

Karolina Gębska, mgr
Uniwersytet Zielonogórski

<https://doi.org/10.26366/PTE.ZG.2018.123>

**Rynek pracy w kontekście kreowania wartości i kapitału intelektualnego przy procesie
wyłaniania inteligentnych specjalizacji**

Abstrakt

Wyłanianie inteligentnych specjalizacji to inicjatywa powstała na szczeblu europejskim dla zapewnienia stałego rozwoju przy uwzględnieniu szczególnych cech każdego regionu. Ich wpływ na tworzenie kapitału intelektualnego w kontekście rynku pracy będzie miał charakter złożony. Celem artykułu jest znalezienie odpowiedzi na pytanie: jaka jest rola rynku pracy w procesie wyłaniania inteligentnych specjalizacji w oparciu o kreowanie wartości przedsiębiorstwa i kapitał intelektualny?

Słowa kluczowe: inteligentne specjalizacje; kapitał intelektualny; wartość; województwo lubuskie; rynek pracy.

**Labor market in context of creating company valuer and intellectual capital
while selecting smart specialisations**

Abstract

Formation of smart specializations is an initiative on European level for assurance of constant development taking into account characteristics of each region. The effect on the intellectual capital in the context of the labor market will have a complex nature. The aim of this article is to answer the question: what is the role of labor market in the process selecting smart specializations on the basis of creating company values and intellectual capital?

Keywords: smart specializations; intellectual capital; value; Lubuskie Province, labour market.

JEL CODE: R580, M120, J500.

Wstęp

Inteligentne specjalizacje są jednym ze sposobów wzmacniania i kreowania konkurencyjności i rozwoju danego regionu. Proces ich tworzenia jest złożony ze względu na ustrukturyzowanie regionów, dla których są tworzone, więc na efekty ich wyłonienia składa się wiele czynników. Problemem badawczym jest określenie roli rynku pracy w tworzeniu tychże specjalizacji. Celem artykułu jest wskazanie roli rynku pracy w wyłanianiu inteligentnych

specjalizacji w oparciu o wartość przedsiębiorstwa oraz kapitał intelektualny. Celem pobocznym jest wskazanie wyzwań, jakie stoją przed jednostkami strategicznymi odnośnie do powiązań rynku pracy z wyłonionymi inteligentnymi specjalizacjami. Niniejszy artykuł stanowi analizę istniejących źródeł w zakresie opisywanej problematyki. Hipoteza założona przed niniejszą analizą brzmi: rynek pracy jest stymulatorem kreowania inteligentnych specjalizacji. Źródła wykorzystane do analizy pochodzą z baz danych Google Scholar oraz EBSCO.

Pierwsza część artykułu wskazuje powiązania inteligentnych specjalizacji z rynkiem pracy, wyszczególnia je ze względu na zasięg terytorialny oraz wskazuje miejsce rynku pracy w opracowywanych dokumentach strategicznych dotyczących inteligentnych specjalizacji. Druga część znajduje powiązania między kreowaniem wartości przedsiębiorstwa a procesami zachodzącymi na rynku pracy. Trzeci element niniejszej treści stawia rynek pracy w roli pośrednika między wartością i kapitałem intelektualnym, a wyłanianiem inteligentnych specjalizacji.

Powiązania inteligentnych specjalizacji z rynkiem pracy

Inteligentne specjalizacje to wyselekcjonowane przez jednostki strategiczne (Komisja Europejska, jednostki samorządu terytorialnego) obszary związane z rozwojem danego terytorium w oparciu o jego silne strony i największy potencjał. Współpraca międzysektorowa jest jednym z kluczowych czynników wsparcia w kontekście potencjalnych dofinansowań. „Inteligentność” specjalizacji przejawia się w powiązaniu ich z otoczeniem, przez co cele regionów w założeniu mają być ambitne, ale też realne (*Guide to Research*, 2013, s. 17).

Specyficzne dla inteligentnych specjalizacji jest podejście *place-based* oznaczające, że w aspekcie społecznym, geograficznym, gospodarczym i instytucjonalnym wykorzystywany jest głównie kontekst geograficzny. Pozwala on na realizację działań, które zmierzają do rozwoju danego terytorium przy uwzględnieniu jego charakterystycznych cech (Szostak 2015, s. 210). Inteligentne specjalizacje w kontekście zasięgu terytorialnego można podzielić, analogicznie do poziomów strategicznych, na krajowe i regionalne (tab. 1).

Tabela 1. Obszary inteligentnych specjalizacji z uwzględnieniem zasięgu terytorialnego

Zasięg krajowy	Zasięg regionalny (województwo lubuskie)	
	Podjęcie sektorowe	Podjęcie branżowe
Zdrowe społeczeństwo	Zielona gospodarka	Produkcja i usługi dla przemysłu motoryzacyjnego
Biogospodarka rolno-spożywcza, leśno-drzewna i środowiskowa	Zdrowie i jakość życia	Wytwarzanie maszyn, urządzeń, zespołów i części metalowych oraz konstrukcji i wyrobów spawanych (branża metalowa)
Zrównoważona energetyka	Innowacyjny (nowoczesny) przemysł tradycyjny	Technologie i usługi środowiskowe
Surowce naturalne i gospodarka odpadami	Współpraca i kooperacja biznesowa	Technologie i usługi dla zdrowia człowieka
Innowacyjne technologie i procesy przemysłowe (w ujęciu horyzontalnym)		Kooperacja społeczno-branżowa

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Zarząd Województwa Lubuskiego, 2014, s. 2-4), (Ministerstwo Rozwoju, 2018, s. 1).

Na podstawie zestawienia wywnioskowano, że zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym istotne znaczenie strategicznie ma zdrowie mieszkańców (regionalnie uzupełnione o jakość życia). Uzasadnione jest to założeniami zawartymi w dokumencie *Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Długookresowa strategia rozwoju kraju*, które postulują poprawę jakości życia definiowaną jako wzrost PKB na mieszkańca w odniesieniu do najbogatszego państwa Unii Europejskiej oraz zapewnienie spójności społecznej. Osiągnięciu obranego celu będzie służyć zwiększenie nakładów na naukę, badania, kulturę oraz zdrowie (Kucharczyk 2014, s. 27). Do zbieżnych celów województwa lubuskiego i całego kraju należy innowacyjny przemysł – na szczeblu krajowym poszerzony o procesy przemysłowe. Czynnikiem scalającym cele województwa i kraju w sensie ogólnym są aspekty ekologiczne. Wyszczególnione inteligentne specjalizacje mogą wpływać na poziom rozwoju rynku pracy, wspierając wielkość zatrudnienia, jakość pracy i jej automatyzację. Wskazują też branże, wśród których zauważać się będzie dynamiczny rozwój (przemysł motoryzacyjny, formy wspierania współpracy i kooperacji biznesowej).

Wykorzystując podejście branżowe w ramach inteligentnych specjalizacji można wyszczególnić osiem branży, wśród których przewiduje się nagły przyrost zdolności inwestycyjnych. Zalicza się do nich: motoryzacyjną, budowlaną, IT, metalową, spożywcza, odnawialnych źródeł energii, drzewną i medyczną (Jakubowski 2017, s. 109). Zaobserwować można, że opierają się one na przemyśle oraz zwiększeniu jego innowacyjności. Nieodłącznym elementem świadczącym o potencjale wskazanych obszarów jest wsparcie samorządów, które zawiera się w nieodpłatnej pomocy świadczonej na polu bieżących

potrzeb takich jak: nieodpłatne użytkowanie powierzchni biurowych, sal konferencyjnych, czy też laboratoriów badawczych.

Zagadnienia dotyczące inteligentnych specjalizacji przypisywane rynkowi pracy dotyczą wyzwań społecznych polityki europejskiej ukierunkowanej na rozwój i podnoszenie konkurencyjności regionów. Program Rozwoju Innowacji Województwa Lubuskiego zakłada interwencję w regionalny rynek pracy poprzez RPO – L2020, który będzie wzmacniany przez wyselekcjonowane inteligentne specjalizacje. W ramach rozwinięcia Osi Priorytetowej 6 „Regionalny Rynek Pracy (w zakresie CT8)” wyjaśniono, że „działania w ramach OP 6 obejmują przedsięwzięcia służące podniesieniu jakości obecnych i przyszłych kadr gospodarki: pracowników przedsiębiorstw i osób pozostających bez zatrudnienia. Obszarowo zakres wsparcia wpisuje się w realizację wszystkich inteligentnych specjalizacji województwa. Podniesienie jakości kadr będzie miało wpływ na wszystkie aspekty realizacji specjalizacji w każdej z dziedzin gospodarki” (Zarząd Województwa Lubuskiego, 2016, s. 112).

Zamysł wyselekcjonowania inteligentnych specjalizacji opiera się na celu nadrzędnym, jakim jest zwiększenie konkurencyjności regionów. Jak zauważa D. Foray (2009, s. 14), kluczową rolę w ich przypadku odgrywa podejście przedsiębiorcze, które polega na odkrywaniu potencjałów regionów przez jego przedstawicieli. W praktyce oznacza to, że większy nacisk kładziony jest w tym przypadku na obszarach gospodarczych posiadających duży potencjał ekonomiczny i mających realne szanse generowania konkurencyjności regionu w oparciu o podejście przedsiębiorcze.

Kreowanie wartości przedsiębiorstwa i kapitału intelektualnego w kontekście rynku pracy

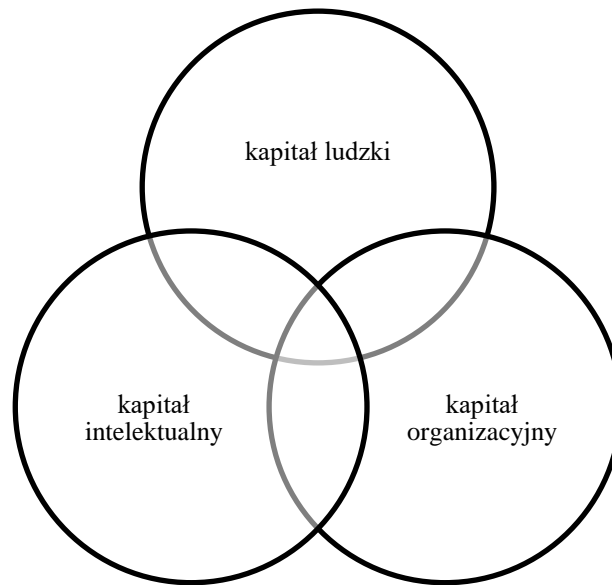
Tworzenie i rozwój wartości oraz powstawanie kapitału intelektualnego są procesami bezpośrednio związanymi z realizowaną pracą i jej charakterem. Wartość w organizacji powszechnie ujmowana jest jako element działalności organizacji posiadający cechy działalności finansowej. Na potrzeby niniejszego artykułu przytoczona zostaje charakterystyka wartości mającej charakter niemierzalny. W związku z czym zakres działań, wokół których koncentrują się działania pracowników w obrębie organizacji analizowany jest pod tym właśnie kątem. W ich rozumieniu wartość powinna być jednoznacznie określona, odpowiednio zakomunikowana, a co za tym idzie jednoznacznie i podobnie interpretowana. Przegląd badań wykazuje, że pojęcie to jest jednoznacznie interpretowane przez

pracowników, przez co bardziej cenią sobie oni powiązania o charakterze relacyjnym w miejscu pracy niż odnoszące się do oceny i wyników z pracy przez nich wykonywanej (Bursztyn 2015, s. 93).

Generatory wartości dzielą się na finansowe, marketingowe i niematerialne. Ze względu na poruszaną tematykę artykułu wymienić należy te niematerialne: kapitał intelektualny, uzdolnieni pracownicy i zarząd, innowacyjność, silna marka, efektywna logistyka, kultura organizacji, reputacja społeczna (Pioch 2011, s. 211). Kapitał intelektualny definiowany jest jako „wiedza, doświadczenie i technologia organizacyjna, stosunki z klientami oraz umiejętności zawodowe, które pozwalają firmie osiągnąć przewagę konkurencyjną” (Edvinsson, Malone 2001, s. 39-40). Kaczmarek (2006, s. 320) zauważa, że kapitał intelektualny to najważniejszy atut w kreowaniu wartości, a zarazem największy atut przedsiębiorstwa i tym samym wyszczególnia jego właściwości, którymi są: występowanie w postaci stałej (ochrona prawna własności intelektualnej) lub zmiennej (umiejętności i doświadczenia ludzi), możliwość stania się czynnikiem budulcowym procesu kreowania wartości lub efektem transformacji wiedzy, współgranie transformacji wiedzy. Definicja kapitału intelektualnego poszerzana jest o wymienianie jego składowych, którymi są części nieświadome (kapitał organizacyjny i społeczny) i świadome (kapitał ludzki) (Żemigala 2007, s. 86).

Wśród powiązań wartości i kapitału intelektualnego zauważono, że wartość jest pojęciem szerszym, a na wstępnym etapie brakuje jej podmiotowości i kontekstu. Kiedy te zostaną nadane (tu: wartość przedsiębiorstwa), można odnajdować wzajemne powiązania z kapitałem intelektualnym. Analiza literatury przedmiotu pozwoliła na wyszczególnienie elementów kapitału intelektualnego tworzących wartość przedsiębiorstwa, którymi są: kapitał ludzki, umiejętności kadry, kultura organizacyjna i przywództwo, strategia działania, klienci, zorientowanie na klienta, produkt, jakość, innowacyjność, marka, informacja i systemy informacyjne, kooperacja, kooperencja, alianse strategiczne, fuzje, przejęcia, wpływ na środowisko i ekologia (Rzempala, Rzempala 2014, s. 691). Do tych wspieranych przez wyłonione inteligentne specjalizacje zaliczono: klientów, jakość, innowacyjność, kooperację, kooperencję, alianse strategiczne, wpływ na środowisko i ekologię. Czynnikiemami tworzącymi wartość dla przedsiębiorstwa, jak twierdzi Samul (2013, s. 235), są: kapitał ludzki, kapitał intelektualny oraz kapitał organizacyjny. Zależność między tymi czynnikami przedstawiona została na rysunku 1.

Rysunek 1. Elementy wartości przedsiębiorstwa



Źródło: opracowano na podstawie (Samul 2013, s. 235).

Kapitał ludzki związany jest z jakością i efektywnością pracy ludzkiej w danej organizacji. Definiowany jest poprzez wiedzę, kompetencje, zdolności, umiejętności, know-how, kulturę, wartości, relacje, motywację, postawy, zręczność intelektualną, przywództwo (Szopik-Depczyńska, Korzeniewicz 2011, s. 182; Kaźmierczyk 2011, s. 50). Jego istotną cechą jest generowanie go w procesie wykonywania pracy, przez co w hierarchii czynników wytwórczych umiejscowiony jest on wyżej niż ziemia i kapitał (Rogoziński 2012, s. 157; Kaźmierczyk 2011, s. 110). Powyższy opis wskazuje na istotny udział czynników ludzkich. Integralną częścią kapitału ludzkiego, a zarazem jego elementem, jest kapitał intelektualny.

Z powyższych rozważań wynika istotny wniosek, że jakość kapitału intelektualnego i kapitału ludzkiego wpływa na proces tworzenia wartości przedsiębiorstwa. Wraz z wartością przedsiębiorstw wzrastają jego wymagania względem potencjalnych pracowników, co świadczy o zwiększonej potrzebie wykształcenia czynnika ludzkiego zarówno po stronie pracowników, jak i starających się o pracę (wymóg spełnienia wymagań potencjalnego pracodawcy). Podkreślono przy tym rosnące znaczenie czynnika ludzkiego na tle pozostałych czynników wytwórczych.

Rynek pracy jako pośrednik wykorzystania wartości i kapitału intelektualnego w procesie wyłaniania inteligentnych specjalizacji na przykładzie województwa lubuskiego

Rynek pracy jest strukturą, w której wycenie podlega praca ludzka, z kolei towarem jest człowiek – w dalszej perspektywie posiadany przez niego kapitał intelektualny, a wraz ze staniem się częścią danej organizacji stanowiący o jej kapitale intelektualnym. Jego złożoność stwarza wyzwania w kontekście społecznym i terytorialnym. Do tych pierwszych zalicza się podział społeczeństwa ze względu na wiek, a co za tym idzie – na generacje. O. Tytko (2017, s. 73-74) zauważa, że aktualny jest podział na X, Y i Z. Pokoleniem X określa się pracowników o najdłuższym okresie istnienia na rynku pracy, do grupy Y włącza się osoby znajdujące się w przedziale wiekowym 30-40 lat, natomiast w skład grupy należącej do pokolenia Z wchodzi osoby najmłodsze – z reguły z najmniejszym doświadczeniem. Autorka zauważa zależność, że im młodsze pokolenie, tym jego praca bardziej oparta jest na technologiach, jednak przypisuje mu też cechy roszczeniowości i niezależności.

Wyzwaniem lubuskiego rynku pracy jest walka z bezrobociem wśród młodych, którymi są osoby mające mniej niż 30 lat. Przyporządkować je można do pokolenia Z. Bezrobocie wśród tej grupy ludzi wynosiło w czerwcu 2017 roku 24,3% spośród ogółu. Istotnym jest, że powiatem województwa lubuskiego, który posiada najwięcej bezrobotnych wśród młodych ludzi (28,6%) jest powiat zielonogórski (Wojewódzki Urząd Pracy, 2017). Stanowi to wyzwanie przed realizacją działań w zakresie wyłonionych inteligentnych specjalizacji, ponieważ województwo lubuskie posiada ośrodki akademickie zlokalizowane w dwóch miastach, a mianowicie Gorzowie Wlkp. oraz Zielonej Górze. Narzędziem do rozwiązania tego problemu są m.in. inteligentne specjalizacje służące do zacieśnienia współpracy z biznesem ukierunkowanej na rozwój kadr i absolwentów regionalnej uczelni.

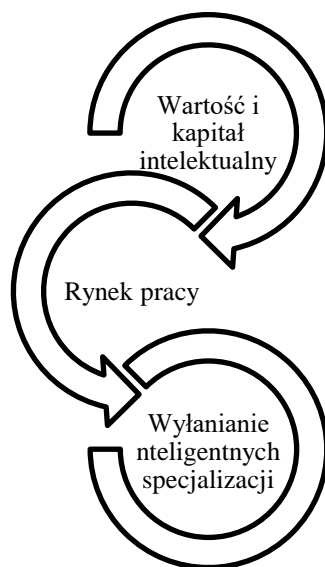
Kwestią otwartą jest pomiar długofalowych skutków wdrożenia koncepcji inteligentnych specjalizacji. Parametrem pomiaru o charakterze społeczno-gospodarczym mogą być makroekonomiczne wskaźniki stanu gospodarczego. Wartość przedsiębiorstw i kapitał intelektualny tworzony przez zatrudnionych w nich pracowników znajdują swoje odzwierciedlenie w strukturze wynagrodzeń, która jest wyznacznikiem produktywności i zapotrzebowania na podjętą już pracę (tab. 2).

Tabela 2. Przeciętne wynagrodzenie według branż odpowiadających inteligentnym specjalizacjom w 2017 r.

Inteligentna specjalizacja (wg branży)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w miesiącach w 2017 roku (w zł)			
	styczeń	maj	wrzesień	listopad
Produkcja i usługi dla przemysłu motoryzacyjnego	3 305	3 375	3 399	3 444
Wytwarzanie maszyn, urządzeń, zespołów i części metalowych oraz konstrukcji i wyrobów spawanych (branża metalowa)	3 956	4 106	4 227	4 330

Źródło: opracowano na podstawie Główny Urząd Statystyczny, dostępny na: <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/temat/40/403/2504> (data dostępu: 18.01.2018).

Na podstawie powyższych danych stwierdzono, że przeciętne wynagrodzenie we wskazanych branżach wykazuje tendencję wzrostową, co może świadczyć m.in. o dużej dynamice zmian wynagrodzeń lub dobrej kondycji i efektywności tych branż. Pozwala to wysnuć wnioski, że inteligentne specjalizacje zostały celnie dobrane, uwzględniając potencjał badanych sektorów. Zmiany świadczące o tendencjach zwykłych zachodzą w dużym tempie. Wysnuć można przypuszczenie, że przedsiębiorstwa zatrudniające w tych sektorach posiadają dużą wartość zarówno sensu *stricte* finansową, jak i uwzględniającą czynniki niemierzalne (w tym kapitał intelektualny pracowników). Powyższe rozważania pozwalają domniemywać, że istnieje związek przyczynowo-skutkowy (rys. 2) między poziomem wiedzy i poziomem kapitału intelektualnego a procesem wyłaniania inteligentnych specjalizacji, gdzie istotne znaczenie mają parametry rynku pracy.

Rysunek 2. Rynek pracy jako wskaźnik wartości i kapitału intelektualnego w procesie wyłaniania inteligentnych specjalizacji

Źródło: opracowanie własne.

Wartość i kapitał intelektualny to zmienne charakteryzujące się dużą dynamiką. Ich pomiar zależny jest od stosunku wewnętrznej wartości przedsiębiorstwa i wartości rynkowej poszczególnych składników. Na podstawie procesu standaryzowania wiedzy i kapitału intelektualnego do wnętrza przedsiębiorstw wyłonione zostały wskaźniki służące do wyznaczania inteligentnych specjalizacji danego regionu.

Wygenerowana przez przedsiębiorstwa wartość (uwzględniająca czynnik twardy, jakim są finanse, i miękki stanowiący wartość niematerialną) ma przełożenie na rynek pracy i poziom jego rozwoju. Ustrukturyzowane dane pozwoliły z kolei wyłonić inteligentne specjalizacje. W założeniu mają one wpływać na rozwój konkurencyjności danych obszarów i branż oraz powinny mieć przełożenie na rozwój wartości przedsiębiorstwa i kapitału intelektualnego będącego w jego posiadaniu (sprzężenie zwrotne).

Wyzwaniem wynikającym zarówno z powyższej tabeli, jak i przedstawionego schematu jest dynamika zmian oraz niedopasowanie poziomu wykształcenia do wymagań stawianych przez rynek i przedsiębiorstwo. Uszczegółowiając, inteligentne specjalizacje stworzone zostały na konkretny przedział lat, z kolei dynamika zachodzących zmian w tychże branżach uznana jest za wysoką.

Podsumowanie

Istotnym wyzwaniem rynku pracy w zestawieniu z wyłoniłymi inteligentnymi specjalizacjami jest niedopasowanie wykształcenia do wskazanych obszarów. Zagrożeniem, które niosą ze sobą wskazane inteligentne specjalizacje są możliwe nierówności społeczne. Poprzez wzmocnienie wyselekcjonowanych branż konieczne w przypadku niedostosowań pracowników będą przekwalifikowania pracowników. Do wyzwań przed jakimi stoją jednostki strategiczne, powiązując rynek pracy z inteligentnymi specjalizacjami należą podniesienie jakości kadr zatrudnianych w przedsiębiorstwach (pracownicy generują wartość będącą źródłem konkurencyjności), organizacja i podział środków finansowych wspierających procesy podnoszenia konkurencyjności oraz dbałość o efektywność podejmowanych działań.

Istotnie, wartość przedsiębiorstwa i kapitał intelektualny będący w jego posiadaniu świadczą o jakości rynku pracy po stronie pracodawcy. Poziom rozwoju rynku pracy (po stronie pracownika i pracodawcy) był czynnikiem oceny rozwoju regionalnego w procesie wyłaniania inteligentnych specjalizacji. Rola rynku pracy w tworzeniu wartości i kapitału intelektualnego w procesie wyłaniania inteligentnych specjalizacji ograniczała się do bycia

jednym z parametrów stanu gospodarczego branż, jednak duże tempo zmian w zakresie m.in. wynagrodzeń we wskazanych branżach świadczy o potwierdzeniu reguły, że wyłonione inteligentne specjalizacje są elementem działań o dynamicznym charakterze. W świetle wcześniej opublikowanych źródeł niniejszy artykuł przedstawił szczegółowo rolę rynku pracy w procesie wyłaniania inteligentnych specjalizacji. Zestawiono je i oceniono zależności pomiędzy pojęciami wartości i kapitału intelektualnego oraz oceniono powiązania tych elementów. Jednocześnie potwierdzono hipotezę o rynku pracy stanowiącym udział w wyłanianiu inteligentnych specjalizacji. Rynek pracy jest stymulatorem procesu ich wyłaniania, ale nie głównym. Stanowi on istotny czynnik parametryczny, jednak głównym założeniem teorii inteligentnych specjalizacji jest podniesienie konkurencyjności regionu jako struktury wieloelementowej. W ujęciu procesowym można go wskazać jako weryfikatora rozwoju gospodarczego. Ten z kolei jest jednym z czynników wysokiej konkurencyjności regionu na tle innych. Istotą koncepcji inteligentnych specjalizacji jest dbałość o ten parametr. Rozwinięcie weryfikowanej hipotezy stanowi podejście do wartości w przedsiębiorstwie. Wśród elementów jej kreowania wymienione zostały: kapitał ludzki, intelektualny i organizacyjny. W każdym z nich istotny udział jego kreowania należy do człowieka. Symbioza tych trzech elementów świadczy o konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw. To z kolei przekłada się na konkurencyjność regionu (rozumianą jako warunki do tworzenia konkurencyjnych przedsiębiorstw). Uszczegółowiając, artykuł wskazał rynek pracy w miejscu pośrednika między kreowaniem wartości i kapitału intelektualnego a wyłanianiem inteligentnych specjalizacji. Głównym problemem, z jakim zmierzono się podczas procesu badawczego, była mała liczba opracowań dotyczących inteligentnych specjalizacji oraz ich wpływu na badane regiony, przez co operowanie tym pojęciem miało charakter głównie hipotetyczny.

Bibliografia

Bank Danych Lokalnych (2018), dostępny na: <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/temat/40/403/2504> (data dostępu: 18.01.2018).

Bursztyn M. (2015), *Wartości organizacyjne a zaangażowanie pracowników*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 8 (944), Kraków.

Edvinsson L., Malone M.S. (2001), *Kapitał intelektualny*, tłum. M. Marcinkowska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Foray D. (2009), *Understanding Smart Specialisation*, w: D. Pontikatis, D. Kyriakou, R. van Bavel (red.), *The Question of RED Specialisations: Perspectives and policy implications*, Bluksela, s. 14.

Guide to Research and Innovation Strategies for Smart Specialisations (RIS3) Smart Specialisation Platform S3 (RIS 3) (2013), Publications Office of the European Union, Luxembourg. Accessed 20.08.2018 at http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/presenta/smart_specialisation/smart_ris3_2012.pdf.

Jakubowski J. (2017), *Obszary inteligentnych specjalizacji jako potencjał dla rozwoju województwa lubuskiego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach”, Seria Administracja i Zarządzanie, nr 114, Siedlce.

Kaczmarek B. (2006), *Kapitał intelektualny (wiedza) a kreowanie wizji przedsiębiorstwa*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, z. 7, s. 319-329.

Kaźmierczyk J. (2011), *Technologiczne i społeczno-ekonomiczne determinanty zatrudnienia w sektorze bankowym w Polsce*, CeDeWu, Warszawa.

Kucharczyk A. (2014), *Raport: Kierunek: Inteligentne specjalizacje – priorytety wspierania rozwoju gospodarczego Unii Europejskiej w latach 2014-2020*, „Europejski Doradca Samorządowy”, nr 1 (25), s. 24-41.

Ministerstwo Rozwoju (2018), *Opis Krajowych Inteligentnych Specjalizacji*, Warszawa.

Pioch J. (2011), *Zarządzanie wartością przedsiębiorstwa narzędziem tworzenia przewagi konkurencyjnej spółek kapitałowych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu”, nr 170, s. 208-217.

Rogoziński K. (2012), *Zarządzanie wartością z klientem*, Oficyna Wolters Kluwer business, Warszawa.

Rzempala J., Rzempala A. (2014), *Kapitał intelektualny jako element wartości przedsiębiorstwa*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego”, nr 803, Seria: „Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia” nr 66, s. 687-694.

Samul J. (2013), *Kapitał intelektualny w tworzeniu wartości przedsiębiorstwa: teoria a praktyka*, „Ekonomia i Zarządzanie”, vol. 5, nr 2, s. 230-241.

Szopik-Depczyńska K., Korzeniewicz W. (2011), *Kapitał ludzki w modelu wartości przedsiębiorstwa*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, nr 24, s. 177-204.

Szostak E. (2015), *Inteligentne specjalizacje w rozwoju regionu*, „Studia Ekonomiczne Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 209, s. 209-218.

Tytko O. (2017), *Zjawisko likwidowania i tworzenia miejsc pracy w perspektywie zmian na rynku pracy*, w: Muster M. (red.), *Nowe perspektywy rynku pracy*, s. 67-82. Wydawnictwo internetowe e-bookowo, Będzin.

Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze (2017), *Sytuacja na rynku pracy w województwie lubuskim*, Zielona Góra.

Zarząd Województwa Lubuskiego (2014), *Raport: Obszary inteligentnych specjalizacji w województwie lubuskim*, Zielona Góra.

Zarząd Województwa Lubuskiego (2016), *Program Rozwoju Innowacji Województwa Lubuskiego*, Załącznik do Uchwały Zarządu Województwa Lubuskiego z 2016 roku, Zielona Góra.

Żemigąła M. (2007), *Spoleczna odpowiedzialność biznesu. Budowanie zdrowej, efektywnej organizacji*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Kraków.