

*Małgorzata Suchacka**

O PRZEMIANACH KAPITAŁU LUDZKIEGO I SZANSACH NA KLASĘ KREATYWNĄ NA PRZYKŁADZIE REGIONU PRZEMYSŁOWEGO

Przedmiotem opracowania są przemiany kapitału ludzkiego w województwie śląskim i tworenie się fundamentów klasy kreatywnej. W pierwszej części przedstawione zostaną teoretyczne podstawy kapitału ludzkiego i klasy kreatywnej oraz historia i specyfika najważniejszych grup społecznych na Śląsku, a w drugiej – przytoczone wyniki badań przeprowadzonych w latach 2010–2011. Badani przedsiębiorcy, eksperci i decydenci regionalni zgodnie dostrzegają istnienie klasy specjalistów oraz aktywnych jednostek, którzy działają na poziomie przedsiębiorstw i społeczności lokalnych. Potwierdza to przyjęte założenie o enklawowym charakterze procesu powstawania klasy kreatywnej na Śląsku.

Słowa kluczowe: klasa kreatywna, kapitał ludzki i społeczny, region, innowacje.

W wielu współczesnych analizach znaczenie grupy dla rozwoju społeczeństwa podkreślają specjaliści nie tylko z dziedzin nauk humanistycznych, lecz także przyrodniczych i technicznych. Przedstawiciele tych ostatnich uwypuklają istotność posiadania i przekazywania wiedzy na temat budowy oraz obsługi maszyn, jak również kreowania nowej wiedzy na bazie tej, jaką posiada już grupa. Tak się dzieje szczególnie w zespołach tworzących nowe projekty informatyczne, techniczne, graficzne czy technologii produkcji. Znaczenie tych relacji jest nie do przecenienia w epoce wiedzy. Stały się one obiektem naukowych badań i analiz, które mają przybliżyć rolę wielu istotnych czynników o genezie społecznej – takich jak kapitał ludzki, kapitał społeczny, sieci powiązań, poziom zaufania społecznego, klimat i jakość życia, kultura organizacji gospodarczych i regionu. Szczególna uwaga kierowana jest na pracowników odgrywających decydującą rolę w procesie przemian. Analizowany jest ich sposób funkcjonowania w organizacjach, ich życie zawodowe i prywatne, motywacje i podejmowane decyzje oraz skutki tych ostatnich. Nowe technologie przyniosły radykalną zmianę sposobu pracy – pojawiła się praca oparta na wiedzy i pracownicy wiedzy – niezależnie od sektora gospodarki.

Głównym zamierzeniem niniejszego opracowania będzie zaprezentowanie częściowych wyników badań¹ nad zmianami zachodzącymi w regionie przemys-

* Instytut Socjologii, Uniwersytet Śląski w Katowicach, ul. Bankowa 11, 40-007 Katowice; e-mail: malgorzata.suchacka@us.edu.pl.

¹ Artykuł relacjonuje badania prowadzone w ramach grantu MNiSW N N116 335538 „Region przemysłowy jako «region uczący się». Socjologiczne uwarunkowania przekształceń na przykładzie województwa śląskiego”.

łowym, jakim jest obszar województwa śląskiego. Są to przeobrażenia szczególnie warte uwagi ze względu na swoją dynamikę i wielopłaszczyznowość. Przedstawione w artykule zagadnienie przemian kapitału ludzkiego i szans na klasę kreatywną stanowi wycinek badań nad szerszą kwestią poruszaną w projekcie badawczym, a dotyczącą specyficznej transformacji w kierunku regionu uczącego się. Specyfika ta polega na jej enklawowym charakterze.

Praca składa się z kilku części: po pierwsze, zarysu koncepcji kapitału ludzkiego, społecznego, klasy kreatywnej oraz powiązań między nimi; po drugie, opisu uwarunkowań kapitału ludzkiego i fundamentów klasy kreatywnej na Śląsku; po trzecie i najważniejsze, wniosków badawczych z prowadzonego projektu badawczego oraz z podsumowania wskazującego istotne zbieżności i rozbieżności w wypowiedziach badanych.

Od koncepcji kapitału ludzkiego do klasy kreatywnej

Kapitały – spory definicyjne

Druga połowa XX w. to czas, kiedy takie niematerialne cechy grup społecznych, jak zdolności, wykształcenie, zdrowie czy przedsiębiorczość, zaczęto wyrażać, używając sformułowania „kapitał” stosownie do „fizycznego” odpowiednika. Takie podejście szczególnie przekonało ekonomistów, którzy uznali je za jeden z kluczowych czynników wzrostu gospodarczego. Toczą się dyskusje i spory definicyjne, które wskazują na powiązania czynnika ludzkiego wyrażonego stopniem wykształcenia, ze wzrostem poziomu dobrobytu jednostki i wzrostem gospodarczym kraju (Becker 1990, s. 44–54). Kontynuatorem myśli Gary’ego Beckera był Robert Lucas, którego model jest najczęściej przywoływany. Wskazał on nie tylko na fakt, że jednostka jest odpowiedzialna za budowanie swojej wartości, lecz także na to, że wartość ta zależy od otoczenia i innych jednostek (Mathur 1999, s. 203–213). Istotne elementy to również proces akumulacji kapitału ludzkiego, transmisja specyficznej wiedzy i umiejętności między pokoleniami, a także różnice kapitałów ludzkich w ujęciu regionalnym (Herbst 2007a, s. 118–123). Przeglądu literatury ujmującej kapitał ludzki jako czynnik sprzyjający rozwojowi gospodarczemu dokonali Krzysztof Cichy i Krzysztof Malaga (2007, s. 18–53). Kapitał może być źródłem aktywności gospodarczej lub czynnikiem ją ułatwiającym. Pojęcie kapitału ludzkiego ugruntowało swoją pozycję wśród najważniejszych terminów nauk społecznych, nie wyjaśniło jednak w pełni różnic między gospodarkami narodowymi.

Wśród alternatywnych sposobów analiz roli człowieka w rozwoju społecznym i gospodarczym pojawiła się kategoria kapitału społecznego, którego fundamenty stworzyli Pierre Bourdieu i James Coleman. Podobnie jak w przypadku kapitału ludzkiego, pojawia się wiele problemów definicyjnych oraz związanych z najważniejszymi metodami pomiaru. Twórcy tego pojęcia podkreślili jednak istotną rolę relacji międzyludzkich, zasad współpracy i zaufania w rozwoju gospodarczym (Herbst 2007b, s. 196–200). Kapitał społeczny stał się tematem badań i pomiarów ekonomistów Banku Światowego, a główny nacisk położony zo-

stał na funkcjonowanie instytucji oraz poziom zaufania społecznego (Bartkowski 2007, s. 69–74). O zaufaniu, które ma realny wpływ na działalność gospodarczą, pisał także Francis Fukuyama (1997), wskazując na jego bezpośredni związek z kosztami transakcyjnymi i ryzykiem biznesowym. Kapitałem społecznym zajmował się też Robert Putnam, który ujmował go w odniesieniu do współczesnego modelu życia, zwracając uwagę na relacje, które mogą obniżyć jego poziom (Bartkowski 2007, s. 63). Pogląd Putnama oparty był głównie na założeniu, że rozwój ekonomiczny przebiega w zależności od istnienia silnie zintegrowanych wspólnot połączonych trwałymi więziami, zarówno wśród jednostek, jak i przedsiębiorstw (Putnam 2008). Istniejące sieci powiązań stanowią formę kapitału społecznego. Studia kolejnych badaczy wskazały jednak na występowanie pewnych niepokojących sygnałów, które sprawiały, że teorie kapitału ludzkiego i społecznego mogły stanowić tylko wstęp do głębszych analiz takich miejsc, jak Dolina Krzemowa.

Kapitały a klasa kreatywna

Doświadczenie badawcze i wiedza z zakresu nauk społecznych nakazywały badaczom szukać podstaw rozwoju społecznego w takich czynnikach, jak kapitał ludzki i kapitał społeczny. Pojęcia te nie odzwierciedlały jednak złożoności wielkomięjskiego życia. Mogą o niej świadczyć chociażby dwie – przeciwstawne na pierwszy rzut oka – interpretacje autorów Williama H. Whyte’a oraz Jane Jacobs z połowy XX w., które zainspirowały Richarda Floridę. „Gdy dokładniej przyjrzymy się ich publikacjom, związek między nimi staje się ewidentny. Whyte ubolewał nad powstaniem społeczeństwa organizacyjnego oraz nad alienacją, izolacją i konformizmem, jaką ze sobą niosło. Jacobs wskazywała możliwość alternatywy – istnienie otoczenia, w którym mogą rozkwiąć różnice, nonkonformizm i kreatywność” (Florida 2010, s. 60). Opierając się na postulatach Jacobs, Florida postawił szereg tez związanych z aktywnością klasy kreatywnej, której nie rozpatrywał jako klasy ekonomicznej z punktu widzenia własności, kapitału czy środków produkcji. Członków tej klasy łączy natomiast wiele podobnych pragnień, gustów i preferencji. Według definicji Floridy klasa kreatywna składa się z dwóch elementów:

- superaktywnego rdzenia tworzonego przez naukowców, inżynierów, artystów estradowych, aktorów, projektantów i architektów, poetów i powieściopisarzy oraz przedstawicieli środowisk opiniotwórczych;
- twórczych profesjonalistów, którzy pracują w dziedzinach wymagających zaawansowanej wiedzy, np. w sektorach *high-tech*, usługach finansowych, zawodach prawniczych oraz ochronie zdrowia czy zarządzaniu biznesem.

Florida (2010, s. 84) wskazywał, że „takie działania wymagają na ogół formalnego wyższego wykształcenia, a więc wysokiego poziomu kapitału ludzkiego”. Dość często odwołuje się on do teorii kapitału ludzkiego, jednak sam przyznaje: „Moja teoria różni się więc od teorii kapitału ludzkiego pod dwoma względami. Po pierwsze, uważam, że pewien rodzaj kapitału ludzkiego – ludzie kreatywni – stanowi klucz do rozwoju ekonomicznego. Po drugie, nie ograniczam się do

stwierdzenia, że niektóre regiony po prostu dysponują pewnymi zasobami kreatywnych ludzi, lecz staram się wskazać te czynniki, które wpływają na decyzje tych osób o wyborze miejsca zamieszkania i pracy” (ibidem, s. 230). Florida z naciskiem podkreśla znaczenie miejsca, które jest jego zdaniem kluczową jednostką organizacyjną i społeczno-gospodarczą. W opracowanym modelu uwypukla trzy elementy. Są to: technologia – talent – tolerancja. Ich równoczesna obecność właśnie w konkretnym miejscu i czasie decyduje o powstaniu ośrodków kreatywnych skupiających klasę twórczą (ibidem). Technologia mierzona jest koncentracją innowacji oraz gałęzi przemysłu stosujących najnowocześniejsze technologie. Talent – traktowany jako kapitał kreatywny – mierzony jest liczbą osób faktycznie wykonujących zawody kreatywne. Trzecie „T” to wskaźnik tolerancji składający się z czterech bardziej szczegółowych indeksów, takich jak:

1. *Gay Index* (wskaźnik homoseksualizmu), dyskusyjny współczynnik dotyczący współwystępowania odsetka osób o skłonnościach homoseksualnych, z udziałem ludzi z wyższym wykształceniem, poziomem technologicznym i dochodem;
2. *Bohemian Index* (wskaźnik bohemy), czyli udział pisarzy, malarzy, rzeźbiarzy, kompozytorów, aktorów i innych artystów w danej populacji;
3. *Melting Pot Index* (wskaźnik różnorodności kulturowej), a dosłownie: indeks tygla kulturowego, w którym bierze się pod uwagę zróżnicowanie pochodzenia etnicznego mieszkańców;
4. *Coolness Index* (wskaźnik intensywności życia społecznego w mieście), na który składa się odsetek ludności w wieku 22–29 lat oraz życie nocne (bary, nocne kluby w stosunku do liczby mieszkańców) i instytucje kulturalne (liczba galerii i muzeów; Florida 2005).

Wysoki poziom tych wskaźników wpływa na dynamikę rozwojową miasta i całego regionu. Niewątpliwą zasługą Floridy jest wieloaspektowa analiza odwołująca się zarówno do koncepcji kapitału ludzkiego, jak i społecznego oraz różnorodnych koncepcji socjologicznych, ekonomicznych i z zakresu geografii społecznej. Istotnym atutem badań prowadzonych przez tego autora jest posługiwanie się twardymi danymi z badań ilościowych, a także stosowanie wskaźników opartych na danych ekonomicznych i demograficznych. Jednak zdaniem wielu krytyków dane te przyjęte zostały często na bazie nieadekwatnych założeń, a opracowane – głównie na podstawie wybranych studiów przypadków (Sucháček 2006).

Uwarunkowania rozwoju kapitału ludzkiego i szanse na klasę kreatywną na Śląsku

Położenie przy ważnym szlaku transportowo-komunikacyjnym oraz występowanie surowców naturalnych zachęca przedsiębiorców do lokowania swoich siedzib w określonym miejscu. Tak głosiła tradycyjna teoria rozwoju miejskiego i regionalnego.

Istotnie, postępująca w XIX w. industrializacja Śląska związana z bogatymi surowcami, wywarła zasadniczy wpływ na lokalny rynek pracy. Do regionu bo-

gatego w cenne surowce napłynęła kadra dozoru technicznego, inżynierowie i przedstawiciele wolnych zawodów. Dziś można powiedzieć, że byli to „agenci zmian” – przede wszystkim imigranci z Niemiec i Wielkiej Brytanii, stosunkowo dobrze wykształceni, dysponujący *know how* odnośnie do nowoczesnych technologii. Zajmowali najwyższe pozycje i oddziaływali na wzory zachowań miejscowej ludności, szczególnie w podejściu do pracy. Istniejące różnice były jednak istotne dla mieszkańców regionu, gdyż dotyczyły przede wszystkim religii, jakkolwiek ten element nie stanowił przeszkody we wzajemnych kontaktach i już w drugiej połowie XIX w. w Katowicach była i synagoga, i kościół ewangelicki. Stopniowo natomiast upowszechniały się wzorce pruskiego *ordnungs* (mające korzenie w protestanckim etosie życia doczesnego) – stosunek do pracy, gospodarność, oszczędność. Miejscowa ludność zasilala przede wszystkim szeregi klasy robotniczej, co umacniało podział mieszkańców tego regionu (Szramek 1934).

Pod koniec XIX w. rozwijające się na Śląsku miasta wyposażone były w bieżącą wodę, kanalizację, oświetlenie – początkowo gazowe, później elektryczne. Rozwijały się kolej, handel i drobne usługi, obrót nieruchomościami, przemysł ciężki, ale i młyny, fabryki mydła czy wyrobów skórzanych. Funkcjonujący podział mieszkańców skutecznie blokował rdzennym Ślązakom dostęp do wyższych stanowisk. Taki typ kariery musiał się bowiem wiązać z przejściem do niemieckiego kręgu kulturowego. „To właśnie wówczas po raz pierwszy na taką skalę śląska grupa językowo-etniczna, o zasadniczo plebejskim charakterze, skonfrontowana została z mieszczańską kulturą niemieckich kolonizatorów. Ten szczególnie splot podziałów etniczno-językowych (...) z socjalno-ekonomicznymi (niemieckość – wyższy status społeczny i materialny, polskość – niższy status społeczny, plebejskość) określił na długie lata specyfikę procesów narodowościowych na Górnym Śląsku” (Wódz 1993, s. 18–19). Po odzyskaniu państwowości i poplebiscytowym podziale Śląska okazało się, że jego mieszkańcy nie mają kwalifikacji i odpowiedniego wykształcenia do zajmowania rządowych posad, a tempo przyswajania przez ludność miejscową języka polskiego jest zbyt wolne. Brak przygotowania i niechęć wobec przybyszów z Polski obejmujących intratne posady, a dodatkowo niejednoznaczne losy mieszkańców Śląska w czasie II wojny światowej spowodowały, że utrwał się skrajnie negatywny stereotyp Ślązaka. Panująca ideologia komunistyczna – chociaż oficjalnie promowała klasę robotniczą – sprzyjała niewykwalifikowanym kadrom napływającym z całej Polski na Śląsk. Z jednej strony miały one wspomóc kraj w odbudowie, z drugiej – to właśnie na przykładzie tych ludzi – przybyszów – najłatwiej można było pokazać sukces nowego systemu (Swadźba 2001). Po raz kolejny rodowici mieszkańcy nie mieli jak się wykazać, gdyż przeszkodą były ich przeszłość i tożsamość regionalna. W nowym systemie znowu należało się dostosować – co Ślązacy robili najlepiej. Mimo oporów w rozwijaniu szkolnictwa wyższego stopniowo kształciły się nowe kadry inżynierów, specjalistów nauk technicznych i ekonomicznych, a od lat 70. także nauk społecznych. Stale napływające rzesze ludzi do pracy mieszały się z mieszkańcami regionu w sytuacjach zawodowych. To wzbogacało ich zdyscyplinowanie i etyczne podejście do pracy. Jednak poza środowiskiem pracy obie kategorie tworzyły najczęściej enklawy przybyszów i dotychczasowych

mieszkańców. Kwestia braku elit jednoznacznie utożsamiających się z wartościami regionu stała się jednym z ramion tzw. śląskiej kotwicy. Syndrom ten polega w opisywanym przypadku na zasadniczo negatywnym wpływie na przyszłe wyhamowanie rozwoju regionu (Suchacka 2009b). Słabnący system agresywnej gospodarki przemysłowej oraz upadającej ekonomii socjalistycznej był trudny do zniesienia dla wszystkich.

Przemiany początku lat 90. dotyczące praktycznie wszystkich sfer życia społecznego rozpoczęły się od form enklawowych, co można analizować w kilku wymiarach: problemowym, terytorialnym i społecznym. W pierwszym przypadku należałoby wziąć pod uwagę nowe problemy, jakie się pojawiły: z jednej strony dotychczas sztucznie powstrzymywany pęd do wiedzy, który wybuchł ze zwielokrotnioną siłą, z drugiej – upadające zakłady pracy i opłacalność kopalń, zdegradowanie środowiska, nowe zjawiska społeczne, zarówno patologiczne, jak i dotyczące ruchów obywatelskiej aktywności. Wymiar terytorialny jest również ciekawy i obejmuje upadek całych miast – szczególnie o charakterze do tej pory górniczym, zdegradowanie obszarów przemysłowych, ale także narodziny nowego, industrialnego stylu w kulturze, co wyraża się chociażby w praktykowaniu niestosowanego wcześniej wzornictwa przemysłowego. Stopniowo pojawiły się możliwości wykorzystania funduszy unijnych. Również wymiar społeczny tych przemian miał charakter enklawowy – co oznacza, że wszelkie aktywności miały niewielki zasięg, rozszerzając się tylko w sprzyjających okolicznościach. Dotyczyło to m.in. gett biedy i bogactwa, ale także powstawania stref ekonomicznych, gdzie inwestowały koncerny międzynarodowe, sprowadzając na Śląsk technologie i specjalistów, którzy – podobnie jak w XIX w. – są „agentami zmian” (Suchacka 2009a). Dziś, po 20 latach tych przemian, można powiedzieć, że sprowadzenie takich gigantów przemysłu motoryzacyjnego, jak General Motors, FIAT czy Isuzu, przyciągnęło kolejnych inwestorów, dając nadzieję na zbudowanie alternatywy dla upadającego przemysłu ciężkiego. Przez lata nowi specjaliści przejęli ich wiedzę i są obecnie rozchwytywani w całej branży. Równolegle w województwie, które zmieniło w 1999 r. swoje granice administracyjne, rozwija się kilka alternatywnych kierunków przemysłu: przemysł maszynowy, elektroniczny, wojskowy, energetyczny, informatyczny, usługi medyczne (Suchacka, Szczepański, Ślęzak-Tazbir 2008). Powstające enklawy specjalistów – pracowników firm i urzędników – stają się trzonem rodzącej się klasy kreatywnej.

Metodologia badań własnych

Pod względem metodologicznym badania, które są punktem odniesienia omawianych teorii, wpisują się w nurt szeroko rozumianej socjologii interpretatywnej. Przedstawiciele tego nurtu akcentują potrzebę analizy autodefinicji badanego podmiotu. Zastosowanie metody hermeneutyki obiektywnej pozwala na swego rodzaju rekonstrukcję obiektywnych struktur znaczeniowych wypowiedzi czy tekstów pisanych. Na taką możliwość wskazał pod koniec lat 60. XX w. Ulrich Oevermann (Reichert 2001).

Najważniejsze cele prowadzonych badań miały charakter naukowo-empiryczny. Wyciągnięte z nich wnioski winny się przyczynić do określenia dyskursywnego modelu regionu uczącego się, opartego na fundamentach tradycyjnej struktury regionu przemysłowego. Główna koncepcja badań sprowadza się do określenia jakości współpracy między instytucjami badawczymi, władzą regionalną i różnego typu przedsiębiorstwami. Całość badań była prowadzona w nurcie teorii kapitału ludzkiego z uwzględnieniem części elementów jakościowej charakterystyki klasy kreatywnej według Floridy. Podstawowe zatem problemy badawcze, wokół których skupiono najważniejsze pytania, dotyczyły:

- jakości współpracy między głównymi partnerami regionu;
- stanu kapitału ludzkiego w regionie i opinii na temat ewentualnego funkcjonowania tamtejszej klasy kreatywnej;
- określenia czynników hamujących rozwój regionu i mu sprzyjających;
- oceny poziomu innowacyjności przedsiębiorstw i jakości podejścia do kapitału ludzkiego;
- regionalnych inicjatyw poszczególnych partnerów w zakresie tworzenia administracyjnych, kulturowych i politycznych możliwości partnerstwa dla kreowania regionu uczącego się;
- usytuowania terytorialnego i instytucjonalnego głównych źródeł innowacji w województwie śląskim.

Konstruując hipotezy do tego typu badań, należy pamiętać o tym, że mają one charakter indukcyjny. „W wielu studiach z zakresu badań jakościowych nie ma początku konkretnych hipotez. W zamian hipotezy są wytwarzane (lub wprowadzane) w trakcie wczesnych stadiów badań. W każdym przypadku, inaczej niż teorie, hipotezy mogą i powinny być testowane. A zatem oceniamy hipotezy przez ich wiarygodność lub prawdziwość” (Silverman 2008, s. 32). W omawianych badaniach ostrożnie przyjęto kilka głównych hipotez, które testowano zgodnie ze wskazówkami, jakie opracowali w latach 60. Howard Becker i Blanche Geer oraz w 1992 r. Robert Dingwall (Becker, Geer 1960; Dingwall 1992, za: Silverman 2008, s. 98–99):

- porównywanie różnych grup w jednym momencie dotyczące wypowiedzi grup respondentów w tych samych kwestiach problemowych;
- upewnienie się, że odpowiedzi na udzielane pytania wywiadu pokrywały się z tym, co respondenci robili w bardziej „naturalnych” sytuacjach, co wiązało się z analizą porównawczą ogólnodostępnych dokumentów oraz pytaniami o fakty, a nie tylko opinie;
- dokładne zbadanie przypadków anomalii prowadzących do odrzucenia, rewizji lub wzmocnienia hipotezy;
- używanie prostych tabel tam, gdzie jest to stosowne (np. liczenie stwierdzeń lub działań; *ibidem*).

Wśród przyjętych hipotez trzy dotyczyły bezpośrednio lub pośrednio kwestii kapitału ludzkiego i klasy kreatywnej:

1. Główne czynniki wywierające pozytywny wpływ na tempo rozwoju województwa śląskiego mają charakter wewnętrzny i wiążą się z terytorialnym

usytuowaniem dużej liczby specjalistów z zakresu różnorodnej produkcji przemysłowej.

2. Czynnikiem hamującym rozwój regionu uczącego się w województwie śląskim jest czynnik polityczny, który wykorzystuje dominujące grupy zawodowe do realizacji doraźnych celów politycznych.
3. Potencjalni reprezentanci klasy kreatywnej lokują się głównie w przedsiębiorstwach produkcyjnych i usługowych, a w pozostałych sektorach proces ten ma charakter enklawowy.

Ostatecznie badania obejmowały zrealizowanie 100 wywiadów swobodnych z decydentami, ekspertami oraz przedsiębiorcami trzech sektorów gospodarki. W każdej z tych pięciu grup przeprowadzono po 20 wywiadów z uwzględnieniem jednocześnie podziału na cztery subregiony, co ostatecznie dało po 25 wywiadów w każdym subregionie. Metoda jakościowa i technika wywiadu swobodnego pozwoliły w nieograniczony sposób wypowiedzieć się przedsiębiorcom, ekspertom i decydentom. Przyjęcie metody jakościowej umożliwiło wskazanie znaczących tendencji w najważniejszych sektorach gospodarki oraz działaniach ekspertów i decydentów regionalnych.

Najistotniejsze wnioski dotyczące fragmentu tych badań – czyli podejścia do kapitału ludzkiego i funkcjonowania klasy kreatywnej w województwie śląskim – zostaną przedstawione z uwzględnieniem z jednej strony opinii przedsiębiorców, a z drugiej – decydentów i ekspertów łącznie.

Wyniki badań mogą mieć znaczenie implikujące dla socjologicznej teorii naukowej, gdyby chcieć perspektywicznie poszerzyć je w dalszych pogłębionych badaniach obejmujących także aspekt mikrosocjologiczny.

Klasa kreatywna czy enklawa specjalistów – główne wnioski badawcze

Zdaniem przedsiębiorców

Badani przedsiębiorcy to 60 osób, reprezentantów trzech sektorów gospodarki, które – jak się okazało – w rzeczywistości mieszają się ze sobą. Większość badanych firm prowadziła jednocześnie działalność usługową i produkcyjną lub – co ciekawsze – np. działalność wydobywczą i szkoleniową.

Na podstawie zrealizowanych wywiadów można stwierdzić, że najwięcej na temat innowacji i klasy kreatywnej miały do powiedzenia firmy trzeciego sektora zajmujące się świadczeniem specjalistycznych usług z zakresu medycyny, informatyki, serwisu systemów smarowania, reklamy i hotelarstwa. Najmniej na ten temat wypowiadali się rolnicy.

Rolnicy podkreślali, że chociaż bardzo wiele się zmieniło w ciągu ostatniej dekady głównie za sprawą Unii Europejskiej, to jednak ich środowisko jest targane wewnętrznymi walkami i przez to mocno zdeintegrowane. Najczęściej są to małe rodzinne firmy niezatrudniające pracowników. Charakteryzuje je postawa roszczeniowa, zbyt przywiązanie do ziemi, brak zaufania i najzwyczajsza ludzka zazdrość:

Ziemia jest nagminnie wykupywana. Jest jeden taki gościu, który wykupuje ziemię, ja myślę, że jest to finansowane z Niemiec. On to kupuje, podbija ceny i wszystko skupuje. (...) Nie trzeba wojny, ale nas wykupią. Ja widzę, że jak oni – ci biedniejsi rolnicy, to sprzedają po jednym hektarze. On dostaje wielkie dotacje z Unii, bo ma wielkie gospodarstwo. Może zmieniać też produkcję, profil tej produkcji (rolnik, lat 56).

Trzeba podkreślić tendencję do powstawania dużych gospodarstw, które będą zarządzane przez bogatych, znających się na rzeczy farmerów. Zmiany widoczne są przede wszystkim w zakresie stałego dokształcania się właścicieli gospodarstw. To jest prawdziwa rewolucja w myśleniu – coraz więcej rolników ma wykształcenie średnie, a nawet wyższe. Gruntowna wiedza rolnicza w połączeniu z umiejętnościami zarządzania dobrze funkcjonującym przedsiębiorstwem stanowi domenę farmerów, którzy jednocześnie wykazują cechy menedżerskie: determinację i konsekwencję. Wciąż jednak takie przykłady należą do rzadkości.

Przedstawiciele przemysłu wydobywczego – przede wszystkim kopalń węgla kamiennego – podkreślają, że współczesne górnictwo jest stereotypowo postrzegane. Dyrektorzy biorący udział w badaniach wskazywali na stosowanie coraz bardziej zaawansowanych technologii, które nie mają już nic wspólnego z tradycyjnie rozumianym górnictwem. Podkreślali kluczową rolę klasy specjalistów, których zatrudniają obecnie w swoich zakładach. Nawet szeregowi pracownicy są przygotowywani do obsługi specjalistycznych maszyn, przy czym kwestie bezpieczeństwa i zastosowania najnowszych technologii wydobywania znajdują się tu na pierwszym planie. Respondenci wskazywali na określone środowiska, takie jak izby gospodarcze czy instytucje miejskie bądź związane z edukacją, wokół których tworzą się ich enklawy nowoczesnego i kreatywnego myślenia:

W Rybniku jest taka namiastka... Jest sporo firm – inwestorów zagranicznych. Są też różne rzeczy, które się wydarzyły lub mają miejsce w Rybniku: ten festiwal kabaretów, różne wydarzenia kulturalne. Jest ośrodek akademicki. Jest Akademia Ekonomiczna i Politechnika, i Uniwersytet Śląski. Ale są też chociażby Tychy – prężnie rozwijające się miasto, które próbuje coś tam tworzyć, to też nie jest tak, że nic się nie dzieje (dyrektor personalny kopalni, lat 56).

Widać, że przedsiębiorcy dostrzegają zachodzące zmiany, jednak równocześnie nikt tak dobrze nie scharakteryzował specyfiki mieszkańców województwa: hermetyczności wspólnot, grup zainteresowanych utrzymywaniem *status quo*, edukacyjnej i socjalizacyjnej roli kopalni w kształtowaniu nowej mentalności pracowniczej. Już fakt ich rozeznania w temacie świadczy o profesjonalizmie i o tym, że sami stanowią grono specjalistów mogących się zaliczać do klasy kreatywnych profesjonalistów wykorzystujących swoją wiedzę w codziennej pracy.

Przedsiębiorcy związani z produkcją przemysłową reprezentowali najróżniejsze branże – głównie maszynową, motoryzacyjną, energetyczną, spożywczą i stalową. Wielu z nich prowadziło równoległe działalności szkoleniową lub handlową. Większość wskazywała na cenne zasoby kapitału ludzkiego w regionie, które są jego niewątpliwym atutem.

...w Warszawie są centrale firm – Warszawa to nie jest produkcja. Tam są centrale firm, centrale banków, *outsourcing* taki czy inny, i w tym kierunku, jeśli ktoś chce – to może się rozwijać. Ale jeśli mówimy o fachowcach z dziedziny produkcji – i to nie tylko mówię z naszej perspektywy – to tylko Śląsk. To tutaj jest przemysł, są strefy ekonomiczne, lokują się potężne koncerny, dlatego myślę, że to jest zagłębienie specjalistów – jeśli mówimy o takich wąskich specjalizacjach, jak chociażby motoryzacja, transport, produkcja. Chyba nie ma lepszego regionu... (przedsiębiorca drugiego sektora, lat 37).

Rozmówcy podkreślali także funkcjonujące w mentalności podziały, które mają swoje uwarunkowania historyczne, kulturowe i polityczne. Mieszkańcy, a przez to i pracownicy, są bardziej przywiązani do swojego miasteczka niż do regionu, który sam w sobie jest bardzo zróżnicowany i ciągle nie cieszy się dobrym wizerunkiem w kraju. Z wypowiedzi większości respondentów tej kategorii wynika, że aktywne jednostki skupiają się w mniejszych ośrodkach o znaczeniu lokalnym, a sfera ich działalności nie przekracza 50 km. Istotną barierą dla dalszego rozwoju są postawy urzędników, którzy koncentrują się na kontroli, a nie pomocy, co ewidentnie zniechęca wiele aktywnych jednostek. Marnowanie potencjału specjalistów oraz mocna fragmentaryzacja mentalności mieszkańców według dawnych granic zaborów wydają się głównymi przeszkodami w tworzeniu się klasy kreatywnej w regionie.

Przedsiębiorcy sektora usług widzieli istotę tej klasy głównie w sieci kontaktów. Wymieniali wiele środowisk – bardziej lub mniej formalnych, których kontakty są ważne z perspektywy rozwoju regionu. Z czasem te nieformalne kontakty przybierają postać bardziej sformalizowaną, ale wszystko zaczyna się od postaci enklawowych:

To jest tak, że te firmy tutaj z Raciborza, Rybnika, Wodzisławia zaczęły się ze sobą umawiać na przysłowiowe piwo. Spotykaliśmy się raz na miesiąc i tak to się zaczęło. To jest w tej chwili taka grupa nieformalna i tam wymieniamy między sobą doświadczenia. Jest taka grupa, która nazywa się ASK, i to jest takie stowarzyszenie związane ze sztuką tutaj w Raciborzu. To są różnego rodzaju stowarzyszenia, które być może tworzą taką klasę kreatywną różnych działań czy postępowań (przedsiębiorca trzeciego sektora, lat 29).

Oceniali przede wszystkim działania innych przez pryzmat własnego doświadczenia i obserwacji. Najczęściej wspominali o władzach lokalnych, grupach zawodowych czy miejscowych działaczach społecznych. Będąc w sieci tych kontaktów, wielu dostrzegło, że mocną stroną mieszkańców regionu jest przywiązanie do lokalnych wartości i tradycji, co stanowi także przyczynę, dla której specjaliści chcą właśnie tu pracować:

Ja myślę, że istnieje taka grupa, bo jak porównuję z innymi miastami Górnego Śląska, Żory są taką zieloną wyspą, jak Polska w Europie w tej chwili. Żory mają szczęście do władz, po przemianach roku 90 na czele władz stanęli ludzie młodzi. Jeden z nich, który stał na czele, jest teraz wojewodą śląskim, urodził się w tej samej wiosce co ja (przedsiębiorca trzeciego sektora, lat 60).

Tab. 1. Tendencje w odpowiedziach przedsiębiorców ze względu na wybrane problemy badawcze

Problem badawczy	Pierwszy sektor		wydobycie	Sektor produkcji	Sektor usług
	Grupa rolnictwo	Wydobycie			
Ocena kapitału ludzkiego w regionie	Dostrzeżenie stalego zainteresowania wzrostem poziomu wykształcenia rolników	Dostrzeżenie stalego zainteresowania wzrostem poziomu wykształcenia pracowników najniższej wykwalifikowanych		Podkreślanie oczywistości stałego szkolenia się i podnoszenia kwalifikacji	Podkreślanie oczywistości posiadania najwyższych kwalifikacji, aktualizowania ich przez uczestnictwo w sieci kontaktów z profesjonalistami
Ocena własnego środowiska	Zamknięte, konkurujące, wąskie grupy, dezintegracja środowiska, lęk przed podejmowaniem ryzyka	Zamknięte, skupione na bezpieczeństwie wykonywania pracy, dostrzeżenie roszczeń owoych postaw, podstawowe uczestnictwo w relacjach lokalnych		Otwarte na klientów i współpracowników, skupione na sobie, enklawy podejścia społecznie odpowiedzialnego	Otwarte na klientów i sieci kontaktów umożliwiających zdobycie nowych, uczestnictwo w relacjach lokalnych, postawy społecznej odpowiedzialności
Ocena jakości współpracy regionalnych aktorów	Dobra na poziomie lokalnym	Dobra na poziomie lokalnym, gorsza na regionalnym, najgorsza na krajowym		Dobra na poziomie lokalnym, nieuznawana za konieczną dla funkcjonowania firmy na poziomie regionalnym	Bardzo dobra na poziomie lokalnym, zbyt oficjalna i instrumentalna na poziomie regionalnym
Ocena poziomu innowacyjności przedsiębiorstw	Wyjątki podejścia innowacyjnego	Bieżąca kontrola technologii, sporadyczna wąska współpraca naukowa		Samodzielne próby wprowadzania innowacji, sporadycznie własnych laboratoriów	Coraz częstsze enklawy innowacyjności, wąska specjalistyczna współpraca naukowa, podejmowane próby samodzielnego podwyższania kwalifikacji w zagranych cenach badawczych
Czynniki sprzyjające rozwojowi regionu	Zaangażowanie lokalnych działaczy	Coraz lepiej wykształcone kadry specjalistów, podejście do pracy		Powstające nowe kierunki produkcji alternatywne wobec branż przemysłu ciężkiego oraz kadry specjalistów	Wysoko wykwalifikowane kadry specjalistów z nowoczesnych dziedzin, infrastruktura regionu, wybrane wartości kultury regionu
Czynniki hamujące rozwój regionu	Skupienie się na przemysłowych ciężkim, niewłaściwa polityka rlna rządu	Zła polityka rządu w kwestii inwestycji w górnictwie		Sporadycznie różnorodne grupy nacisku	Generalnie brak takich czynników, ewentualne bariery mentalnościowe niektórych grup mieszkańców

Odpowiednio do prezentowanych wyników analizie poddane zostały wypowiedzi dwóch kolejnych kategorii respondentów – ekspertów i decydentów.

Mają blisko dom, w promieniu 50 kilometrów wszyscy mieszkają. Czują się związani z regionem. Te propozycje przeniesienia się do Krakowa nie były dla nich atrakcyjne. Zorganizowanie szpitala i zorganizowanie personelu do tego szpitala jest pracą kononkową. To organizacja, technologia, to nie wszystko, bo trzeba się jeszcze dogadać. Grupa lekarska jest dość specyficzna. Ja bardzo szanuję zawód lekarza, ale aniołami oni nie są. Nasi doktorzy mają szansę – zupełnie w innych kategoriach pracować. Tutaj czują się bezpiecznie (przedsiębiorca trzeciego sektora, lat 62).

Część badanych zwracała także uwagę na kwestię kapitału ludzkiego i wyznaczanych wartości kulturowych:

Ja uważam, że tradycja jest pewnego rodzaju atutem, dlatego że z tej tradycji poprzez pokolenia idzie pewna wiedza, pewne sposoby zachowań, pewna wiara w to, co robimy, ponadto za tą tradycją poszło szkolnictwo – (...) na wyższym poziomie mamy na właściwym poziomie, i to nie tylko techniczne, ale również i przyrodnicze, i każde inne – humanistyczne. Tak że jest potencjał i wydaje mi się, że inni, którzy dysponują kapitałem, zauważają to, a szczególnie firmy zewnętrzne, zachodnie. Zauważają to i zaczynają tu inwestować, uruchamiając coraz więcej tych specjalnych stref ekonomicznych – to stanowi zachętę dla tych firm zagranicznych, ta zachęta jest ogromna (przedsiębiorca trzeciego sektora, lat 70).

Znamienny jest fakt, że przedsiębiorcy trzeciego sektora – podobnie jak poprzednich dwóch – nie odczuwają w bezpośredni sposób działań reprezentantów klasy kreatywnej na skalę województwa. Dostrzegane są lokalne inicjatywy i indywidualne działania społecznych aktywistów, powszechna jest też świadomość faktu istnienia klasy specjalistów, ale zawsze dotyczy ona pojedynczych przedsiębiorstw czy enklaw konkretnych, wąskich branż.

Materiał uzyskany w trakcie badań jest na tyle obszerny, że najlepiej zaprezentować go w formie tabelarycznej, wskazując na wyraźne tendencje w odpowiedziach (tab. 1).

Zdaniem ekspertów i decydentów

Eksperci – reprezentujący w badaniach głównie instytucje wsparcia biznesu, agencje rozwoju, parki technologiczne i inkubatory przedsiębiorczości – byli najbardziej sceptyczną grupą, jeśli chodzi o funkcjonowanie klasy kreatywnej w województwie. Większość z nich wskazywała na fakt istnienia grupy specjalistów, ludzi dobrze wykształconych działających na szczeblu lokalnym w poszczególnych miasteczkach. Sceptycyzm, a nawet rozżalenie tej grupy przebrzmiewały w wypowiedziach jej przedstawicieli szczególnie w kontekście powiązań politycznych:

Czasami takie przeciąganie tematów na gospodarkę jest szkodliwe. Jeśli wejdziemy na poziom województwa, to widać już, że niestety polityka odgrywa dużą rolę, pewne sprawy się nie zazębiają. Widać ten poziom rządowy. Miasteczka żyją swoim życiem. (...) A jak się coś odczepia od głównego rdzenia, to nie jest w stanie samo się utrzymać. Istnieje taka klasa, ale na tym najniższym szczeblu, i dba o interesy tych lokalności (ekspert, lat 39).

Wielu ekspertów, bazując na swoich doświadczeniach w samorządach lokalnych, wskazuje na istnienie lokalnych sieci nieformalnych powiązań, które na tym poziomie rozwijają się pomysłnie:

To jest nieformalna grupa osób, ekspertów z różnych instytucji, które współpracują nad opracowaniem strategii rozwoju Wodzisławia i szerzej powiatu, no mam nadzieję, że coś z tego wyniknie, ale tak poza tym, to nie widzę jakiejś grupy osób, która by się wybijała w jakiś sposób na tle powiatu (ekspert, lat 31).

Obok nieformalnych powiązań wskazywano oczywiście na grono specjalistów pracujących w lokalnych przedsiębiorstwach:

... tutaj w Raciborzu, w okolicach, trudno mówić o takiej grupie ludzi, to owszem są raczej specjaliści, którzy pracują tu w przedsiębiorstwach. I to są dobrzy specjaliści, natomiast oni nie mają takiej wspólnej świadomości, że pracują nad czymś, co jest dla miasta czy dla regionu. (...) to są raczej indywidualne jednostki, przypadki takich osób. Jeśli chodzi o skalę województwa, to myślę, że trudno tutaj jednoznacznie powiedzieć, bo na Śląsku ten pęd do wiedzy, do kształcenia się jest bardzo widoczny. (...) Być może jest tak, że ci ludzie są, ale skupieni w tych mniejszych miastach i przez to nie są tak bardzo widoczni (ekspert, lat 33).

Eksperti wskazywali na nieformalne grupy interesów, co było znamienne dla tej grupy badanych.

Regionalni decydenci w przeprowadzonych wywiadach skupiali się głównie na swoich obszarach. Klasę kreatywną rozumieli przede wszystkim jako specjalistów najwyższego poziomu, ale także pewne zinstytucjonalizowane grupy, takie jak chociażby klastry czy liderzy regionalnych organizacji:

Przychodzi mi na myśl tylko klastr i to, co w ramach klastra usiłowano zrobić. Taką okazją do spotkań są także targi przedsiębiorczości, które czasem mają taki właśnie wymiar ponadlokalny, organizowane często z czeskimi partnerami z Karwiny. (...) U nas od czasu do czasu odbywają się konferencje inżynierów i techników górnictwa, gdzie wiem, że kilka osób jest bardzo aktywnych, między innymi nasza szefowa działu ochrony środowiska (decydent, lat 51).

Wielu rozmówców spośród decydentów wskazywało na istotne zmiany, jakie zachodzą w aktywności lokalnych działaczy samorządowych i przedsiębiorców, a także samych mieszkańców:

Każda jednostka ma swój potencjał i to nie tylko związany z przyszłością – co nowego jeszcze moglibyśmy wymyślić, ale też wielu ludzi zaczyna myśleć w takim kierunku, co moglibyśmy wykorzystać z naszej tradycji, czyli to, co już mamy (decydent, lat 32).

Wypowiedzi te, ubarwione wieloma konkretnymi przykładami, zawsze jednak krążyły wokół działań podejmowanych na rzecz rozwoju konkretnego miasta. Respondenci, mając polityczne podejście, musieli oczywiście wskazywać także na szereg barier w postaci grup nieprzychylnych rozwojowi – najczęściej nie byli to przeciwnicy polityczni, tylko spontaniczne grupy protestujących mieszkańców lub organizacje ekologiczne. Na podstawie uzyskanych wypowiedzi można analogicznie do przedsiębiorców skonstruować tabelę najbardziej charakterystycznych wypowiedzi (tab. 2).

Tab. 2. Tendencje w odpowiedziach ekspertów i decydentów ze względu na wybrane problemy badawcze

Problem badawczy	Grupa	
	Eksperci	Decydenci
Ocena kapitału ludzkiego w regionie	Dostrzeganie stałego zainteresowania wzrostem poziomu wykształcenia w wielu grupach	Dostrzeganie stale rosnącego poziomu kapitału ludzkiego, podkreślanie jego wyjątkowości także w sferze wartości
Ocena własnego środowiska	Formalnie otwarte, <i>de facto</i> hermetyczne, świat naukowy zamknięty, niedostosowany do realiów rynkowych	Skupione na własnych lokalnych problemach, uwikłane w procedury i przepisy często uniemożliwiające współpracę
Ocena jakości współpracy regionalnych aktorów	Dobra na poziomie lokalnym, uwikłana w polityczne decyzje na wyższym poziomie	Dobra na poziomie lokalnym, gorsza na regionalnym, najgorsza na krajowym
Ocena poziomu innowacyjności przedsiębiorstw	Wyjątki podejścia innowacyjnego	Wyrwkowa wiedza na temat działań innowacyjnych przedsiębiorstw
Czynniki sprzyjające rozwojowi regionu	Zaangażowanie lokalnych działaczy, rosnący poziom kapitału ludzkiego, infrastruktura regionu, wartości kulturowe	Podkreślanie infrastruktury regionu, zaangażowania lokalnych działaczy, rosnącego poziomu kapitału ludzkiego, wartości kultury
Czynniki hamujące rozwój regionu	Bariery mentalnościowe nieokreślonych grup nacisku	Przepisy prawne, uregulowania, do których decydenci muszą się zastosować nawet w przypadku konieczności podejmowania szybkich decyzji

Przeprowadzona analiza może prowadzić do przygotowania pogłębionych studiów nad ujawnionymi tendencjami w tych środowiskach.

Podsumowanie

Klasa kreatywna może być rozpatrywana w liczbach, danych statystycznych i wskaźnikach, jakie zaproponował Florida, jednak dane te są w istocie martwe, jeśli jej aktywności nie odczuwają zwykli mieszkańcy regionu. Ciekawym momentem jest początek tworzenia się takiej klasy, do którego najlepiej zastosować podejście jakościowe. Pogłębione wywiady dają możliwość swobodnego korzystania z zarysowanych dyspozycji, które ukierunkowują respondenta na badane problemy.

W przeprowadzonych badaniach można było dostrzec istotne zbieżności. Wszyscy respondenci, zarówno przedsiębiorcy, jak i eksperci oraz decydenci, wskazywali na fakt zamieszkiwania w tym regionie szczególnych jednostek będących potencjalnie rdzeniem klasy kreatywnej. Widoczna obecność i znacząca rola specjalistów z branż nie tylko tradycyjnie związanych ze Śląskiem jest atutem dla potencjalnych inwestorów. Podkreślano znaczenie kapitału ludzkiego – poszczególnych mieszkańców regionu, którzy są coraz lepiej wykształceni i przygotowani do odgrywania ról w gospodarce, ale i w społeczeństwie na

plaszczyźnie aktywności obywatelskiej. Te działania są podejmowane w formie mało widocznej dla przeciętnego mieszkańca, gdyż mają miejsce na poziomie lokalnym.

Najistotniejsze rozbieżności w uzyskanych odpowiedziach badanych przebiegają w zasadzie wzdłuż granic kategorii respondentów: rolników, przedsiębiorców drugiego i trzeciego sektora oraz decydentów i ekspertów. Najbardziej roszczeniową grupą są rolnicy, którzy ze względu na specyfikę prowadzonych gospodarstw mają najwięcej wątpliwości. Przedsiębiorcy drugiego i trzeciego sektora stawiają na specjalistów najwyższej klasy i dość dobrze radzą sobie w kontaktach z lokalnymi partnerami, lecz trochę gorzej na wyższym szczeblu. Najbardziej sfrustrowaną grupą wydają się eksperci ulokowani w organizacjach wspierających biznes. Są oni najczęściej doświadczonymi, byłymi samorządowcami, mającymi pełną świadomość powiązań polityczno-gospodarczych i w związku z tym zależności w sferze aktywności potencjalnej klasy kreatywnej.

Odnosząc się do przyjętych hipotez, należy podkreślić, że zostały one ocenione – zgodnie z utrwalonymi zasadami badań jakościowych – ze względu na swoją wiarygodność. Założenie na temat wewnętrznego charakteru głównych czynników, mających pozytywny wpływ na tempo rozwoju województwa śląskiego, oraz ich powiązania z terytorialnym usytuowaniem dużej liczby specjalistów z zakresu różnorodnej produkcji przemysłowej potwierdziło się w większości wypowiedzi. W znacznej ich części można było dostrzec uwypuklenie wątku dotyczącego potencjalnych możliwości odnośnie do poprawiającej się jakości kapitału ludzkiego oraz dużej liczby wysokiej klasy specjalistów z zakresu produkcji. Druga hipoteza okazała się trudna do ostatecznego zweryfikowania, gdyż czynnik polityczny jawi się jako bariera rozwoju w przypadku ocen głównie przedsiębiorców pierwszego sektora – zarówno rolników, jak i związanych z branżą górniczą – oraz w ocenie ekspertów, którzy dostrzegali zawilóść politycznych powiązań. Co istotne, powiązania te miały charakter ponadlokalny. Trzecia hipoteza okazała się z kolei prawdziwa, gdyż respondenci wszystkich omawianych kategorii lokowali potencjalnych reprezentantów klasy kreatywnej głównie w przedsiębiorstwach produkcyjnych i usługowych. Wskazywali także na skupiska takich specjalistów w pozostałych sektorach, co świadczy o enklawowym charakterze tego procesu.

Przedstawione omówienie nie wyczerpuje uzyskanych wyników. Badania dotyczyły szerszego kontekstu przepływu wiedzy, tworzenia innowacji i znaczenia kapitału ludzkiego w funkcjonowaniu przedsiębiorstw i całego regionu uczącego się. Klasa kreatywna jest tylko jego częścią, której powstawaniu należałoby się przyjrzeć bliżej. Ujęcie tego procesu w kategoriach enklawowych może z pewnością pomóc doprecyzować metodologię i zbadać konkretne studia przypadków.

Literatura

Bartkowski J., 2007, „Kapitał społeczny i jego oddziaływanie na rozwój w ujęciu socjologicznym”, w: M. Herbst (red.), *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- Becker G., 1990, *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*, tłum. H. Hagemeyerowa, K. Hagemeyer, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Becker H., Geer B., 1960, „Participant observation: The analysis of qualitative field data”, w: R. Adams, J. Preiss (red.), *Human Organization Research: Field Relation and Techniques*, Homewood: Dorsey.
- 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.
- Dingwall R., 1992, „Don't mind him – he's from Barcelona’: Qualitative methods in health studies”, w: J. Daly, I. McDonald, E. Wallis (red.), *Researching Health Care: Designs, Dilemmas, Disciplines*, London: Routledge.
- Florida R.L., 2005, *Cities and the Creative Class*, New York – London: Routledge.
- Florida R.L., 2010, *Narodziny klasy kreatywnej oraz jej wpływ na przeobrażenia w charakterze pracy, wypoczynku, społeczeństwa i życia codziennego*, tłum. T. Krzyżanowski, M. Penkala, Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.
- Fukuyama F., 1997, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, tłum. A. i L. Śliwa, Warszawa – Wrocław: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Herbst M., 2007a, „Kapitał ludzki, dochód i wzrost gospodarczy w badaniach empirycznych”, w: M. Herbst (red.), *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Herbst M., 2007b, „Wpływ kapitału ludzkiego i społecznego na (krótkookresowy) wzrost gospodarczy w polskich podregionach”, w: M. Herbst (red.), *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Mathur V.K., 1999, „Human capital-based strategy for regional economic development”, *Economic Development Quarterly*, t. 13, nr 3, s. 203–216.
- Putnam R., 2008, *Samotna gra w kręgle: upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*, tłum. P. Sadura, S. Szymański, Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Reichertz J., 2001, „Objective Hermeneutik”, w: U. Flick, E. von Kardoff, L. von Rosenstiel, S. Wolff (red.), *Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*, München: PsychologieVerlags Union.
- Silverman D., 2008, *Interpretacja danych jakościowych*, tłum. M. Głowacka-Grajper, J. Ostrowska, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sucháček J., 2006, „Learning regions: Towards a container conception”, w: *National and Regional Economics VI*, Herľany: Technical University of Košice.
- Suchacka M., 2009a, „Doliny innowacyjne jako enklawy nowoczesności (przykład województw śląskiego i podkarpackiego)”, w: L. Gołdyka, I. Machaj (red.), *Enklawy życia społecznego. Kontynuacje. Rozprawy i Studia*, t. DCCCXXVIII, Szczecin: Uniwersytet Szczeciński.
- Suchacka M., 2009b, „Syndrom śląskiej kotwicy – wokół dylematów tworzenia klimatu innowacyjnego”, *Studia Socjologiczne*, nr 4, s. 273–294.
- Suchacka M., Szczepański M.S., Ślęzak-Tazbir W., 2008, „Pożegnanie robotnika i kopalni? Sektor usług w gospodarce opartej na wiedzy”, w: S. Banaszak, K. Doktor (red.), *Problemy socjologii gospodarki*, Poznań: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Komunikacji Społecznej.
- Swadźba U., 2001, *Śląski etos pracy. Studium socjologiczne*, Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Szramek E., 1934, *Śląsk jako problem socjologiczny*, Roczniki Towarzystwa Przyjaciół Nauk Na Śląsku, t. IV, Katowice.

Wódz K., 1993, „Swoi” i „obcy” na Górnym Śląsku. Z problematyki stosunków etnicznych, Katowice: Wydawnictwo Śląsk.

**ON THE TRANSFORMATION OF HUMAN CAPITAL
AND THE CHANCES FOR A CREATIVE CLASS
ON THE EXAMPLE OF AN INDUSTRIAL REGION**

The paper focuses on the transformation of human capital in the Silesia province and the formation process of the creative class. In the first part are described some theoretical assumption of human capital and creative class, and the history and specifics of the most important social groups in Silesia. In the second part the authors cite the main results of their research conducted in 2010–2011. In interviews, entrepreneurs, experts and policy makers recognized the existence of regional professionals and active individuals who operated at the level of enterprises and local communities. This confirms the assumption of the enclave nature of the formation process of the creative class in Silesia.

Key words: creative class, human and social capital, region, innovation.