

# Jacek Lewicki

---

## Kapitał ludzki w rozwoju subregionu

---

Problemy Zarządzania, Finansów i Marketingu 27, 199-208

---

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

JACEK LEWICKI

Uniwersytet Jagielloński

## KAPITAŁ LUDZKI W ROZWOJU SUBREGIONU

### Streszczenie

W artykule przedstawiono zarys problematyki kapitału ludzkiego w rozwoju regionalnym, na poziomie subregionu. Jako przykład posłużył subregion o dużym potencjale demograficznym, ale będący w bliskim sąsiedztwie dużych obszarów metropolitalnych.

### Wprowadzenie

Pojęcia kapitału ludzkiego i społecznego w ostatnich latach znacząco zyskały na popularności nie tylko wśród badaczy, ale także coraz chętniej przywoływane są przez publicystów, dziennikarzy, urzędników oraz polityków. Jak zauważa M. Herbst we wprowadzeniu do pracy zbiorowej *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*<sup>1</sup>, oba zbliżone do siebie terminy łączy przede wszystkim opozycja do kapitału fizycznego, przy czym pierwszy najczęściej występuje w pracach ekonomicznych, drugi zaś – socjologicznych. Jednym z powodów zainteresowania się „niematerialnymi” formami kapitału była obserwacja wskazująca, iż wyposażenie w kapitał fizyczny nie stanowi jedyne go powodu zróżnicowania w zamożności społeczeństw i z pewnością cechy, takie jak poziom wykształcenia, zdrowie, zaufanie oraz chęć współpracy, mają wpływ na rozwój gospodarczy. Charakter zjawisk, jak również interdyscyplinarne podejście do nich znacząco utrudniają precyzyjne

---

<sup>1</sup> *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, red. M. Herbst, „Scholar” Warszawa 2007, s. 9–16.

zdefiniowanie obu pojęć. Dlatego w szczególności w potocznym użyciu oba pojęcia bywają nieraz mylone lub uznawane za bliskoznaczne. W niniejszym artykule przedstawiony będzie zarys problematyki kapitału ludzkiego w ujęciu lokalnym, na poziomie południowego podregionu województwa śląskiego. Podregion ów to silnie zurbanizowany obszar, który w dużej mierze obejmuje tereny dawnego województwa bielskiego, a zarazem znajduje się stosunkowo blisko dwóch obszarów metropolitalnych: konurbacji górnośląskiej i aglomeracji krakowskiej.

### 1. Kapitał ludzki i rozwój regionalny

W szerokim ujęciu kapitał definiuje się zatem nie tylko przez sam kapitał rzeczowy, ale wskazuje także na zasoby wiedzy, motywację oraz wszelkie czynniki podnoszące (utrzymujące) dobrą kondycję człowieka. Tym samym przy definiowaniu kapitału ludzkiego coraz częściej odchodzi się od prostego utożsamiania go z nakładami na oświatę. Próbuje się uwzględnić wydatki na działalność badawczo-rozwojową (B+R), podnoszenie jakości życia, opiekę medyczną itp. Niestety, takie szerokie ujmowanie zagadnienia utrudnia niejednokrotnie rozróżnienie między celami a środkami, np. edukacja *de facto* jest wartością samą w sobie. Próby mierzenia tak określanego kapitału ludzkiego czy nakładów nań stają się zatem jeszcze trudniejsze<sup>2</sup>.

Problematyka wzrostu gospodarczego stanowiła intelektualne wyzwanie już od zarania nowożytnej ekonomii. Z różnym skutkiem starano się brać pod uwagę także „czynnik ludzki”. U A. Smitha pojawia się problem podziału pracy, ale także zagadnienia związane z nabywaniem przez ludzi umiejętności. W swoim modelu T. Malthus wskazywał na rolę liczby ludności w dynamice wzrostu gospodarczego; zgodnie z tym modelem poziom umieralności spada, a poziom urodzin wzrasta, gdy przychody przekraczają poziom równowagi i odwrotnie. Natomiast doświadczenia XIX-wieczne i połowy XX wieku wykazały, że wzrost przychodów raczej obniża poziom urodzin. Dlatego neoklasycy na słabości założeń modelu malthusiańskiego odpowiedzieli, pomijając zasadniczo relacje pomiędzy czynnikami populacyjnymi a gospodarką. Korektą modelu stała się nie tyle stopa wzrostu ludności, ale stopa inwestycji w kapitał fizyczny, którego zasoby rosną jednak wolniej, kiedy dochód *per*

<sup>2</sup> M.G. Woźniak, *Wzrost gospodarczy. Podstawy teoretyczne*, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Kraków 2004, s. 123–124.

*capita* przekracza poziom równowagi. Jednakże ani Malthus, ani neoklasycy przy analizowaniu problematyki wzrostu nie przykładali wagi do zagadnienia „właściwego” kapitału ludzkiego, który stał się przedmiotem istotnych badań szczególnie po II wojnie światowej. Współcześnie silne dowody przemawiają za uznaniem silnego związku między inwestycjami w „czynnik ludzki” a poziomem wzrostu gospodarczego. Ze względu na fakt, iż w kapitale ludzkim zawarte są wiedza oraz umiejętności, zaś współczesny rozwój gospodarczy szczególnie zależy od zaawansowanych technologii i wiedzy naukowej, można założyć, że cały rozwój gospodarczy w dużej mierze zależy jest od akumulacji tegoż kapitału<sup>3</sup>.

Wiele definicji sprowadza kapitał ludzki do kwestii wykształcenia. R. Lucas określa go jako poziom umiejętności pracownika o kapitale  $h$ , który odpowiada produktywności dwóch pracowników o kapitale  $\frac{1}{2} h$ . Jednocześnie wskazuje na znaczenie sposobu alokacji swojego czasu przez pojedynczą osobę w różnych przedsięwzięciach, na produktywność tej osoby w przeszłości. Czyli odnosi się do długości kształcenia się oraz momentu wejścia jednostki na rynek pracy. L. Zienkowski pisze z kolei o „kapitale wiedzy” jako zagregowanym zasobie całego społeczeństwa, w ramach którego wyróżnia zebrane wyniki badań, ale także poziom wiedzy społeczeństwa (poziom wykształcenia, „alfabetyzm funkcjonalny”)<sup>4</sup>. Tak ujmowany kapitał ludzki, przy uwzględnieniu psychicznej i fizycznej kondycji jednostek, można też najogólniej określić jako „zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii vitalnej zawarty w danym społeczeństwie czy narodzie”<sup>5</sup>.

Kapitał ludzki można więc rozpatrywać zarówno na poziomie indywidualnym, jak i zbiorowym (np. personelu firmy). W pierwszym przypadku szczególną rolę grają tzw. pracownicy kluczowi, którzy kreują działania, a personel to zespół pracowników wykonawczych. W takim ujęciu należy pamiętać o ściśle związanych z kapitałem ludzkim czynnikach, jak zaufanie,

<sup>3</sup> G.S. Becker, K.M. Murphy, R. Tamura, *Human Capital, Fertility, and Economic Growth*, „The Journal of Political Economy” 1990, Vol. 98, No. 5, Part 2, s. 12–13. Szerzej o modelach wzrostu gospodarczego, o kapitale ludzkim zob. np.: K. Cichy, K. Małaga, *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego*, w: *Kapitał ludzki i kapitał społeczny...*, *op.cit.*

<sup>4</sup> *Kapitał ludzki i kapitał społeczny...*, *op.cit.*, s. 11 i nast.

<sup>5</sup> A.B. Czyżewski, M. Góralczyk-Modzelewska, E. Saganowska, M. Wojciechowska, *Regionalne zróżnicowanie kapitału ludzkiego w Polsce*, Studia i Prace „Z Prac Zakładu Badań Statystyczno-Ekonomicznych” nr 277, ZBSE GUS i PAN, Warszawa 2001, s. 6.

kapitał organizacyjny oraz relacyjny<sup>6</sup>, a zatem także elementy określające kapitał społeczny. Wieloaspektowość tak ujętej problematyki wynika bowiem choćby z samej różnorodności ról społecznych czy pozycji jednostki w społeczeństwie. We współczesnej gospodarce większość działalności ludzkiej nie ma bowiem charakteru indywidualnego, bo skomplikowanie działań i relacji oraz poziom wyspecjalizowania wynikający choćby z zaawansowania technologicznego i organizacyjnego wymuszają kooperację.

Należy wskazać, że bardzo często kapitał ludzki rozważany jest na poziomie przedsiębiorstwa, definiowany może być wtedy jako wiedza i umiejętności pracowników danej firmy, które mogą być wykorzystane do realizacji zadań firmy (produkcyjnych lub usługowych) na wysokim poziomie. XX-wieczna teoria kapitału ludzkiego (np. Beckera) wyróżniała dwie jego zasadnicze odmiany: kapitał ludzki właściwy dla całej branży (*industry-specific form*) oraz konkretnego przedsiębiorstwa (*firm-specific form*). Pierwszą stanowi złożona wiedza dotycząca procesów produkcyjnych lub świadczenia usług w branży. Druga to wiedza na temat unikatowych działań, procedur, których wartość poza firmą, gdzie powstały, jest mocno ograniczona<sup>7</sup>.

Przedmiotem niniejszej analizy jest problematyka kapitału ludzkiego w ujęciu terytorium. O ile przed nasileniem się procesów globalizacyjnych konkurencja miała miejsce przede wszystkim pomiędzy firmami, to współcześnie konkurencja rozgrywa się również pomiędzy układami terytorialnymi (państwami, regionami, miastami). Konkuruje one w szczególności o kapitał innowacyjny, który daje najlepsze efekty mnożnikowe, tworzy nowe wysoko-kwalifikowane i dobrze płatne miejsca pracy. Zarazem jednak przy wyborze lokalizacji miejsca przyszłej działalności gospodarczej przedsiębiorstwa kierują się sześcioma głównymi czynnikami (np. wg G. Benko czy M. Castellsa)<sup>8</sup>:

- dostępną siłą roboczą/ kapitałem ludzkim,
- zapleczem badawczym (uczelnie, instytuty),
- warunkami życia,

---

<sup>6</sup> Szerzej por. T. Bal-Woźniak, *Kapitał intelektualny w gospodarce opartej na wiedzy*, w: *Kapitał ludzki w gospodarce opartej na wiedzy*, red. D. Kopycińska, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2006, s. 75–77.

<sup>7</sup> J. M. Pennings, K. Lee, A. van Witteloostuijn, *Human Capital, Social Capital, and Firm Dissolution*, „The Academy of Management Journal” 1998, Vol. 41, No. 4, s. 426.

<sup>8</sup> Szerzej por.: G. Gorzelak, B. Jałowiecki, *Konkurencyjność regionów*, „Studia Regionalne i Lokalne” 2000, nr 1 (1), s. 7 i nn.

- infrastrukturą transportową,
- zapleczem usługowym i „politycznym klimatem gospodarczym”,
- korzyściami wynikającymi z efektu aglomeracji.

Biorąc pod uwagę powyższe czynniki, należy zauważyć, że w praktyce kwestia kapitału ludzkiego przewija się także w odniesieniu do zaplecza badawczego i usługowego, które bez odpowiednio wykwalifikowanych pracowników nie będą funkcjonować, oraz pozostałych czynników, które wpływają na jakość kapitału ludzkiego, jak warunki życia tudzież dostępność do zewnętrznych zasobów kapitału ludzkiego. Współcześnie dla wielu ludzi istotne są nie tylko wysokie zarobki, ale także jakość miejsca do osiedlenia się, dostępność komunikacyjna miejsca pracy, miejsca wypoczynku i rozrywki itp. Potwierdzają to procesy metropolizacji i suburbanizacji.

Skoro omawiane ma być zagadnienie kapitału ludzkiego w rozwoju subregionu, pozostaje jeszcze omówić, bardzo skrótowo, pojęcia rozwój oraz subregion. Ze względu na przystąpienia Polski do Unii Europejskiej dokonano nowego podziału kraju na jednostki statystyczne, które dostosowane zostały do standardu geokodowania na potrzeby identyfikowania statystycznych jednostek terytorialnych NUTS (*Nomenclature of Units for Territorial Statistics*). Nomenklatura Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych (NTS), bo takie tłumaczenie przyjęte zostało w rozporządzeniu rządowym, oparta została na zasadniczym podziale administracyjnym<sup>9</sup>. W ramach systemu ustanowiono 3 poziomy regionalne, wyodrębniono:

- poziom 1/ NUTS 1: 6 regionów, grupujących województwa,
- poziom 2/ NUTS 2: 16 województw,
- poziom 3/ NUTS 3: 66 podregionów (subregionów)<sup>10</sup>, grupujących powiaty.

Ponadto ustanowiono 2 poziomy lokalne:

- poziom 4/ NUTS 4: 379 powiatów i miast na prawach powiatu,
- poziom 5/ NUTS 5: 2478 gmin (w tym miasta na prawach powiatu).

<sup>9</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 14 listopada 2007 w sprawie wprowadzenia nomenklatury jednostek terytorialnych do celów statystycznych (NTS), DzU z 2007 r., nr 214, poz. 1572.

<sup>10</sup> Początkowo wyodrębniono tylko 44 podregiony. Szerzej o problematyce NUTS w Polsce zob. np.: A. Lubiawski et al., *Metropolie i regiony w statystyce i w SAS*, Unia Metropolii Polskich i System Analiz Samorządowych, Warszawa 1999.

Warto zwrócić uwagę, że NUTS 2, tj. województwa, stanowią *de facto* to, co najczęściej (także potocznie) określa się mianem regionu i co stanowi podstawę odniesienia dla polityki regionalnej państwa (dlatego czasami w odniesieniu do NUTS 1 używa się określenia makroregiony).

Terminem rozwój można określić każdą zmianę, która jest nieodwracalna (jednokierunkowość czasowo-przestrzenna) i jest pozytywnie oceniana w odniesieniu do przyjętego systemu wartości. Dotyczyć może zmian ilościowych, jakościowych, jak i systemowych<sup>11</sup>. Ta przykładowa definicja z pewnością bliska jest także intuicyjnemu rozumieniu rozwoju. Z kolei rozwój subregionu można definiować jako rodzaj rozwoju terytorialnego w skali regionalnej (jeżeli odwoływać się do NTS – por. wyżej). Rozwój regionalny z zasady opiera się na czynnikach endogenicznych i obejmuje cele nie tylko gospodarcze, ale też kulturowe, polityczne, biologiczne, ekologiczne i ładu przestrzennego<sup>12</sup>.

Rozwój regionalny czy lokalny opiera się na pewnych zasobach, spośród których można wyróżnić<sup>13</sup>:

- kapitał ludzki,
- kapitał społeczno-organizacyjny (organizacje i struktury warunkujące utrzymanie oraz rozwój kapitału ludzkiego, np. rodzina, podmioty gospodarcze, NGOs, organy władzy itp.),
- kapitał rzeczowy,
- kapitał naturalny (ekologiczny), a w jego ramach: kapitał naturalny podstawowy (czyli te zasoby, których nie da się zastąpić innymi, np. pochodzenia antropogenicznego, oraz pozostały kapitał naturalny).

Obecnie bardzo często wyróżnia się także pojęcie rozwoju zrównoważonego i trwałego (*sustainable development*) jako „proces zmian w stanach dynamicznej równowagi między lokalnym rozwojem gospodarczym i społecznym a ekologiczno-przestrzennym”<sup>14</sup>. Czyli taki sposób coraz efektywniejszego zaspokajania potrzeb współczesnych mieszkańców, który nie będzie powodo-

---

<sup>11</sup> K. Malik, *Rozwój kapitału ludzkiego przez realizację koncepcji sustainable development w wymiarze regionalnym*, w: *Kapitał ludzki w rozwoju regionu. Uwarunkowania makro- i mikroekonomiczne*, red. K. Heffner, K. Malik, Politechnika Opolska, Opole 2005, s. 87.

<sup>12</sup> Szerzej por.: A. Noworól, *Planowanie rozwoju terytorialnego w skali regionalnej i lokalnej*, Wydaw. UJ, Kraków 2007, s. 13–15.

<sup>13</sup> K. Malik, *op.cit.*, s. 89–90.

<sup>14</sup> *Ibidem*, s. 87–88.

wał ograniczeń dla przyszłych pokoleń. Tak zrównoważona polityka poprawy jakości życia stanowi minimalny warunek trwałości kapitału ludzkiego.

## 2. Przykład subregionu południowego woj. śląskiego

W województwie śląskim wyodrębniono cztery subregiony: środkowy/centralny (obejmujący konurbację śląską), północny (z centrum w Częstochowie), zachodni (z centrum w Rybniku) oraz południowy<sup>15</sup> (z centrum w Bielsku-Białej), będący przedmiotem niniejszego opracowania, który obejmuje: powiaty bielski, cieszyński i żywiecki oraz miasto na prawach powiatu Bielsko-Biała. Zgodnie ze Strategią Rozwoju Województwa Śląskiego na lata 2000–2015<sup>16</sup> stanowi tzw. wspomagający obszar metropolitalny dla obszaru centralnego. Co prawda można wskazać, iż w wielu opracowaniach główne miasto subregionu, tj. Bielsko-Biała, uzyskuje wysokie wskaźniki centralności (tj. względne znaczenie miejscowości) – 18. miasto w Polsce (Cieszyn – 44.)<sup>17</sup>, jednakże określenie „obszar metropolitalny” należy uznać za stosowane na wyrost, ponieważ w większości opracowań dotyczących polskich obszarów metropolitalnych Bielsko-Biała nie występuje<sup>18</sup>. Bardziej trafne wydaje się zatem określenie „obszar funkcjonalny”.

Przystępując do krótkiego scharakteryzowania subregionu, należy wskazać, iż jest on położony na pograniczu polsko-czesko-słowackim, znajduje się na przecięciu ważnych tras komunikacyjnych wiodących z południa na północ i z zachodu na wschód Europy (drogi ekspresowe S-1 oraz planowana S-69). Stąd stosunkowo blisko do takich europejskich stolic, jak Bratysława, Warszawa, Wiedeń i Praga. Bliskość autostrady A-4 sprawia, że do listy stolic dopisać możemy także Berlin. Subregion jest dobrze skomunikowany drogowo ze stolicą województwa – Katowicami, a zarazem z głównymi miastami konurbacji. Dużo gorsze jest połączenie z Krakowem. Przed 1999 rokiem większość gmin subregionu wchodziła w skład województwa bielskiego.

<sup>15</sup> Należy przy tym wskazać, że wg NTS subregion południowy występuje jako „podregion 44 – bielski”.

<sup>16</sup> *Plan zagospodarowania przestrzennego województwa śląskiego*, Katowice 2004.

<sup>17</sup> Np. opracowanie D. Sokołowskiego w oparciu o model Christallera, por.: D. Sokołowski, *Funkcje centralne i hierarchia funkcjonalna miast w Polsce* [rozprawa habilitacyjna], Wyd. UMK, Toruń 2006.

<sup>18</sup> Przegląd opracowań dot. obszarów metropolitalnych w Polsce, por. np.: J. Lewicki, *Metropolitan Areas In Poland: In Search of a New Form of Local Government after a Decade of Reform*, „Contemporary European Studies” 1999, Special Issue, Olomouc.



Subregion południowy obejmuje obszar 235 352 km<sup>2</sup>, czyli ok. 19% powierzchni województwa śląskiego. Zamieszkują go 654 632 osoby (ok. 14% ogółu mieszkańców województwa), przy gęstości zaludnienia 278 os./km<sup>2</sup> (przy 376 os./km<sup>2</sup> dla województwa i 122 os./km<sup>2</sup> dla Polski)<sup>19</sup>. Jest to zatem obszar dość silnie zurbanizowany.

Na około 172 180 osób zatrudnionych ogółem (XII 2008) przypadało:

- w sektorze rolniczym – 12 270,
- w sektorze przemysłowym – 72 770,
- w sektorze usług – 87 140.

Przy blisko 17 tys. zarejestrowanych bezrobotnych dało to na koniec 2008 roku stopę bezrobocia na poziomie 6,4%. Choć już za rok 2009 wzrosła ona do 8,6%. Przy stopie na poziomie kraju odpowiednio 9,5% oraz 11,9% należy uznać ją co najmniej za przyzwoity wynik<sup>20</sup>.

Na omawianym terenie w 2008 roku kształciło się 20 089 studentów w 9 szkołach wyższych oraz 5 filiach i punktach konsultacyjnych (np. Bielski Ośrodek Naukowo-Dydaktyczny Katowickiej AE). Najwięcej, bo blisko 8 tys. osób, studiowało na jedynej publicznej uczelni akademickiej – Akademii Techniczno-Humanistycznej (eks-filia Politechniki Łódzkiej), która pozostaje też jedyną uczelnią techniczną w subregionie. Prawie 3 tys. studentów liczyła sobie cieszyńska filia Uniwersytetu Śląskiego<sup>21</sup>. Omawiając kwestię szkolnictwa wyższego, warto wskazać, że bliskość takich ośrodków akademickich, jak Kraków, konurbacja górnośląska, ale też stosunkowo dobre skomunikowanie kolejowe z Warszawą, sprawiają, że duży odsetek absolwentów szkół średnich wybiera na studia uczelnie w tych dużych ośrodkach. W kwestii rozwoju subregionu kluczowe pozostaje pytanie, ile z tych osób po studiach powraca w rodzinne strony.

W Programie Rozwoju Subregionu Południowego (PRSP)<sup>22</sup> wśród najważniejszych barier rozwoju wskazano m.in.:

- słabość społeczeństwa informacyjnego,
- znaczące wyeksploatowanie obiektów kultury i ich ubogie wyposażenie,

<sup>19</sup> Dane za rok 2009, na podst.: *Bank Danych Regionalnych GUS*, [http://www.stat.gov.pl/bdr\\_n/app/strona.indeks](http://www.stat.gov.pl/bdr_n/app/strona.indeks) (22.05.2010).

<sup>20</sup> Dane GUS za rok 2008 i 2009, na podst.: *Bank Danych...*, *op.cit.*

<sup>21</sup> *Ibidem.*

<sup>22</sup> Program Rozwoju Subregionu Południowego (PRSP), Bielsko-Biała, luty 2008.

- zanieczyszczenie powietrza (tym bardziej dotkliwe, że dotyka terenów także turystycznych),
- ograniczone możliwości rozwoju funkcji metropolitalnych Bielska-Białej,
- duży stopień degradacji terenów przemysłowych,
- przeciążenie sieci drogowej,
- starzenie się społeczeństwa,
- wysoka pozycja konkurencyjna ośrodków turystyczno-kulturalnych w Czechach i Słowacji.

Jak widać, autorzy programu rozwoju uznali poziom wykształcenia mieszkańców za odpowiednio wysoki (w analizie SWOT wręcz za mocną stronę). Może to potwierdzać przypuszczenie, że spory dopływ wykształconych kadr zapewniają inne ośrodki akademickie, ale także charakter prowadzonej działalności, m.in. rozwinięte funkcje turystyczne oraz produkcja przemysłowa w branży na przykład motoryzacyjnej (Fiat Auto Poland, ISS Wawrzaszek, PSS Szczęśniak, Fiat–GM Powertrain Polska i in.).

Biorąc pod uwagę położenie subregionu południowego pomiędzy obszarami metropolitalnymi konurbacji śląskiej i Krakowa (które stanowią potencjał do utworzenia istotnego układu bipolarnego) a Czechami i Słowacją, rozwój omawianego terytorium w wielu obszarach może zależeć właśnie od czynników egzogenicznych. Z pewnością wobec dużego potencjału i tradycji akademickich (zwłaszcza) Krakowa nie można liczyć na szybkie wykształcenie się ośrodka uniwersyteckiego nawet w Bielsku-Białej, aczkolwiek rola miejscowych uczelni dla rozwoju lokalnego i regionalnego będzie z pewnością rosła.

Subregion stanowi z pewnością atrakcyjne miejsce do osiedlania się dzięki swoim walorom krajobrazowym, ale też coraz lepszej komunikacji z sąsiednimi metropoliami. Z tych samych względów rosnąć powinna rola turystyczna podregionu. Nawet pobieżne i powierzchowne porównanie z innymi jednostkami poziomu NUTS 3 wskazuje na potencjał i pozycję subregionu południowego, choć wydaje się, że pozycja ta jest sprzęgnięta z rozwojem całego układu śląsko-krakowskiego.

**HUMAN CAPITAL IN DEVELOPMENT OF SUB-REGION****Summary**

This article presents an outline of human capital issues in regional development, at a sub-regional level. The sub-region that has demographical potential neighboring, but being to strong metropolitan areas is an example.

*Translated by Jacek Lewicki*