartości kapitału ludzkiego, stanowiąc zarówno podstawowy mechanizm współczesnych, nieliniowych procesów innowacyjnych, jak również prowokując koncentrację środowisk kreatywnych.

Kontakty społeczne, obok więzi gospodarczych pomiędzy podmiotami w regionie, wzmacniają procesy uczenia się oraz determinują budowanie wizerunku i poczucia przynależności, są też podstawowym wyróżnikiem środowisk innowacyjnych. Zgodnie z definicją Camagniego, znaczna część przewag konkurencyjnych środowisk innowacyjnych wynika z zakorzenionych społecznie procesów uczenia się [Fromhold-Eisebith, 2004: 3–4]. Relacje społeczne tworzą otoczenie przyjazne procesom komunikacji i wymianie informacji, „czego pochodną jest minimalizacja kosztów uczenia się i zdobywania wiedzy”

[Nowakowska, 2011: 51]. Wysoki stopień bliskości społecznej między partnerami sprzyja kontroli i wydajności poprzez poprawę przesyłania i koordynacji zarządzania informacjami. Zmniejsza się także ryzyko zachowań oportunistycznych, czyli zakłóceń w transferze wiedzy [Balland, Boschma, Frenken, 2015: 912–913]. Bliskość społeczna wzmacnia procesy „zakorzenia” relacji gospodarczych, co pozytywnie wpływa na ekonomiczne wyniki podmiotów gospodarczych. Jest to także warunek uruchamiania procesów innowacji, które mają otwarty, ponadsektorowy charakter. Należy jednak pamiętać, że istnieje także negatywne zjawisko o charakterze społecznym nazywane „przeciążeniem zaufania”, które przejawia się w ograniczeniu zachowań konkurencyjnych i rezygnacji z działań proinnowacyjnych [Nowakowska, 2011: 51]. Innymi słowy, nadmiar zaufania rodzi w członkach określonej społeczności postawy oportunistyczne, zamykanie się na otoczenie zewnętrzne oraz niechęć do zdobywania wiedzy i dzielenia się nią. Zatem przy optymalnym poziomie zaufania relacje społeczne są infrastrukturą i kanałami dyfuzji wiedzy, natomiast w „środowisku zamkniętym” służą jedynie wewnętrznej komunikacji [Przygodzki, Kina, 2016: 145].

Koncepcja bliskości znajduje wielu zwolenników i kontynuatorów. Niektórzy badacze twierdzą również, że można identyfikować coraz częściej takie rodzaje bliskości, które są zupełnie niezależne od bliskości geograficznej, co ma ogromny wpływ na dynamikę procesów uczenia się. Mowa między innymi o bliskości technologicznej czy bliskości wirtualnej. Dzięki temu staje się możliwe nawiązywanie intensywnych i złożonych relacji na duże odległości [Crevoisier, Jeannerat, 2009: 1230].

Podsumowanie

Kapitał ludzki i rzadkie kwalifikacje, zgodnie z twierdzeniem E. Glaesera, wpływają na utrzymanie lub przyspieszanie tempa wzrostu gospodarczego w miastach [Kunzig, 2018; Cooke, 2006: 23]. Ewolucja procesów innowacji w kierunku usieciowienia systemów nie zdeterminowała procesów konwergencji [Asheim, Coenen, 2005: 1179–1181], co, jak podkreślają zwolennicy jednolitej teorii wzrostu gospodarczego, sprzyjałoby procesom rozwoju. Innowacyjność to nadal proces o charakterze wyspowym, który wymaga odpowiedniej koncentracji zasobów i kapitałów (w tym kapitału ludzkiego). W trakcie procesów konkurencyjności i rywalizacji rynkowej dochodzi do koncentracji czynników konkurencyjności w przestrzeni. Ph. Cooke stwierdza, że miejsca mogą pod pewnymi względami monopolizować wiedzę, jeżeli pewne zasoby wiedzy eksploracyjnej łączy sąsiedztwo geograficzne (koncepcja geografii wiedzy) [Cooke, 2006: 27]. Stosunkowo często zjawiskom koncentracji w przestrzeni towarzyszą silne procesy specjalizacji. Natomiast niedobór lub niedostosowanie do potrzeb kluczowych czynników rozwoju (kapitału ludzkiego i wiedzy), korzystając z terminologii koncepcji zależności od ścieżki, stosunkowo często determinuje zjawisko „uwięzienia na ścieżce” (*lock in*)

[Guz, 2018: 12–18]. W tym przypadku region cechuje niezdolność lub słaba zdolność do ewolucji wewnętrznej. Wyjście z tego stanu jest możliwe na skutek silnego bodźca zewnętrznego nazywanego punktem zwrotnym. Przy czym wejście na nową ścieżkę musi zostać zapoczątkowane głęboką zmianą w otoczeniu takiego systemu. Stwierdzono istotny związek pomiędzy jakością kapitału ludzkiego a wyborem zrównoważonej ścieżki rozwoju miast. Ten drugi rodzaj strategii rozwoju określa się mianem ścieżki reakcyjnej. Procesy rozwoju przebiegające w tej logice pozwalają na ciągłą adaptację i mutację dotychczasowych struktur. Nie działa tu, jak w poprzednim przypadku (określanym mianem ścieżki samowzmacniającej), mechanizm reprodukcji kolejnych kroków. Wydarzenie początkowe uruchamia ciąg ściśle powiązanych ze sobą wydarzeń, które przekształcają się wzajemnie [Mahoney 2000: 526]. Sekwencje zdarzeń w ścieżce reakcyjnej cechuje naturalna logiczność, każde wydarzenie jest reakcją na wydarzenie wcześniejsze, jak i przyczyną wydarzenia następnego [Guz, 2018: 33–39]. Ten typ ścieżki rozwoju charakteryzowany jest przez środowiska innowacyjne, które umożliwiają powstawanie nowych branż i technologii. Jest to zatem system zdolny do zmiany od wewnątrz. Dynamika rozwoju tego systemu determinowana jest kapitałem terytorialnym, w szczególności kapitałem ludzkim i jakością innowacyjnych środowisk przedsiębiorczości. Stąd terytorializacja kapitału ludzkiego ma kluczowe znaczenie dla dynamiki procesów innowacji. Inwencja techniczna nie wystarcza, aby skutecznie wprowadzać innowacje w złożonych organizacjach i systemach. Konieczne są interakcje w złożonym środowisku. W tym kontekście kapitał ludzki staje się zasobem rzadkim [Crozier, 1996: 23–24]. Kwestia kontaktów między różnymi społecznościami, grupami, liderami, klubami stała się jednym z kluczowych aspektów funkcjonowania systemów innowacyjnych. Innowacja stała się procesem społeczno-organizacyjnym. Jest pochodną skumulowanych zasobów wiedzy i nagromadzonych na przestrzeni wielu lat doświadczeń” [Nowakowska, 2011: 38].

Z rozważań tych wynika wiele wniosków zarówno o charakterze wyzwań badawczych, jak i działań aplikacyjnych. Proponowane podstawowe kierunki badań, które w tym kontekście pomogłyby wyjaśnić złożoną naturę procesów rozwoju, koncentrują się w dwóch perspektywach pytań badawczych:

1. Jakie charakterystyki są właściwe dla optymalnego zaangażowania poszczególnych aktorów lokalnych w procesy inwestowania w kapitał ludzki?
2. Czy i kiedy procesy terytorializacji kapitału ludzkiego podwyższają lub obniżają jego zdolności innowacyjne oraz jaka jest przy tym rola bliskości w inwestowaniu w kapitał ludzki?

Natomiast z perspektywy pragmatycznej podstawowym wyzwaniem jest systemowe wzmacnianie rangi polityki rozwoju kapitału ludzkiego zarówno na poziomie krajowym, jak i w szczególności regionalnym. Ważne wydaje się być upodmiotowienie polityki rozwoju kapitału ludzkiego na poziomie regionalnym, a być może także na poziomie miast. Jest to skuteczna droga do poprawy efektywności inwestycji w kapitał ludzki, przede wszystkim w kontekście wynikowym. Wydaje się bowiem, że nawet w obliczu zwiększających

się nakładów na ten cel, kluczową przyczyną niskiej efektywności jest brak systemowych rozwiązań. Instytucjonalizacja polityki rozwoju kapitału ludzkiego jest priorytetowym wyzwaniem na rzecz wzmacniania zdolności gospodarki do trwałego i zrównoważonego rozwoju.

Bibliografia

- Asheim B.T., Coenen L. [2005], Knowledge Bases and Regional Innovation Systems: Comparing Nordic Clusters, *Research Policy*, no. 34: 1179–1181.
- Baczwarow M., Suliborski A. [2002], *Kompendium wiedzy o geografii politycznej i geopolityce*, Warszawa-Łódź, PWN.
- Balland P.-A., Boschma R., Frenken K. [2015], Proximity and Innovation: From Statics to Dynamics, *Regional Studies*, vol. 49, no. 6, 907–920.
- Becker G. [1990], *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*, Warszawa, PWN.
- Becker G.S. [1962], Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *The Journal of Political Economy*, vol. 70, no. 5, pt 2: Investment in Human Beings, Chicago, The University of Chicago Press.
- Boschma R.A., Lambooy J.G. [1999], Evolutionary economics and economic geography, *Journal of Evolutionary Economics*, Springer-Verlag, vol. 9: 416.
- Boschma R.A. [2005], Proximity and Innovation: A Critical Assessment, *Regional Studies*, vol. 39, no. 1: 63.
- Cichy K. [2005], *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego*, Poznań, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Zeszyty Studiów Doktoranckich, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Wydział Ekonomii, nr 23.
- Cichy K. [2008], *Kapitał ludzki i postęp techniczny jako determinanty wzrostu gospodarczego*, Warszawa, Instytut Wiedzy i Innowacji.
- Cichy K., Malaga K. [2007], Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego, w: M. Herbst (red.), *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Conventz S., Derruder B., Thierstein A., Witlox F. (red.) [2014], *Hub Cities in the Knowledge Economy. Seaport, Airports, Brainports*, Ashgate, Farnham.
- Cooke Ph. [2006], Bliskość, wiedza i powstawanie innowacji, *Studia Regionalne i Lokalne*, nr 2(24): 23.
- Crevoisier O., Jeannerat H. [2009], Territorial Knowledge Dynamics: From the Proximity Paradigm to Multi-location Milieus, *European Planning Studies*, vol. 17, no. 8: 1230.
- Crozier M. [1996], Kryzys inteligencji. Szkic o niezdolności elit do zmian, Warszawa, Poltext: 23–24.
- Czerniachowicz B., Marek S. [2004], Wybrane elementy teorii kapitału ludzkiego, w: *Wybrane problemy rozwoju kapitału ludzkiego*, Rozprawy i Studia t. (DCXXI) 547, Szczecin, Wyd. Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Dębski J. [2005], *Gospodarka Przestrzenna jako nauka*, t. 2, Białystok, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Białymstoku.
- Domański R. [1993], *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Evers H.-D. [2008], *Knowledge hubs and knowledge clusters: Designing a knowledge architecture for development*, ZEF Working Paper Series, no. 27: 8–9.
- Florida R. [1995], *Toward the Learning Region*, *Futures*, vol. 27, no. 5.
- Florida R. [2002], *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*, New York, Basic Books.
- Florida R. [2003], *Cities and the Creative Class*, *City and Community*, vol. 2:1, March.
- Fromhold-Eisebith M. [2004], *Innovative Milieu and Social Capital – Complementary or Redundant Concepts of Collaboration-based Regional Development?*, *European Planning Studies*, vol. 12, no. 6, September: 749.
- Fukuyama F. [1995], *Social Capital and Global Economy*, *Foreign Affairs*, vol. 74, no. 5: 101.
- Gaczek W. [2009], *Gospodarka oparta na wiedzy w regionach europejskich*, *Polska Akademia Nauk KPZK Studia*, t. CXVIII: 38.
- Gaczek W.M. [2007], *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a innowacyjność gospodarki regionu*, w: A. Jewtuchowicz (red.), *Region w gospodarce opartej na wiedzy*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego: 44–47.
- Gaczek W.M., Komorowski J.W. [2005], *Kapitał ludzki i społeczny regionu jako element rozwoju gospodarki opartej na wiedzy*, w: W.M. Gaczek (red.), *Innowacje w rozwoju regionu*, *Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu*, z. 57, Poznań, Wyd. AE w Poznaniu: 54–55.
- Gallaud D., Torre A. [2005], *Geographical Proximity and Circulation of Knowledge Through Interfirm Relationships*, *Scienze Regionali*, no. 2: 6.
- Galor O., Moa O. [2004], *From Physical to Human Capital Accumulation: Inequality and the Process of Development*, *Review of Economic Studies*, no. 71: 1021–1022.
- Galor O. [2005], *From stagnation to growth: unified growth theory*, *Handbook of Economic Growth*, vol. 1A, Philippe Aghion and Steven N. Durlauf Brown University, Hebrew University: 232–234.
- Galor O. [2012], *Inequality, Human Capital Formation and The Process of Development*, Discussion Paper No. 6328, Brown University and IZA: 27.
- Giuliani E. [2007], *The selective nature of knowledge networks in clusters: evidence from the wine industry*, *Journal of Economic Geography*, no. 7: 139–168.
- Guz J. [2018], *Ścieżki rozwoju miast województwa łódzkiego*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Jałowiecki B. [2007], *Globalny świat metropolii*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Jarecki W. [2003], *Koncepcja kapitału ludzkiego*, w: D. Kopycińska (red.), *Kapitał ludzki w gospodarce*, Szczecin, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.
- Jewtuchowicz A. [2013], *Terytorium i współczesne dylematy jego rozwoju*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Jones Ch.I. [1996], *Human Capital, Ideas, and Economic Growth*, Stanford University, in Edmund S. Phelps (ed.) conference volume, forthcoming, Prepared for VIII Villa Mondragone International Economic Seminar in Rome on June 25–27.
- Kilpatrick S., Loechel B., Thomas S., Woinarski Z. [2002], *Generating Jobs in Regional Tasmania: a social capital approach*, Final Report, University of Tasmania: 12.

- Kilpetrick S., Field J., Falk I. [2001], Socila Capital: An Analytical Tool for Exploring Lifelong Learning and Community Development, *CRLRA Discussion Paper Series*, D13: 4.
- Kolehmainen J. [2003], *Territorial Agglomeration as A Local Innovation Environment, The Case of A Digital Media Agglomeration*, In Tampere, MIT-IPC-LIS-03-002, University of Tampere: 4–27.
- Korenik S. [2008], Kapitał ludzki w procesach rozwoju gospodarczego ze szczególnym uwzględnieniem aspektów przestrzennych, w: K. Miszczak, Z. Przybyła (red.), *Nowe paradygmaty gospodarki przestrzennej*, Biuletyn KPZK PAN, z. 236: 78–79.
- Kunasz M. [2003], Ogólny zarys koncepcji kapitału ludzkiego, w: D. Kopycińska (red.), *Kapitał ludzki w gospodarce*, Szczecin, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.
- Kunzig R. [2018], *Rozwój gigantycznych metropolii*, <http://www.national-geographic.pl/ludzie/rozwoj-gigantycznych-metropolii> (1.12.2011).
- Lisowski P. [2004], Innowacyjność w teoriach rozwoju regionów, w: red. A. Jewtuchowicz, *Wiedza, innowacyjność, przedsiębiorczość a rozwój regionów*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego: 312–315.
- Łukasiewicz G. [2009], *Kapitał Ludzki Organizacji pomiar i sprawozdawczość*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Mahoney J. [2000], Path dependence in historical sociology, *Theory and Society*, vol. 29.
- Malaga K. [2013], *Jednolita Teoria Wzrostu Gospodarczego – stan obecny i wyzwania*, IX Kongres Ekonomistów Polskich, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne: 3–4.
- Maroń D. [2009], *Kapitał ludzki i społeczny – wybrane problemy teorii i praktyki*, Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Matur V.K. [1999], Human Capital-Based Strategy for Regional Economic Development, *Economic Development Quarterly*.
- Mauroner O. [2015], Innovation Clusters and Public Policy – The Case of a Research-Driven Cluster in Germany, *American Journal of Industrial and Business Management*, no. 5: 736–747.
- Müller L., Lämmer-Gamp T., zu Kôcker G.M., Christensen T.A. [2012], *Clusters are individuals*, The Danish Ministry of Science, Innovation and Higher Education: 22–54.
- Niedzielski P., Poznańska K., Matusiak K.B. [2009], Kapitał Ludzki – innowacje – przedsiębiorczość, *Zeszyty Naukowe Ekonomiczne Problemy Usług*, nr 525.
- Nowakowska A. [2011], *Regionalny wymiar procesów innowacji*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego: 93.
- Nowakowska A. [2018], Od regionu do terytorium – reinterpretacja znaczenia przestrzeni w procesach rozwoju gospodarczego, *Gospodarka Narodowa*, nr 3.
- Nowakowska A., Boryczka E. [2008], Wyższe uczelnie jako czynnik kształtujący strukturę przestrzenną współczesnych miast, [w:] T. Markowski, D. Drzazga (red.), *Rola wyższych uczelni w rozwoju społeczno-gospodarczym i przestrzennym miast*, *Biuletyn KPZK PAN*, t. CXXI.
- Nowakowska A., Przygodzki Z., Chądzyński J. [2007], *Region i jego rozwój warunkach globalizacji*, Warszawa, Wydawnictwo CeDeWu.
- Nowakowska A., Przygodzki Z., Sokołowicz E.M. [2011], *Region w Gospodarce Opartej na Wiedzy*, Warszawa, Difin.

- Parysek J.J. [2003], Metropolie: metropolitalne funkcje i struktury przestrzenne, w: I. Jażdżewska (red.), *Funkcje metropolitalne i ich rola w organizacji przestrzeni*, XVI Konwersatorium Wiedzy o Mieście, Katedra Geografii Miast i Turyzmu, Uniwersytet Łódzki, Łódzkie Towarzystwo Naukowe: 27.
- Pietrzyk I. [2000], *Polityka regionalna Unii Europejskiej i regiony w państwach członkowskich*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN: 49.
- Padgett J., Powell W. [2012], The problem of emergence, w: J. Padgett, W. Powell (red.), *The Emergence of Organizations and Markets*, Princeton, Princeton University Press: 1–30.
- Przygodzki Z. [2004], Znaczenie kapitału społecznego w rozwoju, w: *Wiedza, innowacyjność, przedsiębiorczość a rozwój regionów*, Łódź, Zakład Ekonomiki Regionalnej i Ochrony Środowiska Uniwersytetu Łódzkiego, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Przygodzki Z. [2014], Zróżnicowanie sektora kreatywnego w kontekście zdolności tworzenia miast kreatywnych w Polsce, w: A. Klasik (red.), *Sektora kreatywny jako katalizator przemian strukturalnych w regionie*, Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach: 161.
- Przygodzki Z. (red.) [2013], *Regionalny wymiar polityki rozwoju kapitału ludzkiego. Przykład Włoch, Wielkiej Brytanii, Niemiec i Polski*, Warszawa, Difin.
- Przygodzki Z., Kina E. [2016], Kapitał społeczny miasta, w: A. Nowakowska, Z. Przygodzki, A. Rzeńca, *EkoMiasto#Społeczeństwo. Zrównoważony, inteligentny i partycypacyjny rozwój miasta*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego: 145.
- Przygodzki Z., Sokołowicz M.E. [2009], Rola wizerunku miasta w kontekście wzrostu znaczenia mobilności kapitału ludzkiego, w: A. Jewtuchowicz, A. Rzeńca (red.), *Współczesne wyzwania miast i regionów*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego: 183–204.
- Przygodzki Z., Sokołowicz M. [2008], Attractiveness and Development of The City in The Context Of Human Capital Mobility, w: C. Martin, J. Tomidajewicz (red.), *La compétitivité des entreprises, des territoires et des Etats d'Europe. Conséquences pour le développement et la cohesion de l'U.E.*, Poznań, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu: 352–370.
- Przygodzki Z. [2018], *Wiedza i kapitał ludzki w środowiskach przedsiębiorczości. Podejście terytorialne*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego: 101.
- Reve T. [2009], Norway – A Global Maritime Knowledge Hub, BI Norwegian School of Management, Centre for Maritime Competitiveness, Oslo, Research Report 5:19.
- Rifkin J. [2003], *Wiek dostępu. Nowa kultura hiperkapitalizmu, w której płaci się za każdą chwilę życia*, Wrocław, Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Romer P.M. [1989], Human Capital and Growth: Theory and Evidence, National Bureau of Economic Research (NBER), *Working Paper*, no. 3173, Cambridge.
- Roszkowska S. [2006], Kapitał ludzki a wzrost gospodarczy w Polsce w ujęciu regionalnym, w: E. Okoń-Horodyńska, K. Piech (red.), *Unia Europejska w kontekście strategii lizbońskiej oraz gospodarki i społeczeństwa wiedzy w Polsce*, Kraków, Instytut Wiedzy i Innowacji.
- Schultz T.W. [1961], Investment In Human Capital, *The American Economic Review*, vol. 51, no. 1.
- Smith A. [1954], *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, t. 1, Warszawa, PWN.
- Sokołowicz M.E. [2008], *W kierunku nowej polityki regionalnej? Rozważania nad przyszłym kształtem polityki regionalnej w Polsce*, w: *Polityka spójności. Ocena i wyzwania*, Warszawa, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego: 11–15.

- Sokołowicz M.E. [2015], *Rozwój terytorialny w świetle dorobku ekonomii instytucjonalnej. Przestrzeń – bliskość – instytucje*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Stackelberg K., Hahne U. [1998], Teorie rozwoju regionalnego, w: S. Golinowska (red.), *Rozwój ekonomiczny regionów. Rynek pracy. Procesy migracyjne. Polska, Czechy, Niemcy*, Warszawa, Raport IPISS, z. 16.
- Starosta P. [1995], *Poza metropolię. Wiejskie i małomiasteczkowe zbiorowości lokalne a wzory porządku makro-społecznego*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Szczepański M.S. [2000], Kapitał społeczno-kulturowy a rozwój lokalny i regionalny. Prolegomena, w: *Kapitał społeczno-kulturowy a rozwój lokalny i regionalny*, Tychy, Śląskie Wydawnictwo Naukowe.
- Torre A., Gilly J.P. [1999], On the analytical dimension of Proximity Dynamics, *Regional Studies*, vol. 34, no. 2: 169–180.
- Torre A., Rallet A. [2005], Proximity and Localization, *Regional Studies*, vol. 39, no. 1: 47–60.
- Torrès O. [2004], Lokalna globalizacja czy globalna lokalizacja. Rozważania na temat globalizacji, w: A. Jewtuchowicz (red.), *Wiedza, innowacyjność, przedsiębiorczość a rozwój regionów*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego: 25–26.
- Trutkowski C., Mandes S. [2005], *Kapitał społeczny w małych miastach*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Winter I. [2000], Towards a theorized understanding of family life and social capital, Australian Institute of Family Studies, *Working Paper*, no. 21: 3.
- Wronowska G. [2005], Koncepcja kapitału ludzkiego – ujęcie historyczne, w: D. Kopycińska (red.), *Teoretyczne aspekty gospodarowania*, Szczecin, Wyd. Katedra Mikroekonomii US.

Territorial Dimension of Human Capital

Abstract: The purpose of the work is to identify the ways and scope of territorialisation processes shaping human capital as well as to analyse the perception and value of human capital in economic processes. Theoretical research begins with the identification of human resources as a factor of production that is re-evaluated and reinterpreted towards the concept of human capital. Human capital was not initially associated with the place and space, especially in the initial period of globalisation in the late 20th century. However, under the influence of global trends, human capital is becoming “territorialised”, leading to a growing role of territory in economic processes on both a local and global scale. At the same time, the nature of innovative processes is changing from a linear model to open innovation systems. These systems are determined by the properties of the territory. Thus, two important features of human capital are revealed through evolution, subject to embeddedness and concentration processes. Human capital is an important element of territorial capital that determines the existence and attractiveness of innovative entrepreneurial milieus. The role of the spatial proximity of the institutional environment is invaluable in the investment process.

Keywords: human capital, territorial capital, embeddedness, innovative processes, territorialisation

JEL classification codes: O10, O15, R10, R11, R58

Article submitted August 15, 2019, accepted for publication October 23, 2019.

