

mgr Wojciech Stypułkowski

Niestacjonarne Studia Doktoranckie
Wydział Ekonomii i Zarządzania
Uniwersytet w Białymstoku

Kapitał społeczny pracowników gmin jako czynnik rozwoju lokalnego¹

WSTĘP

We współczesnej gospodarce coraz większą uwagę przywiązuje się do czynników niematerialnych w podnoszeniu konkurencyjności zarówno podmiotów gospodarczych, jak i określonych obszarów. Klimat współpracy i zaufania (kapitał społeczny) panujący na określonym terytorium jest jednym z istotnych endogenicznych czynników rozwoju. Problem kapitału społecznego w rozwoju lokalnym i regionalnym analizowany był w wielu pracach badawczych. Najczęściej podkreśla się że zaufanie sprzyja powstawaniu i utrzymywaniu połączeń sieciowych. Są one szczególnie istotne na poziomie lokalnym, gdzie pojedynczy podmiot nie jest w stanie sam z siebie wykreować odpowiedniego potencjału. Dzięki bezpośredniej bliskości oraz wspólnym wartościom i tradycjom jednostki zlokalizowane na określonym obszarze mogą łatwiej ze sobą współpracować. Przekłada się to na możliwość rozwoju danego terytorium, która jest w dużym stopniu uzależniona od uruchomienia wewnętrznego potencjału wzrostowego [Grosse, 2002].

W literaturze podkreśla się niedoceniecie pozytywnej roli ekonomicznej współpracy, zaufania i wzajemności. Jest to szczególnie widoczne w kontekście wielu geograficznie skoncentrowanych sieci przedsiębiorstw, które powstały w krajach uprzemysłowionych. Przedsiębiorstwa nie tylko rywalizują, ale również często podejmują współpracę w sposób sugerujący, że regionalne środowisko (*regional milieu*) ma charakter przedsiębiorczy [Hansen, 1992]. Istotna w tym kontekście jest również współpraca między aktorami sceny lokalnej oraz tradycje kulturowe, normy zachowań społecznych i wspólne postawy sprzyjające współpracy w perspektywie długookresowej. Według A. Wojewódzkiej kapitał społeczny to efekt istnienia relacji między różnymi autonomicznymi partnerami (mieszkańcami, podmiotami gospodarczymi, urzędnikami i innymi) oraz zachodzących między nimi interakcji [Wojewódzka, 2006].

¹ Artykuł powstał w ramach projektu „Wiedza i praktyka – klucz do sukcesu w biznesie” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżetu państwa w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na podstawie umowy o dofinansowanie projektu nr UDA-POKL.08.02.01-20-055/10-00.

Praca ma na celu ukazanie roli kapitału społecznego pracowników gmin – podstawowej jednostki samorządu terytorialnego – jako istotnego czynnika rozwoju lokalnego. To właśnie samorząd jest podmiotem reprezentującym interesy społeczności lokalnej i efektywnie działającym na rzecz rozwoju układów lokalnych. Bez wątpienia jego rola jest kluczowa z punktu widzenia tempa i kierunku przemian na poziomie lokalnym.

WPLYW KAPITAŁU SPOŁECZNEGO NA ROZWÓJ LOKALNY

Pojęcie kapitału społecznego jest pojęciem wieloznacznym i interdyscyplinarnym łączącym w sobie podejście: antropologiczne, ekonomiczne, polityczne, jak również tradycję psychologiczną i socjologiczną [Edwards, 2004]. Kapitał społeczny jest wypadkową oddziaływania i współzależności zjawisk socjologicznych i ekonomicznych. Jego źródłem są więzi społeczne, które tworzą i mają do dyspozycji jednostki i grupy działające na polu ekonomii. Kapitał społeczny ma umożliwić opis oraz poszukiwanie środków zaradczych wobec nowych zjawisk i problemów, które zaczęły się ujawniać w sferze społeczno-ekonomicznej i politycznej od lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku [Kaźmierczak, 2007, s. 41]. Pojęcie to łączone jest z takimi koncepcjami, jak społeczeństwo obywatelskie, czy związki społeczne. Generalizując należy przyjąć, że kapitał społeczny to wartość sieci społecznych, wzmacnianie więzi między ludźmi sobie podobnymi i zbliżanie do siebie ludzi odmiennych z uwzględnieniem zasady wzajemności [Dekker, Uslaner, 2001], czy też utożsamiany może być z regułami i normami postępowania, wzajemnymi zobowiązaniami i powinnościami, a także zaufaniem zakorzenionym w społecznych relacjach międzyludzkich, społecznych strukturach, a także instytucjach umożliwiających osiąganie założonych celów społecznych [Woźniak, Jabłoński, 2007]. Dlatego też kapitał społeczny jest kategorią pojemną, która obejmuje różne wymiary społecznych interakcji, umożliwiające osiąganie założonych celów przez poszczególne jednostki i grupy.

Źródłem kapitału społecznego są więzi społeczne, w jakich uczestniczą i jakie mają do dyspozycji grupy i jednostki na polu ekonomii. Stanowią go czynniki, które kształtują jakość ludzkich interakcji, zlokalizowane w jednostkach i ich obopólnych relacjach, wiążące oraz łączące ludzi ze sobą, co ułatwia współdziałanie, kooperację i wymianę [Bartkowski, 2007]. To kapitał społeczny umożliwia cyrkulację tzw. wiedzy milczącej, zwiększa zdolności konkurencyjne środowiska lokalnego, umożliwia podejmowanie decyzji na różnych szczeblach ułatwiając przewidywanie reakcji innych, dostarcza wzorzec zachowań, co pozwala zidentyfikować i wykluczyć ze społeczności te osoby, które próbują wykorzystać ją do swoich prywatnych celów [Wojewódzka, 2006].

C. Trigilia zalicza kapitał społeczny do podstawowych czynników rozwoju lokalnego obok kapitału ludzkiego, wyposażenia infrastrukturalnego zależnego od

kapitału fizycznego oraz kapitału finansowego [Trigilia, 2001]. Wpływa on bowiem na odpowiednią kreację kapitału ludzkiego, zaś skuteczna alokacja kapitału fizycznego i finansowego warunkuje dobrą kooperację pomiędzy lokalnymi aktorami. Oprócz cyrkulacji użytecznych informacji, która zawarta jest w pojęciu kapitału społecznego, za szczególnie czynnik rozwoju Trigilia uważa dobrą sieć relacji pomiędzy firmami a instytucjami publicznymi. Według niego konieczne jest bardziej bezpośrednie promowanie i aktywne użycie sieci dla lokalnego rozwoju na drodze konstruowania lokalnych programów. Dobre wyposażenie w kapitał społeczny pozwala na uruchomienie programów, które są bardziej skuteczne i efektywne w promowaniu kapitału ludzkiego, dostarczaniu specjalistycznej wiedzy oraz kolektywnych dóbr w postaci usług dla infrastruktury i firm. W konsekwencji kapitał społeczny jest strategicznym zasobem, który sprzyja uzyskaniu przewagi konkurencyjnej pewnego terytorium. Co więcej, kapitał społeczny uważany jest również za główny czynnik sprzyjający obniżeniu kosztów transakcyjnych. Zaufanie partnerów handlowych, a co za tym idzie – spodziewana wzajemność pozwala na szybszą wymianę gospodarczą i nie zmusza przedsiębiorców do wytworzenia odpowiednich rezerw na zabezpieczenia transakcji [Fukuyama, 1997]. Według T. Kaźmierczaka znaczenie kapitału społecznego jest tym większe, im mniejsza jest dostępność do innych form kapitału i należy go budować poprzez tworzenie powiązań i relacji [Kaźmierczak, 2007, s. 64].

Podsumowując należy podkreślić, iż kapitał społeczny stanowi ważny czynnik rozwoju lokalnego ułatwiający wykorzystanie innych form kapitału. Dlatego też istotne jest, żeby władze lokalne oraz wspomagający je aparat urzędniczy cechowały się jego wysokim poziomem. Dobre wyposażenie w kapitał społeczny pozwala na uruchomienie programów, które są bardziej skuteczne i efektywne pozwalając odpowiednio wykorzystać kapitał ludzki, dostarczać wyspecjalizowanej wiedzy, a także kolektywnych dóbr w postaci usług dla firm i infrastruktury.

PRACOWNICY GMIN I ICH KAPITAŁ SPOŁECZNY W ZARZĄDZANIU ROZWOJEM LOKALNYM

Pojęcie rozwoju lokalnego jest pojęciem złożonym, służącym wielorakim celom i kształtującym się w wyniku różnych działań. Według R. Broła przez rozwój lokalny należy rozumieć zharmonizowane i systematyczne działanie społeczności lokalnych, władzy lokalnej oraz innych podmiotów funkcjonujących w gminie, które zmierza do kreowania nowych i poprawy istniejących walorów użytkowych gminy, tworzenia korzystnych warunków dla lokalnej gospodarki i przedsiębiorczości oraz zapewnienia ładu przestrzennego i ekologicznego [Broł, 1998]. Poziom rozwoju lokalnego zależy od wielu czynników, których znaczenie i zakres oddziaływania ulega nieustannym zmianom. Niewątpliwie jednym z najistotniej-

szych są działania władz samorządowych, które mają istotny wpływ na decyzje gospodarcze lokalnych przedsiębiorstw, jak również potencjalnych inwestorów. Działania te powinny w sposób długofalowy i synergiczny odpowiadać na określone zjawiska rynkowe. A. Sztando podkreśla, że interwencjonizm samorządowy powinien zmierzać do osłabienia niedomagań lokalnych rynków, a także do korygowania negatywnych dostosowań strukturalnych na lokalnych rynkach [Sztando, 2002]. To właśnie samorząd jako swoisty menedżer rozwoju określa w dużej mierze perspektywę lokalnej gospodarki i poziom życia mieszkańców.

Jest to w dużej mierze uzależnione od ilości i rodzaju stosowanych instrumentów rozwoju lokalnego. Samorząd terytorialny decyduje o sposobie wdrażania ich w życie, zakresie oddziaływania oraz odpowiada za jakość ich stosowania. Uzależnione jest to też od kompetencji pracowników zatrudnionych w poszczególnych jednostkach samorządowych, ich umiejętności współdziałania z lokalnymi przedsiębiorcami, klimatu współpracy i zaufania oraz przyjaznego nastawienia wobec mieszkańców.

Warto zaznaczyć, że aby powstały jakiegokolwiek relacje pomiędzy ludźmi konieczna jest przestrzeń publiczna, to jest płaszczyzna, na której ludzie mogą się spotkać i która nadaje im jakąś tożsamość. Poziom kapitału społecznego związany jest z charakterem i jakością dostępnych przestrzeni publicznych, czy to wyodrębnionych fizycznie, czy też kulturowo. To właśnie władze, urzędnicy powinny podejmować działania, na rzecz tworzenia takich przestrzeni. Ważne jest, aby działania te mogły powodować powstawanie więzi z określonym terytorium i animować poczucie wspólnoty. Władze samorządowe z podległym im aparatem urzędniczym są jedną ze stron tworzonego miejscowo kapitału społecznego. Łącznie z mieszkańcami i instytucjami tzw. trzeciego sektora podejmują działania na rzecz dobra wspólnego, kształtując w ten sposób społeczeństwo obywatelskie, jeden z przejawów istnienia kapitału społecznego [*Kapitał społeczny...*, 2009]. Samorząd lokalny powinien być wspierany w swoich działaniach przez społeczność lokalną, której zaangażowanie jest warunkiem rozwoju lokalnego. Bez wytworzenia odpowiedniego społeczeństwa obywatelskiego z utworzonym „trzecim sektorem” nie można mówić o sukcesie w upodmiotowieniu samorządów i pełnej decentralizacji [Tuziak, 2006].

Wzajemne postawy, nastawienia i przekonania występujące pomiędzy wymienionymi filarami kapitału społecznego wpływają na kształt i jakość kontaktów, co przesądza niejednokrotnie o porażkach, bądź sukcesach wielu przedsięwzięć podejmowanych w określonych gminach. Według autorów raportu z badania kapitału społecznego w powiecie czewskim doświadczenia z instytucjami budują klimat zaufania i uczą wrażliwości na dobro publiczne. Poczucie nieegzekwowania przez instytucje przestrzegania norm bądź nieodpowiadania na potrzeby mieszkańców, czy też niewspierania ich w dochodzeniu słusznych i ważnych roszczeń powoduje, że mieszkańcy będą wycofywali się z życia publicznego w sferę prywatną. Kluczowe przy tym dla kształtowania się nawyków angażowania się

w sprawy publiczne są przede wszystkim doświadczenia wynoszone z kontaktów z podstawowymi instytucjami, w tym urzędnikami administracji publicznej, funkcjonariuszami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo, nauczycielami w szkołach, itp. [*Kapitał społeczny...*, 2009]. Podstawą do budowania kapitału społecznego i właściwego rozwoju lokalnego jest dostępność instytucji, jakość ich działania, a także zdolność docierania do mieszkańców, rozwiązywania ich problemów oraz otwartość na współuczestnictwo i krytykę.

Do podobnych wniosków doszli autorzy badań przeprowadzonych w Gorzowie Wielkopolskim w ramach projektu „Centrum badań na rzecz rozwoju i innowacji w regionie” twierdząc, że dla polepszenia współpracy samorządu z trzecim sektorem organizacji pozarządowych potrzebne są odpowiednie narzędzia i jasne, przejrzyste reguły współdziałania. Odpowiedni dialog społeczny pozwoliłby na polepszenie współpracy między uczestnikami życia publicznego, przyczyniając się do skuteczniejszego rozwiązywania problemów społecznych. Stała współpraca władz samorządowych z organizacjami pozarządowymi umożliwiłaby budowanie zaufania społecznego, norm wzajemności i sieci społecznych powiązań [Pisanko, 2008].

KAPITAŁ SPOŁECZNY PRACOWNIKÓW GMIN WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Istotna wydaje się analiza kapitału społecznego pracowników gmin, jako podstawowego szczebla samorządu terytorialnego. Przeprowadzone badania zarządzania rozwojem lokalnym w gminach oraz badania potrzeb kompetencyjnych pracowników jednostek samorządu terytorialnego wykazały, że na terenie Polski Wschodniej² występują deficyty kompetencyjne w obszarach współpracy z podmiotami życia lokalnego i nieumiejętność angażowania mieszkańców w sprawy lokalne [Pławgo, 2010, 2011]. Ankietowani pracownicy samorządowi wskazali, że współpraca z funkcjonującymi lokalnie podmiotami oraz uczestnictwo mieszkańców i różnych środowisk miejscowych w opracowywaniu strategii rozwoju mają potencjalnie największy korzystny wpływ na rozwój lokalny. Jednakże wiele z możliwych do realizacji działań pozostaje w sferze deklaratywnej. Porównując zakres wykorzystywanych w rozwoju lokalnym działań z oceną ich potencjalnego wpływu na rozwój wskazuje się lukę między rzeczywistym a pożądanym zakresem wykorzystywania określonych narzędzi.

Obszary takich deficytów kompetencyjnych, które można przyporządkować do kapitału społecznego są [Pławgo, 2011]:

- współpraca z przedsiębiorstwami, w tym tworzenie sieci stowarzyszeń przedsiębiorców, klastrów,

² Pod pojęciem Polski Wschodniej rozumie się obszar pięciu województw: lubelskiego, podkarpackiego, podlaskiego, świętokrzyskiego i warmińsko-mazurskiego.

- współpraca z uczelniami wyższymi i sferą nauki,
- angażowanie mieszkańców i innych środowisk w opracowanie strategii rozwoju.

Wskazane obszary są wynikiem niewystarczającego poziomu kapitału społecznego pracowników samorządowych. Raport wskazuje na potrzeby szkoleń, warsztatów, pokazywania dobrych praktyk i wizyt studyjnych, które zneutralizować mają niepodjęcie działań w zakresie współpracy i większego angażowania mieszkańców. Konieczne jest przełamanie pewnych barier mentalnych i ukształtowanie odpowiedniego nastawienia pracowników gmin Polski Wschodniej.

Problem niskiego poziomu kapitału społecznego potwierdzają pilotażowe badania ankietowe przeprowadzone wśród niereprezentatywnej próby pracowników 15 gmin województwa podlaskiego. Jako aspekty kapitału społecznego badano m.in. zaufanie uogólnione, stosunek wobec organizacji pozarządowych i znajomość osób związanych z nimi. Ankietowani pracownicy gmin charakteryzują się niskim poziomem zaufania uogólnionego. Jedynie 20% ankietowanych odpowiedziało twierdząco na pytanie o zaufanie względem ludzi, co jest poziomem porównywalnym z osiągniętym przez województwo podlaskie w Diagnostyce Społecznej (17,7%) [*Diagnoza Społeczna...* (www.diagnoza.com)]. Znajomością osób działających w organizacjach pozarządowych wykazało się 40% badanych pracowników gmin. Z kolei na pytanie o to, czy władze lokalne liczą się z organizacjami pozarządowymi negatywnie odpowiedziało 60% ankietowanych. Powyższe wyniki wskazują, że pracownicy gmin województwa podlaskiego nie cechują się wysokim poziomem kapitału społecznego.

Problem braku zaufania i umiejętności współpracy zaobserwowano również w innych badaniach prowadzonych na terenie województwa podlaskiego. Autorzy raportu dotyczącego rozwoju klastrów wskazali na niską świadomość korzyści współpracy sfery samorządu, przemysłu, nauki i instytucji otoczenia biznesu oraz na problem braku współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami. Jednym ze sposobów przeciwdziałających temu powinno być wykreowanie samorządów na lokalnych liderów zachęcających do współpracy [Pławgo i inni, 2010].

ZAKOŃCZENIE

Podsumowując należy podkreślić, ogromną rolę samorządu terytorialnego i pracowników samorządowych w tworzeniu i zarządzaniu rozwojem lokalnym. Szczególnie cenną jest umiejętność wytwarzania odpowiedniego klimatu współpracy. Pozwala to na podniesienie poziomu zaufania na danym obszarze. Samorząd terytorialny powinien aktywnie współdziałać z organizacjami pozarządowymi.

mi, czy też mieszkańcami tworząc sprawnie funkcjonujące społeczeństwo obywatelskie. Władze samorządu terytorialnego powinny traktować te organizacje oraz obywateli jako partnerów w budowaniu wspólnej wizji rozwoju. To od jakości współpracy i odpowiedniego poziomu kapitału społecznego pomiędzy różnymi podmiotami lokalnego życia publicznego zależy w dużej mierze rozwój lokalny.

Uzależnione jest to w dużej mierze od kapitału społecznego pracowników gmin, jako osób odpowiedzialnych za realizację procesów zarządzania rozwojem lokalnym. Wyniki badań kompetencji pracowników samorządowych wskazują, iż nie posiadają oni wystarczających umiejętności nawiązywania współpracy oraz zdolności do aktywizacji mieszkańców, co jest przejawem niskiego poziomu kapitału społecznego. Również wyniki badań ankietowych pracowników gmin województwa podlaskiego wskazują, że pracownicy ci nie charakteryzują się wysokim zaufaniem i nie cechują się posiadaniem istotnej sieci kontaktów wśród osób związanych z trzecim sektorem.

Wysoki poziom kapitału społecznego na określonym terytorium i rozwój społeczeństwa obywatelskiego niewątpliwie wzmacnia korzystne oddziaływanie pozostałych typów kapitału i umożliwia lepsze ich wykorzystanie. Umacnia to również samorządność i sprzyja efektywności działań kształtujących rzeczywistość społeczną. Dużą rolę odgrywa w tym względzie samorząd terytorialny jako jeden z podmiotów rozwoju lokalnego, dlatego kluczowe znaczenie ma podnoszenie poziomu kapitału społecznego wśród pracowników gmin. Istotne wydaje się również pogłębienie badań ilościowych dotyczących tego problemu.

LITERATURA

- Bartkowski J., 2007, *Kapitał społeczny i jego oddziaływanie na rozwój w ujęciu socjologicznym* [w:] *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, red. M. Herbst, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Brol R. (red.) 1998, *Zarządzanie rozwojem lokalnym – studium przypadku*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław.
- Dekker P., Uslaner E.M., 2001, *Introduction* [w:] *Social Capital and Participation in Everyday Life*, red. E.M. Uslaner, P. Dekker, Routledge, London.
- Diagnoza społeczna 2009*, www.diagnoza.com (dostęp 11.07.2011).
- Edwards R., 2004, *Social Capital*, „Organization Management Journal” vol. 1, no. 1.
- Fukuyama F., 1997, *Zaufanie a droga do dobrobytu*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
- Grosse T.G., 2002, *Przegląd koncepcji teoretycznych rozwoju regionalnego*, „Studia Regionalne i Lokalne”, nr 1(8).
- Hansen N., 1992, *Competition, trust, and reciprocity in the development of innovative regional milieux*, “Papers in Regional Science”, vol. 71, no. 2.

- Kapitał społeczny w powiecie tczewskim. Raport z badania*, 2009, Zespół Pracowni Badań nad Kapitałem Społecznym przy Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Kaźmierczak T., 2007, *Kapitał społeczny a rozwój społeczno-ekonomiczny – przegląd podejść* [w:] *Kapitał społeczny. Ekonomia społeczna*, red. T. Kaźmierczak, M. Rymśa, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Pisanko E., 2008, *Kapitał społeczny lokalnej elity politycznej a polityka rozwoju lokalnego* [w:] *Kapitał społeczny a rozwój regionu*, red. T. Marcinkowski, Fundacja na rzecz Gorzowskiej Szkoły Wyższej, Gorzów Wielkopolski
- Plawgo B. (red.), 2010, *Rola samorządów gminnych w procesach rozwojowych Polski Wschodniej*, Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, Białystok.
- Plawgo B. (red.), 2011, *Potrzeby kompetencyjne pracowników jednostek samorządu terytorialnego (jst)*, Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, Białystok.
- Plawgo B., Klimczuk M., Citkowski M., 2010, *Klasy jako potencjał rozwoju – województwo podlaskie. Raport*, Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, Białystok.
- Sztando A., 2002, *Kryteria interwencjonizmu lokalnego na przykładzie wybranych gmin* [w:] *Przedsiębiorczość i innowacyjność jako czynnik rozwoju regionalnego i lokalnego*, red. W. Kosiedowski, Włocławskie Towarzystwo Naukowe, Włocławek.
- Trigilia C., 2001, *Social Capital and Local Development*, „European Journal of Social Theory”, 4 (4).
- Tuziak B., 2006, *Kapitał społeczny lokalnych wspólnot samorządowych* [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Kapitał ludzki i intelektualny*, red. M.G. Woźniak, z. 9, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów.
- Wojewódzka A., 2006, *Znaczenie kapitału społecznego w rozwoju lokalnym* [w:] *Samorządy i społeczności lokalne w zrównoważonym rozwoju obszarów wiejskich*, red. M. Adamowicz, Wyd. SGGW, Warszawa.
- Woźniak M.G., Jabłoński Ł., 2007, *Kapitał społeczny w procesie wzrostu i konwergencji ekonomicznej* [w:] *Prace z zakresu ekonomii stosowanej*, red. C. Bywalec, Zeszyty Naukowe AE w Krakowie nr 741, Kraków.

Streszczenie

Kapitał społeczny zaliczany jest do jednego z istotnych, endogenicznych czynników rozwoju lokalnego. Zaufanie partnerów lokalnych i wynikająca stąd wzajemność pozwala na szybszą wymianę gospodarczą. W kontekst ten wpisuje się poziom kapitału społecznego pracowników gmin. To właśnie podstawowe jednostki samorządu terytorialnego są podmiotami w znaczny sposób kształtującymi rozwój lokalny za pomocą dostępnych instrumentów przyczyniając się tym samym do modernizacji regionu. Działania te zależą w dużej mierze od osób je wykonujących, w tym ich kapitału społecznego, którego wysoki poziom umożliwia lepsze wykorzystanie pozostałych kapitałów: materialnego i ludzkiego. W opracowaniu przedstawiono również problem niskiego poziomu kapitału społecznego pracowników gmin województwa podlaskiego.

Social Capital of Municipalities' Employees as a Factor of Local Development

Summary

Social capital is considered to be one of the most important, endogenous factors of local development. Trust of local partners and reciprocity allows for faster economic exchange. All the above mentioned are strongly connected with the level of social capital of municipalities' employees. It is the basic units of local government entities that do shape local development by available instruments and thus contribute to the modernization of the region. These activities depend largely on the people performing them, including their social capital whose high level allows for a better use of other capital materials: physical and human capital. The paper also presents the problem of a low social capital of municipalities' employees in Podlaskie voivodship.