

## Spis treści

I.	Wprowadzenie .....	19
II.	Uwagi metodologiczne .....	27
	Zakres podmiotowy .....	27
	Zakres danych, metody badań.....	27
	Podstawowe pojęcia i definicje.....	32
III.	Kapitał ludzki w świetle wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań w 2002 r. Województwo dolnośląskie na tle pozostałych województw.....	44
	1. Charakterystyka cech wybranych do analizy .....	44
	2. Kapitał ludzki według wyróżnionych obszarów badawczych.....	53
	Edukacja .....	53
	Rynek pracy .....	56
	Zdrowie.....	59
	Potencjał demograficzny.....	61
	Spójność społeczna i terytorialna.....	64
	3. Ogólny miernik kapitału ludzkiego w województwie dolnośląskim na tle pozostałych województw .....	69
	4. Zróżnicowanie miernika kapitału ludzkiego według wyróżnionych obszarów badawczych .....	70
	5. Podsumowanie .....	71
IV.	Kapitał ludzki w świetle wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań w 2002 r. Powiaty województwa dolnośląskiego.....	73
	1. Charakterystyka cech wybranych do analizy .....	73
	2. Kapitał ludzki według wyróżnionych obszarów badawczych.....	77
	Edukacja .....	77
	Rynek pracy .....	79
	Zdrowie.....	83
	Potencjał demograficzny.....	85
	Spójność społeczna i terytorialna.....	87
	3. Miernik kapitału ludzkiego w powiatach województwa dolnośląskiego .....	91
	4. Zróżnicowanie miernika kapitału ludzkiego według wyróżnionych obszarów badawczych .....	92
	5. Podsumowanie .....	94
V.	Województwo dolnośląskie w latach 2003-2006 na tle pozostałych województw .....	95
	1. Charakterystyka cech wybranych do analizy .....	95
	2. Kapitał ludzki według wyróżnionych obszarów badawczych.....	108
	Edukacja .....	108
	Rynek pracy .....	118
	Zdrowie.....	126
	Potencjał demograficzny.....	132
	Spójność społeczna i terytorialna.....	137

3. Ogólny miernik kapitału ludzkiego w województwie dolnośląskim na tle pozostałych województw .....	144
4. Zróżnicowanie miernika kapitału ludzkiego według wyróżnionych obszarów badawczych .....	147
5. Podsumowanie .....	148
VI. Kapitał ludzki w powiatach województwa dolnośląskiego w latach 2003-2006. ....	149
1. Charakterystyka cech wybranych do analizy .....	149
2. Kapitał ludzki według wyróżnionych obszarów badawczych.....	153
Edukacja .....	153
Rynek pracy .....	159
Zdrowie.....	166
Potencjał demograficzny.....	170
Spójność społeczna i terytorialna.....	174
3. Ogólny miernik kapitału ludzkiego w powiatach województwa dolnośląskiego .....	178
4. Zróżnicowanie miernika kapitału ludzkiego według wyróżnionych obszarów badawczych .....	180
5. Podsumowanie .....	181
Literatura.....	182
Tablice	
Tabl. 1. Edukacja - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla województw w 2002 r. ....	187
Tabl. 2. Rynek pracy - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla województw w 2002 r. ....	188
Tabl. 3. Zdrowie - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla województw w 2002 r. ....	189
Tabl. 4. Potencjał demograficzny - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla województw w 2002 r. ....	190
Tabl. 5. Spójność społeczna i terytorialna - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla województw w 2002 r. ....	192
Tabl. 6. Edukacja - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla powiatów w 2002 r. ....	196
Tabl. 7. Rynek pracy - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla powiatów w 2002 r. ....	197
Tabl. 8. Zdrowie - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla powiatów w 2002 r. ....	199
Tabl. 9. Potencjał demograficzny - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla powiatów w 2002 r. ....	200
Tabl. 10. Spójność społeczna i terytorialna - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla powiatów w 2002 r. ....	202
Tabl. 11. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów edukacji i województw w 2002 r. ....	209

Tabl. 12. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów rynku pracy i województw w 2002 r. ....	210
Tabl. 13. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów zdrowia i województw w 2002 r. ....	211
Tabl. 14. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów potencjału demograficznego i województw w 2002 r. ....	212
Tabl. 15. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów spójności społecznej i terytorialnej oraz województw w 2002 r. ....	213
Tabl. 16. Miernik kapitału ludzkiego według obszarów badawczych i województw w 2002 r. ....	214
Tabl. 17. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów edukacji i powiatów w 2002 r. ....	215
Tabl. 18. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów rynku pracy i powiatów w 2002 r. ....	216
Tabl. 19. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów zdrowia i powiatów w 2002 r. ....	217
Tabl. 20. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów potencjału demograficznego i powiatów w 2002 r. ....	218
Tabl. 21. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów spójności społecznej i terytorialnej i powiatów w 2002 r. ....	219
Tabl. 22. Miernik kapitału ludzkiego i jego struktura według obszarów badawczych i powiatów w 2002 r. ....	220
Tabl. 23. Edukacja - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla województw w 2006 r. ....	221
Tabl. 24. Rynek pracy - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla województw w 2006 r. ....	225
Tabl. 25. Zdrowie - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla województw w 2006 r. ....	228
Tabl. 26. Potencjał demograficzny - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla województw w 2006 r. ....	230
Tabl. 27. Spójność społeczna i terytorialna - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla województw w 2006 r. ....	232
Tabl. 28. Edukacja - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla powiatów w 2006 r. ....	236
Tabl. 29. Rynek pracy - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla powiatów w 2006 r. ....	239
Tabl. 30. Zdrowie - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla powiatów w 2006 r. ....	241
Tabl. 31. Potencjał demograficzny - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla powiatów w 2006 r. ....	243
Tabl. 32. Spójność społeczna i terytorialna - wartości finalnych wskaźników diagnostycznych dla powiatów w 2006 r. ....	245
Tabl. 33. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów edukacji i województw w 2006 r. ....	248
Tabl. 34. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów rynku pracy i województw w 2006 r. ....	250

Tabl. 35. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów zdrowia i województw w 2006 r. ....	252
Tabl. 36. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów potencjału demograficznego i województw w 2006 r. ....	253
Tabl. 37. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów spójności społecznej i terytorialnej i województw w 2006 r. ....	254
Tabl. 38. Miernik kapitału ludzkiego według obszarów badawczych i województw w 2006 r. ....	256
Tabl. 39. Struktura miernika kapitału ludzkiego według obszarów badawczych i województw w latach 2003 i 2006 .....	258
Tabl. 40. Dynamika miernika kapitału ludzkiego według obszarów badawczych i województw w latach 2003 i 2006 .....	259
Tabl. 41. Mierniki kapitału ludzkiego województwa dolnośląskiego w 2003 i 2006 r. według obszarów i zakresów .....	260
Tabl. 42. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów edukacji i powiatów w 2006 r. ....	261
Tabl. 43. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów rynku pracy i powiatów w 2006 r. ....	263
Tabl. 44. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów zdrowia i powiatów w 2006 r. ....	265
Tabl. 45. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów potencjału demograficznego i powiatów w 2006 r. ....	267
Tabl. 46. Mierniki kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów spójności społecznej i terytorialnej i powiatów w 2006 r. ....	268
Tabl. 47. Struktura miernika kapitału ludzkiego według obszarów badawczych i powiatów w latach 2003-2006 .....	269
Tabl. 48. Dynamika miernika kapitału ludzkiego według obszarów badawczych i powiatów w latach 2003-2006 .....	270

#### Spis zestawień i wykresów

Wykres 1. Miernik kapitału ludzkiego w obszarze edukacji według województw w 2002 r. ...	72
Wykres 2. Lokaty województwa dolnośląskiego pod względem cząstkowych mierników kapitału ludzkiego w wyróżnionych zakresach w obszarze edukacji w 2002 r. ....	72
Wykres 3. Zróznicowanie mierników kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów w obszarze edukacji i województw w 2002 r. ....	72
Wykres 4. Struktura miernika kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów w obszarze edukacji w wybranych województwach w 2002 r. ....	72
Wykres 5. Miernik kapitału ludzkiego w obszarze rynku pracy według województw w 2002 r. ....	72
Wykres 6. Lokaty województwa dolnośląskiego pod względem cząstkowych mierników kapitału ludzkiego w wyróżnionych zakresach w obszarze rynku pracy w 2002 r. ....	72
Wykres 7. Zróznicowanie mierników kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów w obszarze rynku pracy i województw w 2002 r. ....	72
Wykres 8. Struktura miernika kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów w obszarze rynku pracy w wybranych województwach w 2002 r. ....	72
Wykres 9. Miernik kapitału ludzkiego w obszarze zdrowia według województw w 2002 r. ...	72

Wykres 10. Lokaty województwa dolnośląskiego pod względem cząstkowych mierników kapitału ludzkiego w wyróżnionych zakresach w obszarze zdrowia w 2002 r. ....	72
Wykres 11. Zróżnicowanie mierników kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów w obszarze zdrowia i województw w 2002 r. ....	72
Wykres 12. Struktura miernika kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów w obszarze zdrowia w wybranych województwach w 2002 r. ....	72
Wykres 13. Miernik kapitału ludzkiego w obszarze potencjału demograficznego według województw w 2002 r. ....	72
Wykres 14. Lokaty województwa dolnośląskiego pod względem cząstkowych mierników kapitału ludzkiego w wyróżnionych zakresach potencjału demograficznego w 2002 r. ....	72
Wykres 15. Zróżnicowanie mierników kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów w obszarze potencjału demograficznego i województw w 2002 r. ....	72
Wykres 16. Struktura miernika kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów w obszarze potencjału demograficznego w wybranych województwach w 2002 r. ....	72
Wykres 17. Miernik kapitału ludzkiego w obszarze spójności społecznej i terytorialnej według województw w 2002 r. ....	72
Wykres 18. Lokaty województwa dolnośląskiego pod względem cząstkowych mierników kapitału ludzkiego w wyróżnionych zakresach w obszarze spójności społecznej i terytorialnej oraz województw w 2002 r. ....	72
Wykres 19. Zróżnicowanie mierników kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów w obszarze spójności społecznej i terytorialnej i województw w 2002 r. ....	72
Wykres 20. Struktura miernika kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów w obszarze spójności społecznej i terytorialnej w wybranych województwach w 2002 r. ....	72
Wykres 21. Miernik kapitału ludzkiego według województw w 2002 r. ....	72
Wykres 22. Lokaty województwa dolnośląskiego pod względem mierników kapitału ludzkiego w wyróżnionych obszarach badawczych w 2002 r. ....	72
Wykres 23. Zróżnicowanie mierników kapitału ludzkiego według obszarów badawczych i województw w 2002 r. ....	72
Wykres 24. Struktura miernika kapitału ludzkiego według wyróżnionych obszarów badawczych w wybranych województwach w 2002 r. ....	72
Wykres 25. Miernik kapitału ludzkiego według wyróżnionych obszarów badawczych i województw w 2002 r. ....	72
Zestawienie 1. Lokaty województw i poziomy wartości mierników kapitału ludzkiego według wyróżnionych obszarów badawczych w 2002 r. ....	72
Wykres 26. Miernik kapitału ludzkiego według powiatów w 2002 r. ....	94
Wykres 27. Miernik kapitału ludzkiego w obszarze edukacji według powiatów w 2002 r. ....	94
Wykres 28. Miernik kapitału ludzkiego w obszarze rynku pracy według powiatów w 2002 r. ....	94
Wykres 29. Zróżnicowanie mierników kapitału ludzkiego według wyróżnionych obszarów badawczych i powiatów w 2002 r. ....	94
Wykres 30. Struktura procentowa miernika kapitału ludzkiego według wyróżnionych obszarów badawczych i powiatów województwach w 2002 r. ....	94
Wykres 31. Miernik kapitału ludzkiego według wyróżnionych obszarów badawczych i powiatów w 2002 r. ....	94

---

Zestawienie 2. Lokaty powiatów i poziomy wartości mierników kapitału ludzkiego według wyróżnionych obszarów badawczych w 2002 r. ....	94
Wykres 32. Miernik kapitału ludzkiego w obszarze edukacji według województw w 2006 r. ....	148
Wykres 33. Lokaty województwa dolnośląskiego pod względem cząstkowych mierników kapitału ludzkiego w wyróżnionych zakresach w obszarze edukacji w 2006 r. ....	148
Wykres 34. Zróżnicowanie mierników kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów w obszarze edukacji i województw w 2003 i 2006 r. ....	148
Wykres 35. Dynamika mierników kapitału ludzkiego według wybranych zakresów w obszarze edukacji w województwie dolnośląskim w 2006 r. ....	148
Wykres 36. Miernik kapitału ludzkiego w obszarze rynku pracy według województw w 2006 r. ....	148
Wykres 37. Lokaty województwa dolnośląskiego pod względem cząstkowych mierników kapitału ludzkiego w wyróżnionych zakresach w obszarze rynku pracy w 2006 r. ....	148
Wykres 38. Zróżnicowanie mierników kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów w obszarze rynku pracy i województw w 2003 i 2006 r. ....	148
Wykres 39. Dynamika mierników kapitału ludzkiego według wybranych zakresów w obszarze rynku pracy w województwie dolnośląskim w 2006 r. ....	148
Wykres 40. Miernik kapitału ludzkiego w obszarze zdrowia według województw w 2006 r. ....	148
Wykres 41. Lokaty województwa dolnośląskiego pod względem cząstkowych mierników kapitału ludzkiego w wyróżnionych zakresach w obszarze zdrowia w 2006 r. ....	148
Wykres 42. Zróżnicowanie mierników kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów w obszarze zdrowia i województw w 2003 i 2006 r. ....	148
Wykres 43. Dynamika mierników kapitału ludzkiego według wybranych zakresów w obszarze zdrowia w województwie dolnośląskim w 2006 r. ....	148
Wykres 44. Miernik kapitału ludzkiego w obszarze potencjału demograficznego według województw w 2006 r. ....	148
Wykres 45. Lokaty województwa dolnośląskiego pod względem cząstkowych mierników kapitału ludzkiego w wyróżnionych zakresach w obszarze potencjału demograficznego w 2006 r. ....	148
Wykres 46. Zróżnicowanie mierników kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów w obszarze potencjału demograficznego i województw w 2003 i 2006 r. ....	148
Wykres 47. Dynamika mierników kapitału ludzkiego według wybranych zakresów w obszarze potencjału demograficznego w województwie dolnośląskim w 2006 r. ....	148
Wykres 48. Miernik kapitału ludzkiego w obszarze spójności społecznej i terytorialnej według województw w 2006 r. ....	148
Wykres 49. Lokaty województwa dolnośląskiego pod względem cząstkowych mierników kapitału ludzkiego w wyróżnionych zakresach w obszarze spójności społecznej i terytorialnej w 2006 r. ....	148

---

Wykres 50. Zróżnicowanie mierników kapitału ludzkiego według wyróżnionych zakresów w obszarze spójności społecznej i terytorialnej oraz województw w 2003 i 2006 r. ....	148
Wykres 51. Dynamika mierników kapitału ludzkiego według wybranych zakresów w obszarze spójności społecznej i terytorialnej w województwie dolnośląskim w 2006 r. ....	148
Wykres 52. Miernik kapitału ludzkiego według województw w 2006 r. ....	148
Wykres 53. Lokaty województwa dolnośląskiego pod względem mierników kapitału ludzkiego w wyróżnionych obszarach badawczych w 2006 r. ....	148
Wykres 54. Zróżnicowanie mierników kapitału ludzkiego według obszarów badawczych i województw w 2003 i 2006 r. ....	148
Wykres 55. Dynamika mierników kapitału ludzkiego według wybranych obszarów badawczych w województwie dolnośląskim w 2006 r. ....	148
Wykres 56. Miernik kapitału ludzkiego według wyróżnionych obszarów badawczych i województw w 2003 i 2006 r. ....	148
Zestawienie 3. Lokaty województw i poziomy wartości mierników kapitału ludzkiego według wyróżnionych obszarów badawczych w 2003 i 2006 r. ....	148
Wykres 57. Miernik kapitału ludzkiego według powiatów w 2006 r. ....	182
Wykres 58. Miernik kapitału ludzkiego w obszarze edukacji według powiatów w 2006 r. ...	182
Wykres 59. Miernik kapitału ludzkiego w obszarze rynku pracy według powiatów w 2006 r. ....	182
Wykres 60. Miernik kapitału ludzkiego w obszarze zdrowia według powiatów w 2006 r. ....	182
Wykres 61. Miernik kapitału ludzkiego w obszarze potencjału demograficznego według powiatów w 2006 r. ....	182
Wykres 62. Miernik kapitału ludzkiego w obszarze spójności społecznej i terytorialnej według powiatów w 2006 r. ....	182
Wykres 63. Różnica w zajmowanych lokatach pod względem wartości miernika kapitału ludzkiego w układzie powiatów w latach 2003 i 2006 ....	182
Wykres 64. Zróżnicowanie mierników kapitału ludzkiego według obszarów badawczych i powiatów 2003 i 2006 r. ....	182
Wykres 65. Miernik kapitału ludzkiego według wyróżnionych obszarów badawczych i powiatów w 2003 i 2006 r. ....	182
Wykres 66. Struktura procentowa miernika kapitału ludzkiego według wyróżnionych obszarów badawczych i powiatów w województwach w 2006 r. ....	182
Zestawienie 4. Lokaty powiatów i poziomy wartości mierników kapitału ludzkiego według wyróżnionych obszarów badawczych w 2006 r. ....	182

## VII. UWAGI KOŃCOWE

W niniejszym opracowaniu dokonano porównawczej analizy kapitału ludzkiego województwa dolnośląskiego na tle pozostałych województw oraz kapitału ludzkiego powiatów województwa dolnośląskiego w oparciu o wybrane wskaźniki diagnostyczne charakteryzujące pięć podstawowych obszarów kapitału ludzkiego, tj.: edukację, rynek pracy, zdrowie, potencjał demograficzny oraz spójność społeczną i terytorialną. Ze względu na nieporównywalność metodologiczną danych empirycznych na podstawie spisu ludności w 2002 r. oraz danych uzyskanych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) i ze sprawozdawczości bieżącej, wskaźniki diagnostyczne obliczane były oddzielnie dla roku 2002 oraz lat 2003 i 2006. W celu określenia dla danej jednostki terytorialnej (województwa, powiatu) syntetycznej pozycji na tle pozostałych jednostek oraz wskazania mocnych i słabych stron jednostki, zastosowano, wzorując się na koncepcji Wskaźnika Rozwoju Społecznego *HDI* taksonomiczne mierniki rozwoju, tj. ogólny miernik kapitału ludzkiego oraz mierniki dla każdego wyróżnionego obszaru badawczego. Zgodnie z przyjętą metodologią jedyną drogą określenia miejsca województwa dolnośląskiego względem pozostałych województw czy dystansu, jaki miało to województwo do nadrobienia, aby osiągnąć poziom porównywalny z najlepszą jednostką, było wyznaczenie wskaźników diagnostycznych i obliczenie na ich podstawie mierników syntetycznych również i dla pozostałych województw.

Przeprowadzona w niniejszym opracowaniu międzywojewódzka analiza porównawcza wykazała, iż szczególnie wysokim poziomem kapitału ludzkiego w analizowanych latach odznaczało się województwo mazowieckie. Województwo dolnośląskie pod względem ogólnego miernika kapitału ludzkiego liczonego w oparciu o mierniki dla wyróżnionych pięciu obszarów badawczych zajmowało w świetle danych spisu w 2002 roku 12 miejsce. Natomiast na podstawie szerszego zakresu wskaźników diagnostycznych uzyskanych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności i ze sprawozdawczości bieżącej (szczególnie w obszarze edukacji), województwo dolnośląskie plasowało się w 2003 r. na 6 miejscu, a w 2006 r. – na 5 miejscu.

W każdym z wymienionych obszarów kapitału ludzkiego lokaty województw kształtowały się odmiennie, inne były również grupy województw według poziomu wartości miernika. Stosunkowo znaczny dystans między skrajnymi województwami, tj. województwem znajdującym się w uporządkowaniu na pierwszym i ostatnim miejscu wystąpił pod względem mierników w obszarze edukacji; relatywnie niska wartość rozstępu miernika kapitału ludzkiego wystąpiła w obszarze potencjału demograficznego.

Mocną stroną województwa dolnośląskiego w analizowanych latach były dobre noty w zakresie rynku pracy (wysoki poziom wartości mierników kapitału ludzkiego w zakresie aktywności ekonomicznej – pracujących, wynagrodzeń, wydajności) oraz edukacji (wysokie noty pod względem kształcenia ustawicznego, komputeryzacji, struktury ludności według wykształcenia, nauki i postępu technicznego a także inwestycji w edukację). Słabą stroną natomiast – w obszarze potencjału demograficznego (szczególnie w zakresie reprodukcji



ludności) oraz spójności społecznej i terytorialnej (m.in. niskie wartości mierników cząstkowych w zakresie wskaźników charakteryzujących sytuację osób niepełnosprawnych oraz osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy).

W latach 2003-2006 dla każdego województwa miernik rozwoju kapitału ludzkiego uległ niewielkiemu zwiększeniu, stąd lokaty województw ulegały niewielkim zmianom, o czym świadczą wysokie wartości współczynników korelacji rang Spearmana. Województwo dolnośląskie wyróżniało się na tle pozostałych województw, drugą co do wielkości wartością wskaźnika dynamiki miernika kapitału ludzkiego. W tym okresie dolnośląskie szczególnie poprawiło swoje wyniki w obszarze edukacji (w tym w najwyższym stopniu w przypadku nauki języków obcych, komputeryzacji oraz struktury ludności według wykształcenia), w obszarze zdrowia (w zakresie stanu zdrowia i długości życia) oraz w obszarze rynku pracy (w zakresie aktywności ekonomicznej, wydajności pracy, wynagrodzeń oraz sektorowości rynku pracy). Nastąpiło natomiast nieznaczne pogorszenie not w obszarze spójności społecznej i terytorialnej (wzrost zróżnicowania terytorialnego oraz szczególnie pogłębienie dystansu wsi do miasta pod względem dostępności do edukacji przedszkolnej oraz natężenia osób biernych zawodowo z powodu choroby, niesprawności).

W wyniku przeprowadzonej analizy stwierdzono, że zróżnicowanie powiatów pod względem miernika kapitału ludzkiego było wyższe niż w przypadku województw. Na pierwszych miejscach w rankingu powiatów np. w 2006 r. plasowały się miasta na prawach powiatu Wrocław i Legnica oraz powiat lubiński i wrocławski, a na ostatnich powiaty – legnicki, średzki i złotoryjski.

Na wysoką pozycję m. Wrocławia wpływ miały m.in. wysokie wartości mierników pod względem edukacji, rynku pracy, zdrowia oraz spójności społecznej. Słabą stroną m. Wrocławia były niskie wartości mierników kapitału ludzkiego w obszarze potencjału demograficznego (m.in. niekorzystna struktura wiekowa ludności i niski poziom reprodukcji ludności).

Podobnie jak w przypadku województw również lokaty powiatów w każdym z wymienionych obszarów kapitału ludzkiego kształtowały się odmiennie, inne były również grupy powiatów według poziomu wartości miernika.

Dla wszystkich powiatów w porównaniu do 2003 r. nastąpił wzrost wartości ogólnego miernika rozwoju kapitału ludzkiego, w tym w obszarze rynku pracy i zdrowia, świadczący o korzystnych zmianach. Poza miastami na prawach powiatu, w pozostałych jednostkach nastąpił także wzrost wartości miernika rozwoju w obszarze edukacji. Jedynie w przypadku potencjału demograficznego dla zdecydowanej większości powiatów miernik rozwoju uległ zmniejszeniu.

W latach 2003-2006 dystans między skrajnymi powiatami, tj. powiatem znajdującym się w uporządkowaniu na pierwszym i ostatnim miejscu pogłębił się pod względem mierników w obszarze rynku pracy i potencjału demograficznego oraz zmniejszył się w obszarze edukacji.

## **VII. FINAL NOTES**

*The above publication presents a comparative analysis of the human capital in the Dolnośląskie voivodship against other voivodships as well as human capital of powiats of the Dolnośląskie voivodship basing on selected diagnostic indexes characterizing the five basic fields of human capital, i.e.: education, labour market, health, demographic potential and social and territorial cohesion. Due to the methodological incomparability of the empirical data gathered on the basis of the National Census in 2002 and the data gained from Labour Force Survey (LFS) and from current reporting, all the diagnostic indexes were calculated separately for year 2002 and for years 2003 and 2006. In order to define a synthetic position of a particular territorial unit (voivodship, powiat) against other units, and to indicate strengths and weaknesses of a unit, basing on the conception of Human Development Index (HDI), the taxonomic measures of development have been used, i.e. general human capital measure and measures for each individual research field. According to the methodology accepted the only way to indicate the place of the Dolnośląskie voivodship against other voivodships or a distance which the voivodship was to make up for to reach the level of the best unit was to define diagnostic indexes and, on their basis, to calculate synthetic measures for the rest of the voivodships.*

*The intervoivodship comparative analysis carried out in this publication showed that a particularly high level of human capital in the analyzed years was gained by the Mazowieckie voivodship. In respect of the general human capital measure calculated on the basis of measures for the five distinguished research fields, the Dolnośląskie voivodship took 12<sup>th</sup> place, according to the data from the 2002 Census. However, basing on wider range of diagnostic indexes gained from Labour Force Survey (LFS) and from current reporting (especially in education), the Dolnośląskie voivodship took 6<sup>th</sup> place in 2003 and 5<sup>th</sup> in 2006.*

*In each of the mentioned fields of human capital the positions of particular voivodships varied; in the like manner were the groups of voivodships by value level of the measure. In respect of measures for education there was a relatively substantial distance between the extreme voivodships, i.e. the voivodship, which in order, took the first and the last place; a relatively low value of human capital measure gap appeared in the field of demographic potential.*

*The Dolnośląskie voivodship's strength in the analyzed years were good location in respect of labour market (high level of values of human capital measures for economic activity – employed, salaries, efficiency) as well as education (high locations in respect of life-long learning, computerization, structure of population by education, science and technical development, and investments in education). However, the weaknesses were low locations in the field of demographic potential (especially in population reproduction) and social and territorial cohesion (e.g. low values of partial measures for indexes characterizing the situation of the disabled and the people who found themselves in a particularly difficult situation on the labour market).*

*In years 2003-2006 the human capital development measure increased slightly for each voivodship, therefore the locations of the voivodships changed slightly and this is proved by high values of coefficients of Spearman rank correlation. The Dolnośląskie voivodship distinguished itself against the other voivodships with the second largest value of index of dynamics of human capital measure. In this period the Dolnośląskie voivodship improved its results especially in education (here the biggest improvement was for foreign languages learning, computerization and population structure by education), in the field of health (in health condition and life-span) and in the field of labour market (in economic activity, work efficiency, salaries and labour market sectorization). However, a slight decrease in the locations appeared in the field of social and territorial cohesion (increase in territorial differentiation, substantial deepening of the gap between the countryside and the cities in respect of nursery education availability as well as the increase in the number of people unemployed because of illness or disability).*

*The analysis carried out showed that the differentiation of powiats in terms of human capital measure was higher than this for voivodships. First places were taken, in rating for powiats in 2006, by cities with powiat status Wrocław and Legnica as well as lubiński powiat and wrocławski powiat; the final ones were taken by legnicki, średzki and złotoryjski powiats.*

*The high location of the Wrocław city was influenced, among other things, by high values of measures for education, labour market, health and social cohesion. The Wrocław city's weakness were low values of human capital measures in the field of demographic potential (among other things unfavourable population age structure and low level of population reproduction).*

*Similarly to the case of voivodships, the location of powiats in each of the mentioned fields of human capital varied, and the groups of powiats by level of value of measure.*

*There was an increase in value of general human capital measure for all powiats, as compared to 2003, including the field of labour market and health, which proved good changes. Except for cities with powiat status, the rest of the units also saw an increase in value of measure for education. Only in the case of demographic potential for most of the powiats the development measure decreased.*

*In years 2003-2006 the gap between the extreme powiats, i.e. a powiat which took the first and the last place, deepened in terms of measures in the field of labour market and demographic potential, and was also lower for education.*

## Kapitał ludzki w województwie dolnośląskim w latach 2002-2006. międzywojewódzka analiza porównawcza

Seria: Analizy statystyczne, *Urząd Statystyczny we Wrocławiu, 2008.*



Podmiotem prowadzonych w latach 2007-2008 przez Urząd Statystyczny we Wrocławiu badań, których wyniki zaprezentowano w wymienionej publikacji był kapitał ludzki województwa dolnośląskiego na tle pozostałych województw oraz kapitał ludzki powiatów województwa dolnośląskiego w 2002 roku – na podstawie danych spisu 2002 oraz w latach 2003 i 2006.

Do podjęcia tego tematu badań skłoniło rosnące znaczenie kapitału ludzkiego, traktowanego jako jednego z najważniejszych czynników wzrostu gospodarczego w wielu współczesnych teoriach ekonomicznych, co przenosi się na uwzględnianie roli kapitału ludzkiego w planach rozwoju Unii Europejskiej (m.in. zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej) czy w innych regionalnych strategiach rozwoju.

Biorąc pod uwagę definicje znawców dziedziny *kapitał ludzki* oraz dostępność danych empirycznych, badaniem objęto pięć podstawowych obszarów kapitału ludzkiego, tj.: edukację, rynek pracy, zdrowie, potencjał

demograficzny oraz spójność społeczną i terytorialną.

### Cele badań

Celem niniejszego opracowania było zróżnicowanie jednostek terytorialnych (województw i powiatów województwa dolnośląskiego) pod względem posiadanego **kapitału ludzkiego** w ostatnich latach przed realizacją **Programu Operacyjnego Kapitał ludzki 2007-2013** (przyjętego przez Radę Ministrów w listopadzie 2006 r. i zatwierdzonego do realizacji przez Komisję Europejską we wrześniu 2007 r.).

Szczególnie skoncentrowano się na określeniu pozycji województwa dolnośląskiego na tle pozostałych województw przy wykorzystaniu taksonomicznych mierników rozwoju (wzorując się na koncepcji **Wskaźnika Rozwoju Społecznego HDI**)<sup>1</sup>, w tym na ocenie dystansów dzielących to województwo od innych województw oraz **dystansów** występujących między powiatami województwa dolnośląskiego, a także **określeniu słabych i mocnych stron** analizowanej jednostki terytorialnej.

Poziom kapitału ludzkiego województw oraz powiatów województwa dolnośląskiego określono w ujęciu czasowym – oddzielnie dla roku 2002 (dane Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań) oraz oddzielnie dla lat 2003 i 2006, tak aby zaobserwować zmiany wartości poszczególnych wskaźników opisujących kapitał ludzki oraz lokat jednostek terytorialnych w rankingach między rokiem 2003 i 2006.

Kolejnym celem przeprowadzonej analizy było sprawdzenie, czy istniały różnice w poziomie kapitału ludzkiego w zależności od wyróżnionego obszaru (edukacji, rynku pracy, zdrowia, potencjału demograficznego, spójności społecznej i terytorialnej) oraz jaki jest stopień zróżnicowania (specjalizacji) struktury ogólnego miernika kapitału ludzkiego dla badanych jednostek terytorialnych.

### Źródła danych

Źródłem danych empirycznych w analizie są informacje gromadzone przez resort statystyki publicznej, tj. dane Powszechnego Spisu Ludności i Mieszkań 2002, dane uzyskane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) oraz ze sprawozdawczości bieżącej, publikowane m.in. w rocznikach statystycznych, biuletynach, kwartalnikach oraz udostępniane na stronie internetowej GUS.

Uwzględnienie w opracowaniu dodatkowo wyników ze spisu powszechnego wydawało się zasadne, ponieważ spis jest jedynym badaniem dostarczającym pełnych informacji o wykształceniu ludności oraz aktywności ekonomicznej ludności – w przekroju wojewódzkim i powiatowym

<sup>1</sup> Wskaźnik HDI jest miernikiem syntetycznym opartym na średniej wskaźników obejmujących trzy podstawowe sfery życia: zdrowie (oceniane przez przeciętne dalsze trwanie życia noworodka), edukację (średnia ważona ogólnego współczynnika skolaryzacji brutto dla wszystkich poziomów edukacji i poziomu analfabetyzmu, tj. procentu dorosłej ludności umiejącej pisać i czytać ze zrozumieniem) oraz dochód (wielkości PKB na mieszkańca); por. m.in. *Human Development Report 2001*, Oxford University Press, New York, 2001.

Ze względu na nieporównywalność metodologiczną danych empirycznych na podstawie spisu ludności w 2002 r. oraz danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) i ze sprawozdawczości bieżącej, wskaźniki diagnostyczne obliczane były oddzielnie dla roku 2002 oraz lat 2003 i 2006.

### **Metody badań**

W niniejszym opracowaniu poddano badaniu kapitał ludzki w zakresie pięciu obszarów, tj. edukacji, rynku pracy, zdrowia, potencjału demograficznego oraz spójności społecznej i terytorialnej. Inne obszary, zaliczane przez niektórych autorów do kapitału ludzkiego, nie mogły być objęte badaniem ze względu na brak danych. Wymienione obszary były opisywane za pomocą cech, których wartości liczbowe mają postać wskaźników, co umożliwiło porównanie jednostek terytorialnych (województw, powiatów) różnej wielkości. I tak, poziom kapitału ludzkiego województw dla 2003 i 2006 r. określono na podstawie 100 finalnych wskaźników diagnostycznych charakteryzujących następujące zakresy:

#### **1. Edukacja**

· Struktura ludności według wykształcenia (BAEL)	· Komputeryzacja,
· Kształcenie ustawiczne osób w wieku 25-64 lata (BAEL)	· Nauka języków obcych
· Kształcenie na wybranych poziomach edukacji	· Warunki lokalowe nauczania
· Kierunki kształcenia	· Kadra nauczycielska,
	· Otwartość systemu edukacji na świat,
	· Inwestycje w edukację. Wydatki na oświatę i wychowanie
	· Nauka i postęp techniczny

#### **2. Rynek pracy**

· Aktywność ekonomiczna ludności – pracujący,	· Sektorowość rynku pracy,
· Aktywność ekonomiczna ludności – bezrobotni,	· Przedsiębiorczość,
· Absolwenci na rynku pracy. Ruch zatrudnionych,	· Wydajność,
· Zawody osób pracujących (BAEL),	· Wynagrodzenia,

#### **3. Zdrowie**

· Długość życia,	· Dostępność usług w ramach ochrony zdrowia,
· Stan zdrowia,	· Wydatki na służbę zdrowia w budżecie jednostek samorządu terytorialnego,
· Praca w warunkach zagrożenia zdrowia,	

#### **4. Potencjał demograficzny**

· Stan i struktura ludności,
· Reprodukcyjność ludności,
· Migracje,

#### **5. Spójność społeczna i terytorialna**

· Osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy,	· Zagrożenie ubóstwem,
· Niepełnosprawni,	· Zróżnicowanie terytorialne,
· Przestępstwa stwierdzone,	· Dystans wsi do miasta,

Poziom kapitału ludzkiego powiatów województwa dolnośląskiego dla 2003 i 2006 r. określono natomiast na podstawie 73 finalnych wskaźników diagnostycznych. Ze względu na brak danych w przekroju powiatowym lista ta, w porównaniu do odpowiedniej listy w układzie województw, nie zawierała m.in. wskaźników liczonych na podstawie informacji uzyskanych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). We wstępnym zestawie potencjalnych cech diagnostycznych w układzie powiatów nie znalazły się także wskaźniki charakteryzujące poziom nauki i postęp techniczny, a także wskaźniki liczone na podstawie danych z badania reprezentacyjnego gospodarstw domowych.

Kapitał ludzki został zatem w opracowaniu opisany liczbowo w trojaki sposób, tj. przez:

- podanie wartości liczbowej każdej z cech dla każdego obiektu – jednostki terytorialnej i w każdym momencie z wybranego przedziału czasu (co umożliwiła szczegółową analizę każdego obszaru kapitału ludzkiego),
- syntetyzowanie informacji dostarczanych przez cechy zaliczone do jednego obszaru (uzyskuje się wtedy syntetyczną ocenę obszaru w danej jednostce terytorialnej i w danym czasie) oraz
- syntetyzowanie wszystkich obszarów dla danej jednostki terytorialnej i danego momentu czasowego.

W celu kompleksowego określenia dla danej jednostki terytorialnej (województwa, powiatu) syntetycznej pozycji na tle pozostałych jednostek oraz wskazania mocnych i słabych stron jednostki, zastosowano, wzorując się na koncepcji Wskaźnika Rozwoju Społecznego *HDI* taksonomiczne mierniki rozwoju, tj. dla 2002 r. oraz 2003 i 2006 r. cząstkowe mierniki dla każdego wyróżnionego obszaru badawczego oraz na ich podstawie – ogólny miernik kapitału ludzkiego, będący średnią arytmetyczną mierników cząstkowych. Lokaty poszczególnych jednostek terytorialnych w przeprowadzonym rankingu były zatem wypadkowymi pięciu składników – mierników rozwoju wymienionych obszarów.

Wykorzystując klasyczne parametry statystyczne, tj. średnią arytmetyczną oraz odchylenie standardowe, dokonano klasyfikacji jednostek terytorialnych według mierników kapitału ludzkiego, wyodrębniając cztery grupy poziomu wartości mierników: bardzo niski, niski, średni i wysoki poziom (region wysoko rozwinięty pod względem posiadanego kapitału ludzkiego)

Zgodność uporządkowań jednostek terytorialnych (województw, powiatów) według wartości mierników rozwoju kapitału ludzkiego w 2003 i 2006 r. zmierzono współczynnikiem korelacji rang Spearmana. Im wyższa (dodatnia) wartość tego współczynnika, tym większa stabilność zajmowanych rang.

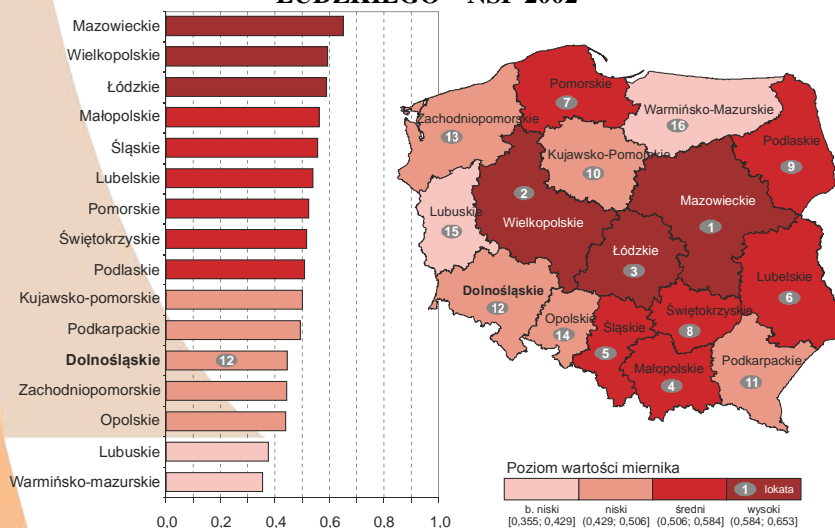
W celu określenia stopnia zróżnicowania (specjalizacji) struktury ogólnego miernika kapitału ludzkiego według wyróżnionych pięciu obszarów obliczono dla każdej jednostki terytorialnej współczynnik zmienności odpowiednich dystansów do jednostki zajmującej pierwszą lokatę oraz odchylenie przeciętne zajmowanych rang w poszczególnych obszarach.

## WYBRANE WYNIKI BADAŃ

### Ogólny miernik kapitału ludzkiego w województwie dolnośląskim na tle pozostałych województw w świetle danych NSP 2002

W momencie spisu 2002 na pierwszym miejscu pod względem wartości ogólnego miernika kapitału ludzkiego liczonego jako średnia arytmetyczna mierników cząstkowych dla badanych obszarów plasowało się województwo mazowieckie. Drugim województwem pod tym względem było wielkopolskie, a trzecim – łódzkie. Natomiast najniższe noty uzyskały województwa: warmińsko-mazurskie i lubuskie. W 6 województwach, tj. oprócz wymienionych województwo najniższych notach jeszcze, tj. w zachodniopomorskim, dolnośląskim i podkarpackim miernik kapitału ludzkiego nie osiągnął 1/2 poziomu wzorcowego. W tej grupie znajdowało się m.in. woje-wództwo dolnośląskie zajmujące 12 miejsce z wartością miernika równą 0,466. Aby

#### WOJEWÓDZTWA WEDŁUG OGÓLNEGO MIERNIKA KAPITAŁU LUDZKIEGO – NSP 2002



pokonać dystans dzielący dolnośląskie od pierwszego w rankingu – mazowieckiego, jego miernik kapitału ludzkiego musiałby ulec zwiększeniu o 46,7%.

W oparciu o średnią arytmetyczną oraz odchylenie standardowe dokonano klasyfikacji województw według mierników kapitału ludzkiego, wyodrębniając cztery grupy poziomu wartości miernika. Cechą charakterystyczną otrzymanej klasyfikacji, jest bardzo nierównomierny rozkład liczby województw w poszczególnych grupach. W I grupie o wysokich wartościach miernika kapitału

ludzkiego znalazły się województwa mazowieckie i wielkopolskie. Najbardziej liczne były grupy obejmujące województwa o średnich i niskich wartościach miernika (łącznie 12 jednostek, w tym województwo dolnośląskie). Do grupy o bardzo niskim poziomie kapitału ludzkiego zaliczone zostały 2 województwa – lubuskie i warmińsko-mazurskie.

Przewaga województwa mazowieckiego w stosunku do pozostałych województw wynikała głównie z wysokich wartości mierników kapitału ludzkiego w obszarze edukacji (pierwsze lokaty pod względem struktury ludności według wykształcenia oraz osiągnięć edukacyjnych osób w wieku 25-29 lat), rynku pracy (najwyższe noty pod względem aktywności ekonomicznej ludności oraz struktury zawodowej osób pracujących), zdrowia a także potencjału demograficznego (wysokie wartości mierników w zakresie stanu zdrowia i długości życia oraz migracji i reprodukcji ludności).

W drugiej i trzeciej grupie, o średnim i niskim poziomie miernika ogólnego, rozwój poszczególnych obszarów kapitału ludzkiego kształtował się różnorodnie. I tak, **województwo dolnośląskie charakteryzowało się dobrymi notami w zakresie rynku pracy (4 lokata) i edukacji (8 lokata) – osiągając na tle pozostałych województw średni poziom miernika oraz słabymi notami w zakresie zdrowia (13 lokata), potencjału demograficznego (12) oraz spójności społecznej i terytorialnej (14).**

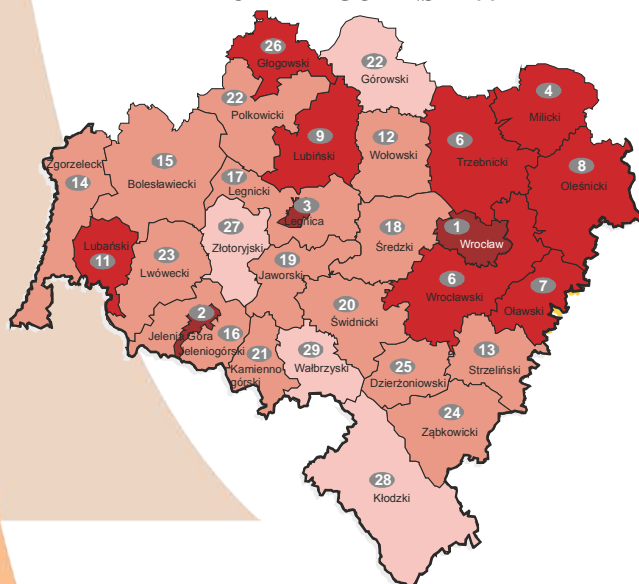
W wyniku przeprowadzonej analizy stwierdzono, iż w każdym z wymienionych obszarów kapitału ludzkiego lokaty województw kształtowały się odmiennie, inne były również grupy województw według poziomu wartości miernika. Stwierdzono m.in., że największe dysproporcje wystąpiły w przypadku mierników w obszarze zdrowia oraz edukacji, a najmniejsze – w obszarze rynku pracy i potencjału demograficznego.

Największy dystans między skrajnymi województwami, tj. województwem znajdującym się w uporządkowaniu na pierwszym i ostatnim miejscu wystąpił pod względem mierników w obszarze zdrowia oraz edukacji. Relatywnie niska wartość rozstępu miernika kapitału ludzkiego wystąpiła w obszarze potencjału demograficznego i rynku pracy. W przypadku **województwa dolnośląskiego, największy dystans do województwa zajmującego pierwsze miejsce w rankingu wystąpił w przypadku mierników kapitału ludzkiego w obszarze zdrowia, a najmniejszy – w przypadku mierników w obszarze rynku pracy.**

### **OGÓLNY MIERNIK KAPITAŁU LUDZKIEGO W POWIATACH WOJEWÓDZTWA DOLNOŚLĄSKIEGO W ŚWIELE DANYCH NSP 2002**

Z przeprowadzonej analizy wynika, iż zróżnicowanie powiatów pod względem ogólnego miernika kapitału ludzkiego liczonego na podstawie danych spisu z 2002 roku było wyższe niż w przypadku województw. Na pierwszych miejscach w rankingu powiatów plasowały się miasta na prawach powiatu: **Wrocław, Jelenia Góra oraz Legnica**, a na ostatnich powiaty – kłodzki, złotoryjski i wałbrzyski.

#### **POWIATY WOJEWÓDZTWA DOLNOŚLĄSKIEGO WEDŁUG OGÓLNEGO MIERNIKA KAPITAŁU LUDZKIEGO – NSP 2002**



Poziom wartości miernika

b. niski	niski	średni	wysoki
[0,359; 0,404]	(0,404; 0,486]	(0,486; 0,568]	(0,568; 0,766]

powiatów kształtowały się odmiennie, inne były również grupy powiatów według poziomu wartości miernika.

Przewaga m. Wrocławia w stosunku do pozostałych powiatów i osiągnięcie wysokich not wynikała głównie z wysokich wartości miernika kapitału ludzkiego i zajmowanie 1 lokaty w obszarze edukacji, rynku pracy, zdrowia oraz spójności społecznej i terytorialnej.

Powiat wałbrzyski, zajmujący ostatnią lokatę, odznaczał się m.in. bardzo niskim poziomem kapitału ludzkiego w obszarze zdrowia i potencjału demograficznego oraz niskim poziomem miernika w pozostałych 3 obszarach.

Podobnie jak w przypadku województw w każdym z wymienionych obszarów kapitału ludzkiego lokaty

Największa dysproporcja w zajmowanych lokatach według wartości mierników kapitału ludzkiego wyróżnionych obszarów wystąpiła w przypadku m. Wrocławia (m.in. 1 lokata pod względem edukacji i rynku pracy, ale 28 – potencjału demograficznego) i m. Jeleniej Góry (m.in. 2 lokata pod względem edukacji, rynku pracy oraz spójności społecznej i terytorialnej, ale 29 – potencjału demograficznego).

Stwierdzono także, że największe zróżnicowanie między powiatami występowało w przypadku miernika w obszarze edukacji, a najmniejsze – w przypadku rynku pracy i spójności społecznej.

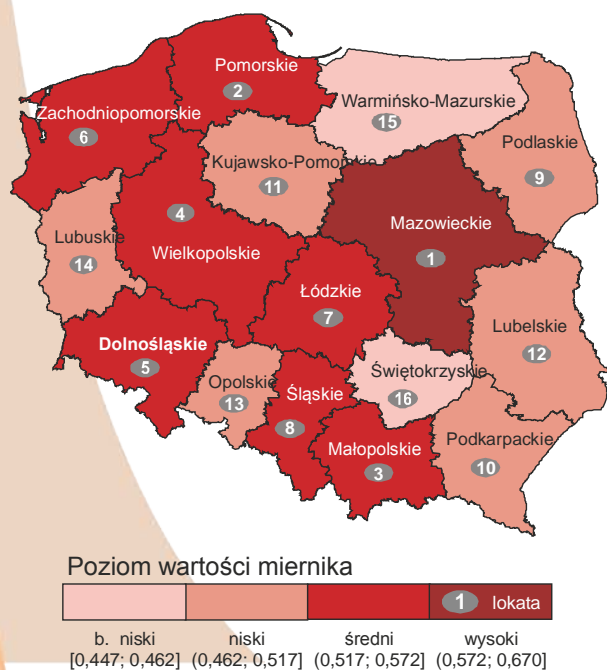
Największym rozstępem miernika charakteryzował się obszar edukacji, dla którego skrajne powiaty w porządku wyznaczonym przez wartości odpowiedniego miernika były najbardziej oddalone od siebie. Relatywnie niska wartość rozstępu wystąpiła w przypadku rynku pracy oraz spójności społecznej i terytorialnej. Aby pokonać te dystanse i osiągnąć poziom porównywalny z plasującym się na miejscu pierwszym powiatem, mierniki rozwoju dla powiatu zajmującego ostatnią pozycję musiałyby ulec zwiększeniu ponad dwukrotnie.

### **Ogólny miernik kapitału ludzkiego w województwie dolnośląskim na tle pozostałych województw w świetle sprawozdawczości bieżącej z lat 2003 i 2006**

Zróżnicowanie województw pod względem ogólnego miernika kapitału ludzkiego liczonego na podstawie danych z 2003 r. oraz na podstawie danych z 2006 r. nie było znaczne (odpowiednio 11,1% i 10,2%). Pierwsze trzy lokaty w rankingu zajmowały zarówno w 2003 r. jak i 2006 r. województwa mazowieckie, pomorskie i małopolskie, a ostatnie – warmińsko-mazurskie i świętokrzyskie.

**Województwo dolnośląskie z wartością miernika 0,425 w 2003 r. zajmowało 6 miejsce, a w 2006 r. z wartością równą 0,541 – 5 miejsce.**

#### **WOJEWÓDZTWA WEDŁUG OGÓLNEGO MIERNIKA KAPITAŁU LUDZKIEGO W 2006 R.**



(wysokie wartości mierników w zakresie struktury ludności według wykształcenia, kształcenia ustawicznego osób w wieku 25-64 lata oraz kształcenia na wybranych poziomach edukacji, rynku pracy (wysoki poziom mierników w zakresie aktywności ekonomicznej – pracujących, absolwentów na rynku pracy oraz struktury zawodowej osób pracujących), potencjału demograficznego (wysokie wartości mierników w zakresie migracji i reprodukcji ludności), a także zdrowia (szczególnie w 2006 r. – w zakresie wydatków w ramach ochrony zdrowia w budżecie jednostek samorządu terytorialnego).

Cechą charakterystyczną otrzymanej klasyfikacji dla 2003 r. i 2006 r., podobnie jak w przypadku danych ze spisu 2002 r., był bardzo nierównomierny rozkład liczby województw w poszczególnych grupach. W 2006 roku I grupa o wysokich wartościach miernika kapitału ludzkiego składała się tylko z województwa mazowieckiego. Województwo małopolskie straciło w analizowanym okresie swoją dobrą pozycję (w 2003 r. – I grupa i 2 lokata) i przeszło do II grupy o średnim poziomie wartości miernika. Najbardziej liczne były grupy obejmujące województwa o średnich i niskich wartościach miernika (w tym województwo dolnośląskie – II grupa). Skład grupy o bardzo niskim poziomie kapitału ludzkiego nie uległ w latach 2003-2006 zmianie i grupa ta liczyła 2 województwa – świętokrzyskie i warmińsko-mazurskie.

Wysokie noty województwa mazowieckiego w stosunku do pozostałych województw wynikały głównie z wysokich wartości mierników kapitału ludzkiego w obszarze edukacji



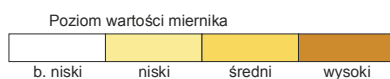
W drugiej i trzeciej grupie, o średnim i niskim poziomie miernika ogólnego, rozwój poszczególnych obszarów kapitału ludzkiego kształtował się różnorodnie. I tak:

**Mocną stroną województwa dolnośląskiego** w 2003 r. i 2006 r. były dobre noty w obszarze rynku pracy – 3 lokata (m.in. wysokie wartości mierników w zakresie aktywności ekonomicznej – pracujących, oraz w zakresie sytuacji absolwentów na rynku pracy) i edukacji – 5 lokata (wysokie wartości mierników w zakresie struktury ludności według wykształcenia, kształcenia ustawicznego osób w wieku 25-64 lata oraz komputeryzacji).

Natomiast **słabą** – w obszarze spójności społecznej i terytorialnej –10 lokata w 2003 r. i 12 w 2006 r. (szczególnie niskie noty pod względem osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, osób niepełnosprawnych i przestępców), potencjału demograficznego – 10 lokata w 2003 r. i 9 w 2006 r. ( niskie wartości miernika w zakresie reprodukcji ludności)) oraz zdrowia – 9 lokata w 2003 r. i 8 w 2006 r.(m.in. niski poziom miernik w zakresie stanu zdrowia oraz pracy w warunkach zagrożenia).

### LOKATY WOJEWÓDZTWM I POZIOMY WARTOŚCI MIERNIKÓW KAPITAŁU LUDZKIEGO WEDŁUG WYRÓŻNIONYCH OBSZARÓW BADAWCZYCH W 2003 I 2006 R.

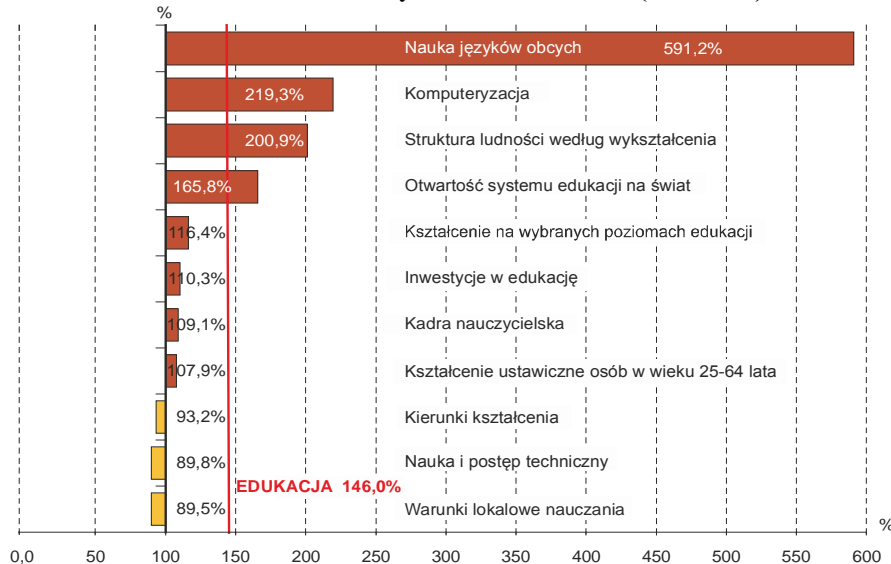
Wyszczególnienie	KAPITAŁ LUDZKI		Edukacja		Rynek pracy		Zdrowie		Potencjał demograficzny		Spójność społeczna i terytorialna	
	2003	2006	2003	2006	2003	2006	2003	2006	2003	2006	2003	2006
Dolnośląskie	6	5	5	5	3	3	9	8	10	9	10	12
Kujawsko-pomorskie	10	11	11	12	13	13	8	6	8	8	12	8
Lubelskie	12	12	4	4	15	16	3	5	14	14	14	13
Lubuskie	13	14	15	16	5	9	14	13	6	4	13	15
Łódzkie	7	7	6	6	12	8	1	1	13	13	8	6
Małopolskie	2	3	2	2	8	5	7	9	7	7	4	5
Mazowieckie	1	1	1	1	1	1	5	2	3	2	6	11
Opolskie	14	13	13	13	9	11	12	12	16	15	2	1
Podkarpackie	11	10	10	9	10	14	11	10	11	12	5	2
Podlaskie	9	9	9	10	11	10	2	3	12	11	11	9
Pomorskie	3	2	8	7	2	2	15	15	1	1	9	7
Śląskie	5	8	3	3	4	6	16	16	9	10	1	3
Świętokrzyskie	15	16	14	14	14	15	4	4	15	16	7	10
Warmińsko-mazurskie	16	15	16	15	16	12	13	11	4	6	16	16
Wielkopolskie	4	4	7	8	7	7	10	14	2	3	3	4
Zachodniopomorskie	8	6	12	11	6	4	6	7	5	5	15	14



W analizowanym okresie dla każdego województwa miernik kapitału ludzkiego uległ zwiększeniu – wskaźnik dynamiki kształtował się na poziomie od 115,4% (województwo śląskie) do 127,6% (warmińsko-mazurskie). W województwie dolnośląskim nastąpił wzrost wartości miernika kapitału ludzkiego o 27,3% i była to, na tle pozostałych województw, druga co do wielkości wartość wskaźnika dynamiki. Warto tu przypomnieć, iż **województwo dolnośląskie szczególnie poprawiło swoje wyniki w obszarze zdrowia, edukacji i rynku pracy, natomiast w obszarze spójności społecznej i terytorialnej nastąpiło nieznaczne pogorszenie not.** Konsekwencją mało zróżnicowanej według województw dynamiki miernika kapitału ludzkiego były niewielkie różnice w zajmowanych lokatach w 2003 r. i 2006 r. – co najwyżej o 3 miejsca (tylko województwo śląskie). Pięć województw nie zmieniło swojej pozycji, mianowicie: mazowieckie (1 lokata), wielkopolskie (4), łódzkie (7), podlaskie (9) i lubelskie (12).

Województwo dolnośląskie w rankingu województw zmieniło o jedno miejsce swoją pozycję (z 6 miejsca w 2003 r. na 5 miejsce w 2006 r.).

**DYNAMIKA MIERNIKÓW KAPITAŁU LUDZKIEGO WEDŁUG WYRÓŻNIONYCH ZAKRESÓW W OBSZARZE EDUKACJI W WOJ. DOLNOŚLĄSKIM W 2006 R. (2003=100)**



Na podstawie wartości współczynnik zmienności odpowiednich dystansów do jednostki zajmującej pierwszą lokatę można stwierdzić, iż największym stopniem zróżnicowania (specjalizacją) kapitału ludzkiego odznaczały się w 2003 i 2006 r. m.in. lubelskie, świętokrzyskie, opolskie, pomorskie, śląskie.

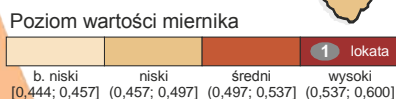
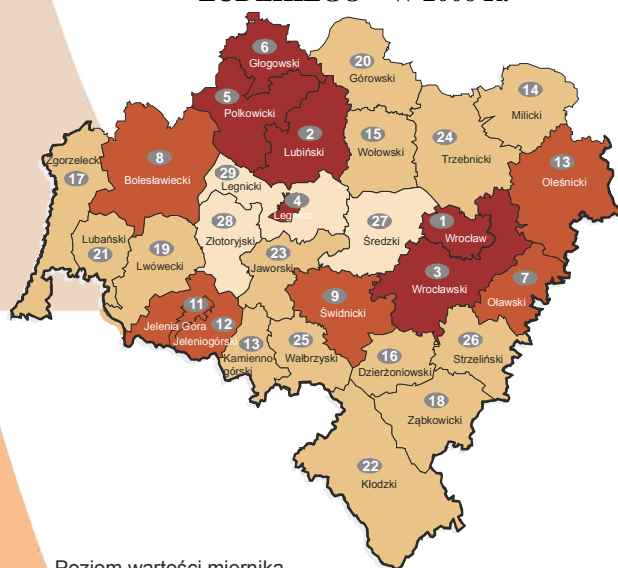
**Stosunkowo niskie zróżnicowanie struktury miernika kapitału ludzkiego według wyróżnionych obszarów badawczych wystąpiło w województwie dolnośląskim.**

Konsekwencją znacznego zróżnicowania (specjalizacji) kapitału ludzkiego według wyróżnionych 5 obszarów badawczych opisujących kapitał ludzki były różnice zajmowanych lokat w poszczególnych zakresach. Nie było województwa, które zajmowałoby zbliżoną lokatę pod względem wyróżnionych mierników kapitału ludzkiego, tj. liczonych dla każdego z pięciu obszarów badawczych.

Stwierdzono m.in., że największe zróżnicowanie wystąpiło w przypadku mierników w obszarze edukacji i rynku pracy, a najmniejsze – w obszarze zdrowia oraz spójności społecznej i terytorialnej.

**Ogólny miernik kapitału ludzkiego w powiatach województwa dolnośląskiego w świetle sprawozdawczości bieżącej z lat 2003 i 2006.**

**POWIATY WOJEWÓDZTWA DOLNOŚLĄSKIEGO WEDŁUG OGÓLNEGO MIERNIKA KAPITAŁU LUDZKIEGO – W 2006 R.**



Pierwsze lokaty w rankingu powiatów pod względem wartości ogólnego miernika kapitału ludzkiego Zajmowały miasta na prawach powiatu (wysoki poziom wartości miernika), a ostatnie – strzebiński i legnicki (bardzo niski poziom).

Grupa I o wysokich wartościach ogólnego miernika kapitału ludzkiego w 2003 r. liczyła 3 jednostki – obejmowała tylko miasta na prawach powiatu. W 2006 r. do tej grupy awansowały powiaty: lubiński, wrocławski, polkowicki i głogowski.

Przewaga m. Wrocławia w stosunku do pozostałych powiatów i osiągnięcie wysokich not wynikało głównie z wysokiego poziomu wartości miernika kapitału ludzkiego w obszarze edukacji, rynku pracy, zdrowia oraz spójności społecznej i terytorialnej. Słabą stroną m. Wrocławia był potencjał demograficzny.

### LOKATY POWIATÓW I POZIOMY WARTOŚCI MIERNIKÓW KAPITAŁU LUDZKIEGO WEDŁUG WYRÓŻNIONYCH OBSZARÓW BADAWCZYCH W 2003 I 2006 R.

Wszczęgólnienie	Kapitał ludzki		Edukacja		Rynek pracy		Zdrowie		Potencjał demograficzny		Spójność społeczna i terytorialna	
	2003	2006	2003	2006	2003	2006	2003	2006	2003	2006	2003	2006
Bolesławiecki	10	8	12	16	21	15	18	17	5	6	14	7
Dzierżoniowski	16	16	14	21	12	20	14	10	26	27	8	6
Głogowski	6	6	8	5	16	12	20	26	1	2	21	13
Górowski	20	20	15	24	29	28	28	7	4	5	12	25
Jaworski	26	23	19	19	20	24	21	3	13	14	27	28
Jeleniogórski	7	11	4	3	11	16	5	2	17	19	16	17
Kamiennogórski	13	13	26	26	8	11	9	11	22	21	4	3
Kłodzki	28	22	17	17	14	18	15	12	28	26	25	16
Legnicki	27	29	28	29	26	29	3	6	14	9	18	27
Lubański	18	21	9	25	17	17	7	15	19	13	26	23
Lubiński	4	2	5	1	6	3	27	28	3	4	23	12
Lwówecki	23	19	18	11	19	23	2	8	23	23	24	15
Milicki	12	14	23	28	23	19	1	5	15	11	11	11
Oleśnicki	14	12	20	22	15	14	25	16	6	10	13	9
Oławski	17	7	27	18	9	7	23	24	10	7	6	10
Polkowicki	5	5	10	2	1	2	29	29	1	2	20	20
Strzeliński	29	26	22	12	28	26	17	13	20	17	22	24
Średzki	25	27	29	23	22	21	8	27	12	15	10	19
Świdnicki	8	9	13	6	13	9	6	19	18	18	9	8
Trzebnicki	24	24	25	27	27	22	12	22	9	8	15	18
Wałbrzyski	11	25	7	14	7	10	16	18	29	29	19	21
Wolowski	22	15	24	8	10	13	26	25	21	20	7	14
Wrocławski	9	3	21	20	18	8	24	20	7	1	3	5
Ząbkowicki	21	18	6	7	24	25	22	4	25	25	17	22
Zgorzelecki	15	17	16	13	5	6	19	14	16	22	29	29
Złotoryjski	19	28	11	10	27	27	13	23	8	16	28	26
m. Jelenia Góra	3	10	3	15	3	5	11	21	27	28	1	1
m. Legnica	2	4	2	9	4	4	10	9	11	12	5	4
m. Wrocław	1	1	1	4	2	1	4	1	24	24	2	2

Poziom wartości miernika



Najbardziej liczne były grupy obejmujące powiaty o średnich i niskich wartościach miernika (łącznie 24 jednostki w 2006 r.).

Grupa IV o bardzo niskich wartościach miernika liczyła w 2003 roku 2 jednostki: powiat kłodzki i strzeliński, a w 2006 roku – 3 jednostki: złotoryjski, średzki i legnicki. Na niskie noty tych powiatów wpływ miały bardzo niskie noty pod względem spójności społecznej i terytorialnej.

W latach 2003-2006 dla każdego powiatu miernik rozwoju kapitału ludzkiego uległ zwiększeniu.

Podobnie jak w przypadku województw, w każdym z wyróżnionych obszarów kapitału ludzkiego lokaty powiatów kształtowały się odmiennie, inne były również grupy powiatów według poziomu wartości miernika. Stwierdzono m.in., że największe dysproporcje wystąpiły w 2006 r. w przypadku mierników w obszarze rynku pracy oraz potencjału demograficznego a najmniejsze – w obszarze edukacji.

Największy dystans między skrajnymi powiatami, tj. powiatem znajdującym się w uporządkowaniu na pierwszym i ostatnim miejscu wystąpił pod względem mierników w obszarze rynku pracy.

Aby pokonać ten dystans i osiągnąć poziom porównywalny z plasującym się na miejscu pierwszym powiatem, miernik rozwoju dla powiatu zajmującego ostatnią pozycję musiałby ulec zwiększeniu ponad dwuipółkrotnie, podczas gdy w obszarze spójności społecznej i terytorialnej – półtorakrotnie.

Zarówno w roku 2003 jak i 2006 dystans między skrajnymi powiatami pod względem ogólnego miernika kapitału ludzkiego uległ niewielkiemu zmniejszeniu. Szczególnie zmniejszył się dystans w obszarze edukacji: w 2003 r. miernik rozwoju dla powiatu zajmującego ostatnią pozycję musiałby ulec zwiększeniu ponad czteroipółkrotnie (w 2006 r. o 66%).

Dla wszystkich powiatów w 2006 r. w porównaniu do 2003 r. nastąpił wzrost wartości ogólnego miernika kapitału ludzkiego.

#### RÓŻNICA W ZAJMOWANYCH LOKATACH POD WZGLĘDEM WARTOŚCI MIERNIKA KAPITAŁU LUDZKIEGO W UKŁADZIE POWIATÓW W LATACH 2003-2006

