

Anna Wieczorek-Szymańska

KONCEPCJA KAPITAŁU LUDZKIEGO W TEORII EKONOMII – PRZEGLĄD WYBRANYCH PODEJŚĆ

Wstęp

Według teorii zasobowej, przedsiębiorstwo jest niepowtarzalną wiązką zasobów materialnych, niematerialnych i ludzkich. Aby zasoby były źródłem przewagi konkurencyjnej, muszą cechować się rzadkością, być trudne do imitacji i mieć wysoką wartość. W warunkach współczesnej gospodarki, charakteryzującej się dużą dynamiką zmian, zasoby niematerialne i ludzkie zyskują na strategicznym znaczeniu, natomiast rola tradycyjnych zasobów, szczególnie materialnych, staje się ograniczona. Warto zauważyć, że zasoby niematerialne są urzeczywistniane przez ludzi w postaci posiadanych przez nich kompetencji¹. Ludzi zatrudnionych w przedsiębiorstwie należy zatem uznać za ważną determinantę tworzenia i utrzymywania przewagi konkurencyjnej na rynku.

Na przestrzeni lat podejście do zagadnienia umiejętności, wykształcenia, doświadczenia i postaw ludzkich jako kapitału ewoluowało wraz z rozwojem teorii ekonomii. Analizując literaturę przedmiotu, można zauważyć dwa główne nurty. Po pierwsze, W. Petty twierdził, że człowiek powinien być traktowany jako kapitał, co jest podstawą do szacowania jego wartości. Drugie podejście, którego prekursorami byli A. Smith, J.S. Mill i J.B. Say, traktuje oddzielnie człowieka i kapitał w nim

¹ Por. B. Czerniachowicz, *Zasoby jako czynnik kreowania przewagi konkurencyjnej*, w: *Uwarunkowania i sposoby wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw*, red. M. Białasiewicz, *Economicus*, Szczecin 2009, s. 146–154.

zawarty w postaci nagromadzonych umiejętności, wiedzy i zdolności². Współcześnie postrzeganie istoty kapitału ludzkiego, czy to w skali makro, czy w odniesieniu do przedsiębiorstwa, czy wreszcie w ujęciu indywidualnym, ma charakter złożony i zróżnicowany, co skutkuje wielością koncepcji³.

1. Historyczne ujęcie kapitału ludzkiego

W literaturze przedmiotu i praktyce gospodarczej można zauważyć stale rosnące zainteresowanie znaczeniem wiedzy, umiejętności i kwalifikacji ludzi dla wzrostu gospodarczego, a co za tym idzie, konkurencyjności całej gospodarki i pojedynczych przedsiębiorstw. Mimo że za twórców współczesnej koncepcji kapitału ludzkiego uważa się G.S. Beckera, T.W. Schultza i J. Mincera, to początków idei można doszukiwać się już znacznie wcześniej. Wcześniej poglądy na kapitał ludzki nie miały postaci kompleksowej, lecz formę luźnych opinii na temat miejsca i roli człowieka w systemie gospodarczym⁴.

Już starożytni prezentowali pozytywny stosunek do podziału pracy i specjalizacji, które znajdują odzwierciedlenie w jakości produktów. Stanowisko takie przyjmował na przykład Ksenofont (ok. 430 p.n.e. – ok. 355 p.n.e.), który w pracy poświęconej nauce o gospodarowaniu pt. *Oikonomikos*, twierdził, że „wyspecjalizowany rzemieślnik wykona rzecz lepszą od zwykłego producenta”⁵. Oprócz podziału pracy między panów i ich niewolników, Ksenofont rozważał więc podział pracy według kwalifikacji zawodowych, wskazując na zależność między wzrostem wydajności a posiadanymi przez wytwórcę umiejętnościami⁶.

² Por. zasoby Internetu, www.mikro.univ.szczecin.pl; M. Kunasz, *Teoria kapitału ludzkiego na tle dorobku myśli ekonomicznej*, w: *Unifikacja gospodarek europejskich, szanse i zagrożenia*, red. A. Manikowski, A. Psyk, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania UW, Warszawa 2004.

³ Por. P. Louart, *Kierowanie personelem w przedsiębiorstwie*, Warszawa 1995, s. 14.

⁴ Por. G. Wronowska, *Koncepcja kapitału ludzkiego – ujęcie historyczne*, w: *Teoretyczne aspekty gospodarowania*, red. D. Kopycińska, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2005, s. 121.

⁵ W. Stankiewicz, *Historia myśli ekonomicznej*, PWE, Warszawa 1987, s. 46, podają za G. Wronkowską, *op.cit.*, s. 122.

⁶ Por. Z.B. Romanow, *Historia myśli ekonomicznej w zarysie*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 1999, s. 16.

W okresie społeczeństwa antycznego i feudalnego myśl ekonomiczna nie tworzyła jednak zwartego systemu naukowego, a poglądy ekonomiczne miały charakter normatywny, podporządkowany systemowi etyczno-moralnemu. Dopiero na przełomie XVI i XVII wieku w krajach Europy Zachodniej pojawiły się koncepcje przypisujące pracy właściwości tworzenia bogactwa. Jednym z pierwszych, który dostrzegał znaczenie człowieka w realizacji procesów ekonomicznych, był W. Petty (1623–1687). Podkreślał on znaczenie kapitału, tkwiącego w czynniku pracy. Kapitał zawarty w człowieku, a obejmujący jego kunszt i kwalifikacje zawodowe, był według W. Petty’ a jednym z czterech czynników – oprócz ziemi, pracy, środków trwałych i materiałów – tworzących bogactwo narodowe. Pomimo że za czynniki o podstawowym znaczeniu wciąż uznawał ziemię i pracę, to jednak podkreślał, że kwalifikacje ludzi czynią tę pracę wydajniejszą⁷.

Druga połowa XVIII wieku to okres dynamicznego rozwoju gospodarczego Wysp Brytyjskich. Na tym tle rozwijała się teoria ekonomiczna A. Smitha (1723–1790), który wśród kategorii kapitału wymieniał umiejętności ludzi. Podkreślając podobieństwo między kwalifikacjami pracowników a właściwościami kapitału rzeczowego, A. Smith uwypuklał potrzebę ponoszenia nakładów na kształcenie. Lokata środków na edukację powinna być traktowana tak samo jak na przykład inwestycja na zakup maszyn, a odpowiednikiem zysków płynących z inwestycji na kształcenie są wyższe płace. Jednocześnie twierdził, że należy oddzielnie traktować człowieka i kapitał w nim zawarty w postaci nagromadzonych umiejętności, gdyż choć umiejętności są częścią majątku jednostki, to jednocześnie stają się elementem majątku danego społeczeństwa, do którego należy człowiek. A. Smith twierdził ponadto, że wydajność pracy determinowana jest jakością pracy, a ta zależy od wykształcenia, umiejętności, kwalifikacji i predyspozycji człowieka. Wkład kwalifikacji oraz trudność z realizacją zadania powinny zatem powodować różnice w stawkach płac. A. Smith zwrócił także uwagę na aspekt niematerialnych korzyści, jakie dana osoba uzyskuje w wyniku kształcenia. Jednym ze sposobów podnoszenia kwalifikacji ludzi był, według A. Smitha, podział pracy, rozumiany jako podział techniczno-organizacyjny. Jednocześnie akcentował niebezpieczeństwo dehumanizacji, wynikające

⁷ Por. S.R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993, s. 31, 33.

z monotonii pracy i wykonywania prostych, powtarzalnych czynności⁸. Zakładał więc, że praca wykwalifikowana – złożona – jest wydajniejsza niż praca prosta, a poniesione na kształcenie koszty powinny mieć swoje odzwierciedlenie w postaci wyższego wynagrodzenia⁹.

Kolejny wielki klasyk – D. Ricardo (1772–1823) – przedstawił jeden z pierwszych całościowych modeli wzrostu gospodarczego, w którym wykazał wpływ kwalifikacji na wyniki pracy oraz wyraził różnice w ocenie jakości pracy w zależności od poziomu wykształcenia pracownika. D. Ricardo, podobnie jak A. Smith, dostrzegał odmienność jakości pracy, przyjmując, że prace złożone to wielokrotność pracy prostej. W ten sposób podkreślał znaczenie i rolę wiedzy, upatrując w niej środka zaradczego na niedomaganie ówczesnych procesów wzrostu gospodarczego. Twierdził, że „w krajach, w których ciemnota, lenistwo, i barbarzyństwo mieszkańców sprowadzają na nich klęski nędzy i głodu (...) należy dać im tylko lepszy rząd i więcej oświaty, a niezawodnie nastąpi tam wzrost kapitału szybszy od przyrostu ludności”¹⁰. W przeciwieństwie do A. Smitha D. Ricardo samo kształcenie traktuje jako indywidualną sprawę jednostki.

Do poglądów A. Smitha odwoływał się również J.B. Say (1767–1832), dostrzegając korzyści z podziału pracy oraz korzyści niematerialne, jakie może przynosić praca. Obaj twierdzili, że tylko część osób ma rozwinięte silne talenty do wykonywania jakiegoś zawodu, nie dostrzegając tym samym, że każda osoba ma określone predyspozycje, które należy identyfikować, a następnie rozwijać, także przez kształcenie. Istotnym osiągnięciem J.B. Say’a stała się natomiast koncepcja odrębności przedsiębiorcy-organizatora produkcji, nieutożsamianego z kapitalistą jako właścicielem kapitału. W ten sposób uwypuklał szczególną rolę inicjatywy, talentu organizacyjnego i innych cech osobowości, które są niezbędne do kierowania przedsiębiorstwem. Jako pierwszy także szacował wielkość kapitału ludzkiego przez war-

⁸ Por. B. Czerniachowicz, S. Marek, *Wybrane problemy rozwoju kapitału ludzkiego*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2004, s. 20; A. Smith, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, t. I, PWN, Warszawa 1954, s. 347–348.

⁹ Por. W. Jarecki, *Prekursorzy myśli ekonomicznej w kwestii kształcenia i kwalifikacji*, w: *Zarządzanie kapitałem ludzkim w gospodarce*, red. D. Kopycińska, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2007, s. 20–21.

¹⁰ D. Ricardo, *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, PWN, Warszawa 1957, s. 322–323, podają za W. Miś, *Kapitał ludzki w gospodarce rynkowej. Podstawy koncepcji kapitału ludzkiego w historii myśli ekonomicznej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodorowskiej w Warszawie, Warszawa 2007, s. 17; Z.B. Romanow, *op.cit.*, s. 51.

tość przyszłych dochodów, pisząc, że: „Talent artysty, adwokata, stanowi część ich majątku, ale ponieważ nie może być przedmiotem wymiany, można go oszacować tylko na podstawie dochodu dożywotniego, jaki z tego talentu otrzymują”¹¹. Według J.B. Say’a, źródłem tworzenia kapitału ludzkiego są różne formy edukacji związanej z wychowaniem w rodzinie, kształceniem w szkole, nauką podczas wykonywania pracy i zdobywaniem umiejętności. Kształcenie traktuje w kategoriach produktywności, zaznaczając, że zdobyta wiedza jest kapitałem konkretnej osoby. J.B. Say dostrzega zatem nieprzekazywalność kapitału ludzkiego zawartego w człowieku¹².

Zbliżone rozważania na temat znaczenia wykształcenia w procesach produkcji i wzrostu gospodarczego prezentował J.S. Mill (1806–1873). Wyróżnił dwa składniki kapitału ludzkiego: zasoby i umiejętności ludzi, które zaliczał do majątku narodowego oraz indywidualnych zasobów człowieka. W ten sposób, choć oddzielał osobowość człowieka od jego walorów ekonomicznych, to postulował określanie wartości pracownika przez jego wiedzę i umiejętności, które determinują poziom kwalifikacji¹³. J.S. Mill zwrócił szczególną uwagę na silną konkurencję na rynku pracy. Osoby mające gorsze kwalifikacje muszą zadowolić się mniej płatną i mniej stabilną pracą w gorszych warunkach. Lepiej wykwalifikowani pracownicy są bardziej pożądanymi na rynku pracy. Dodatkowo J.S. Mill różnicuje kwalifikacje pracowników, uzależniając je od okresu i kosztów kształcenia. Wynagrodzenie osób o wyższych kwalifikacjach powinno zapewniać zwrot kosztów związanych z nauką, zwrot strat wynikających z niższego wynagrodzenia w okresie kształcenia, a warunkiem chęci podnoszenia kwalifikacji jest uzyskiwanie w całym okresie wykonywania pracy wynagrodzenia wyższego, niż otrzymują osoby mniej wykwalifikowane. Podobnie jak D. Ricardo, J.S. Mill upatrywał społecznych i makroekonomicznych korzyści z kształcenia, twierdząc, że zmniejszy ono ubóstwo, przyczyni się do wzrostu poziomu inteligencji i zdrowego rozsądku oraz stworzy większe możliwości rozumienia nowych rodzajów pracy¹⁴.

W Niemczech prekursor szkoły narodowej A.H. Müller (1779–1829), odwołując się do koncepcji trzech czynników produkcji A. Smitha, wskazał z kolei na jej

¹¹ J.B. Say, *Traktat o ekonomii politycznej*, PWN, Warszawa 1960, s. 867, podaję za W. Miś, *op.cit.*, s. 23.

¹² Por. W. Jarecki, *op.cit.*, s. 21–22.

¹³ Por. W. Miś, *op.cit.*, s. 24–25.

¹⁴ Por. W. Jarecki, *op.cit.*, s. 22–23.

niekompletność. Wystąpił przeciw sprowadzaniu źródła bogactwa narodu tylko do przedmiotów materialnych i twierdził, że istnieje potrzeba uwzględnienia tak zwanego kapitału duchowego w postaci wiedzy, wykształcenia, uzdolnień, kultury i cywilizacji¹⁵. Skłaniał się nawet do nadania kapitałowi duchowemu znaczenia kluczowego czynnika rozwoju sił wytwórczych, a więc traktowania go jako podstawowego składnika bogactwa narodowego.

Krytykę teorii A. Smitha przedstawiał w swoich tezach także F. List (1789–1846), przeciwstawiając się traktowaniu pracowników umysłowych jako nieprodukcyjnych. W ten sposób jednoznacznie podkreślał rolę wiedzy i skumulowanych umiejętności ludzkich w procesach rozwoju gospodarczego, przyznając wiedzy i umiejętnościom ludzkim główne miejsce wśród składników narodowych sił wytwórczych. Takie rozumowanie uprawnia do określenia F. Lista jako jednego z głównych prekursorów kształtowania teorii kapitału ludzkiego¹⁶.

Pierwsze próby oceny ekonomicznej efektywności wykształcenia podjął natomiast S.G. Strumilin (1877–1974) przez porównywanie płac i wydajności pracy wybranych grup robotników i urzędników z ich poziomem wykształcenia. W wyniku badań dowiódł, że uzyskanie podstawowego wykształcenia przez robotników-analfabetów podwyższało wydajność pracy średnio o 30%, podczas gdy przyuczanie niewykwalifikowanego robotnika do zawodu w miejscu pracy podnosiło jego zdolności produkcyjne średnio o 12–16% w ciągu roku. Na tej podstawie postulował zwiększanie wydatków państwa na rozwój systemu kształcenia podstawowego, co miało doprowadzić do ponadproporcjonalnego wzrostu dochodu narodowego. Podstawowym błędem rozważań S.G. Strumilina było założenie, że kwalifikacje samodzielnie różnicują poziom wydajności pracy. Badacz nie uwzględnił wpływu postępu technicznego na wyniki produktywności pracy¹⁷.

2. Współczesna koncepcja kapitału ludzkiego

Jak stwierdzono, podwaliny pod kategorię kapitału ludzkiego budowali przez wieki przedstawiciele różnych nurtów teorii ekonomii w różnych krajach, jed-

¹⁵ Por. *Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy*, red. M. Juchnowicz, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2007, s. 14–15.

¹⁶ Por. W. Miś, *op.cit.*, s. 28.

¹⁷ Por. *ibidem*, s. 46–47.

nak powstanie całościowej koncepcji kapitału ludzkiego datowane jest dopiero na lata 60. XX wieku. Wówczas kapitał ludzki został przez G.S. Beckera, J. Mincera i T.W. Schultza na stałe wprowadzony do ekonomii jako czynnik produkcji. Twórcy teorii kapitału ludzkiego odwoływali się do teorii kapitału I. Fishera, który podkreślał, że wszystkie zasoby mogą być traktowane jako kapitał, jeśli tylko są wykorzystywane przez firmę. Zgodnie z tym poglądem, do kategorii kapitału można także włączyć istoty ludzkie, a ich umiejętności, wiedzę i siły witalne traktować jak zasób, będący źródłem usług w postaci przyszłej satysfakcji lub zarobków¹⁸.

T.W. Schultz kapitałem ludzkim nazywał wiedzę i umiejętności ludzi, podkreślając, że jednostki świadomie inwestują w siebie, by poprawić osiągnane wyniki ekonomiczne i własny dobrobyt¹⁹. W ten sposób skupia uwagę na społecznych i ekonomicznych skutkach takich inwestycji, wysuwając tezę, że szybszy wzrost dochodu narodowego w porównaniu ze wzrostem nakładów pracy, ziemi i kapitału rzeczowego ma źródło przede wszystkim we wzroście poziomu wykształcenia pracujących²⁰. T.W. Schultz uważał jednocześnie, że każda jednostka jest wyposażona w specyficzną wiedzę, zdolności i kwalifikacje, które mogą być traktowane jako czynniki produkcji. Pewne przejawy motywacji i zachowania oraz cechy fizyczne, zdrowie psychiczne jednostek mogą być również postrzegane jako kapitał ludzki²¹.

Z kolei G.S. Becker analizował zagadnienie inwestowania w wykształcenie oraz związane z tym koszty i efekty w odniesieniu do zjawiska bezrobocia²². Inwestycje w kapitał ludzki rozumiał jako alokację zasobów, która wpływa na przyszłe realne dochody²³. Do podstawowych rodzajów tych inwestycji zaliczał²⁴:

¹⁸ Por. M. Kunasz, *op.cit.*

¹⁹ Por. A. Giegiel, A. Wildowicz, *Human Capital and International Competitiveness of OECD Countries*, w: *Quality of Labour Resources*, red. D. Kopycińska, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2007, s. 60.

²⁰ Por. W. Jarecki, *Koncepcja kapitału ludzkiego*, w: *Kapitał ludzki w gospodarce*, red. D. Kopycińska, PTE, Szczecin 2003, s. 32.

²¹ Por. A. Giegiel, A. Wildowicz, *op.cit.*, s. 60.

²² Por. *Elastyczne zarządzanie...*, s. 16.

²³ Por. K. Cichy, *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego*, Zeszyty Studiów Doktoranckich nr 23, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2005, s. 9.

²⁴ Por. T.W. Schultz, *Investment in Human Capital*, The Free Press, New York 1976, s. 30, podaje za W. Jarecki, *op.cit.*, s. 32.

- wydatki na ochronę zdrowia zwiększające długość życia i podnoszące poziom zdrowotności,
- wydatki na kształcenie w ramach systemu edukacyjnego,
- wydatki na przyuczanie do zawodu i praktyki w przedsiębiorstwach,
- wydatki związane z migracją ludności w celu przystosowania się do nowych warunków zatrudnienia,
- wydatki na uzyskanie informacji zawodowych,
- wydatki na badania naukowe.

Pojęcie inwestowanie w kapitał ludzki również było w kręgu zainteresowań J. Mincera, amerykańskiego ekonomisty polskiego pochodzenia. Przez te inwestycje rozumiał on proces uczenia się zarówno na etapie kształcenia szkolnego, jak i przez praktykę zawodową. Dzięki temu kapitał ludzki można zmierzyć długością okresu edukacji formalnej i wiekiem odzwierciedlającym doświadczenie poszczególnych jednostek²⁵.

Teoria kapitału ludzkiego bywa jednak poddawana krytyce, zwłaszcza poglądy T.W. Schultza, który postulował traktowanie kształcenia tylko w kategoriach inwestycji. Autor ten pomijał wiele innych, ważnych czynników motywujących jednostki do samodoskonalenia zawodowego, a odnoszących się do poczucia zadowolenia i satysfakcji ze zdobywania nowej wiedzy, realizacji własnych ambicji czy rozwoju osobowości. Ponadto należy pamiętać, że w momencie podejmowania decyzji o kształceniu pracownicy nigdy nie mają pełnej informacji o rynku pracy. Współcześnie za sprzeczne z naturą ludzką uważa się także twierdzenie G.S. Beckera, że człowiek w swoim zachowaniu zawsze dąży do maksymalizacji efektów oraz że zawsze może określić swoje preferencje, które nie zmieniają się w czasie²⁶.

Pomimo krytyki całą koncepcję kapitału ludzkiego uznaje się za istotną, szczególnie ze względu na nowe podejście do pracownika i jego pracy, a także zasad działania rynku pracy. Warto wspomnieć, że koncepcję kapitału ludzkiego stosuje się na co najmniej trzech poziomach: makro, organizacji i osoby.

Rozpatrując kapitał ludzki w skali makro, można przyjąć, że jest to „zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii witalnej zawarty w danym społeczeństwie/

²⁵ Por. K. Cichy, *op.cit.*, s. 7.

²⁶ B. Czerniachowicz, S. Marek, *op.cit.*, s. 28.

narodzie. Kapitał ludzki jest zasobem, który jest źródłem przyszłej satysfakcji, zarobków, czy też, ogólnie mówiąc, usług o jakiejś wartości²⁷. W podejściu tym podkreślono, że kapitał ludzki wywiera silny wpływ na innowacyjność gospodarki i społeczeństwa, a tym samym na zdolność do przyswajania i wdrażania światowych osiągnięć naukowych i światopoglądowych. Ponadto wywiera także wpływ na przemiany instytucjonalne, sprzyja propagowaniu i upowszechnianiu nowoczesnych wzorców konsumpcji i kształtuje nowoczesną infrastrukturę techniczno-organizacyjną, informatyczną, socjalną itp.²⁸ Inwestycje w kapitał ludzki przynoszą więc pozytywne skutki zarówno dla jednostek jak i całego społeczeństwa. Korzyści mogą przejawiać się w zwiększonej produktywności i wzroście gospodarczym, ale także być związane z profitami nieekonomicznymi, takimi jak większa spójność społeczna, niższa przestępczość, lepszy stan zdrowia społeczeństwa itd.

Na poziomie organizacji kapitał ludzki pozostaje w ścisłym związku z kategorią kapitału intelektualnego, choć różni autorzy proponują rozmaite jego interpretacje (tabela 1). Pomimo braku jednoznacznych i precyzyjnych definicji, można przyjąć, że kapitał ludzki obejmuje kompetencje pracowników (w tym umiejętności i *know-how*), postawy zatrudnionych (motywację, umiejętności przywódcze zarządzających) i zdolności intelektualne ludzi (innowacyjność, przedsiębiorczość, umiejętność adaptacji i uczenia się).

Tabela 1. Przegląd wybranych definicji pojęcia „kapitał ludzki” w przedsiębiorstwie

Autor	Definicja
1	2
L. Edvinsson, M.S. Malone	Kapitał ludzki to wszystkie umiejętności, wiedza, doświadczenie pracowników i menedżerów przedsiębiorstwa, które tworzą więcej niż prostą sumę elementów. Kapitał ludzki ujmuje dynamikę inteligentnej organizacji (jej kreatywność i innowacyjność) w zmieniającym się otoczeniu konkurencyjnym

²⁷ S.R. Domański, *Kapitał ludzki. Stan i perspektywy*, w: *Kapitał ludzki*, RSSG przy Radzie Ministrów, Warszawa 1998, s. 67.

²⁸ Por. K. Makowski, *Kapitał ludzki w skali mikroekonomicznej*, w: *Instrumentarium zarządzania zasobami ludzkimi*, red. K. Makowski, Wydawnictwo SGH, Warszawa 2002, s. 181.

1	2
A. Jarugowa, J. Fijałkowska	Kapitał ludzki reprezentuje czynnik ludzki w firmie – to połączenie inteligencji, umiejętności, doświadczenia, które nadają przedsiębiorstwu wyjątkowy charakter. Elementem ludzkim organizacji jest ta jej część, która ma umiejętność uczenia się, jest zdolna do zmian, podatna na innowacje i jest w stanie dostarczyć kreatywnych rozwiązań problemów pojawiających się w firmie. Wszystko to łącznie daje przedsiębiorstwu możliwość zrównoważonego rozwoju w długim okresie
G. Gierszewska	Na kapitał ludzki danej organizacji składają się kompetencje menedżerów i pracowników, ich wiedza, umiejętności i motywacje, zachowania i postawy wobec pracy. Kapitał ludzki tworzy się w procesie permanentnego inwestowania, przy czym zakończenie jednego etapu to rozpoczęcie kolejnego, który stanowi punkt do dalszych zmian i rozwoju
E. Urbanowska-Sojkin, P. Banaszyk, H. Witczak	Kapitał ludzki to kwalifikacje, wiedza, umiejętności pracowników, innowacyjność, zdolność do wypełniania ról organizacyjnych, a także wyznawane poglądy, uznawane wartości i szeroko rozumiana kultura organizacyjna. Kapitał ludzki nie stanowi własności przedsiębiorstwa
J. Czekaj, M. Jabłoński	Kapitał ludzki to zbiór właściwości tkwiących w ludziach, a odnoszących się do wiedzy, umiejętności, cech psychologicznych, zdrowia i zachowania, które mają określoną wartość i stanowią potencjalne źródło przyszłych dochodów dla organizacji. Jego pomnażanie wiąże się z doskonaleniem i rozwojem pracowników, a więc inwestowaniem w kapitał ludzki
W.F. Cascio	Kapitał ludzki tworzą trzy zasadnicze elementy: 1) innowacyjność pracowników, rozumiana jako zdolność do tworzenia nowych produktów zgodnie z oczekiwaniami klientów przez rozwój już istniejącej wiedzy lub zdobywanie i przyswajanie nowej; 2) postawy pracownicze, objawiające się stosunkiem pracownika do stanowiska pracy i organizacji oraz decydujące o zachowaniu pracownika wobec klientów; 3) kompetentność pracowników, o której decyduje staż pracy w organizacji oraz poziom wiedzy pracowników
M. Bratnicki	Kapitał ludzki tworzą: 1) kompetentność pracowników, oznaczająca fachowość, wiedzę teoretyczną, talenty i biegłość; 2) zręczność intelektualna, a więc innowacyjność pracowników, przedsiębiorczość, zdolność do zmian i naśladownictwa; 3) motywacja, przejawiająca się w chęci do działania, predyspozycji do określonych zachowań, zaangażowaniu w procesy organizacyjne, skłonności do zachowań etycznych

Źródło: na podst. M. Tyrańska, *Kapitał ludzki jako determinanta rozwoju przedsiębiorczości organizacyjnej*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie nr 753, Kraków 2007, s. 179–180.

Analizując kapitał ludzki organizacji, zwraca się dodatkowo na jego dwa aspekty: jakościowy i ilościowy. W wymiarze jakościowym – strukturalnym – kapitał ludzki oznacza układ wzajemnie ze sobą powiązanych elementów decydujących o unikatowości i niepowtarzalności zasobów ludzkich danej organizacji. W ujęciu tym podkreślono fakt, że o stanie kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa decydują nie tylko odpowiednie kwalifikacje, ale także osobowość, otwartość na zmiany, kreatywność i przedsiębiorczość pracowników. Ponieważ pojęcie kapitał ludzki opiera się na założeniu, że człowiek uczy się przez całe życie, więc członkowie organizacji traktowani są jak zasób, w który można i należy inwestować. Perspektywa ilościowa – finansowa – odzwierciedla aspekt kosztowy kształtowania kapitału ludzkiego, a zatem kapitalizację nakładów i efektywność²⁹. W tym sensie kapitał ludzki ma ścisły związek z akumulowaną wartością inwestycji w szkolenie pracowników, kompetencje i przyszłość, skupia się na wartości tego, co osoba może stworzyć (wartość osoby w sensie ekonomicznym). Sprawne gospodarowanie kapitałem ludzkim w organizacji wymaga zatem ustalenia miar kapitału ludzkiego. Najczęściej stosowane mierniki to statystyka nieobecności w pracy, statystyka wypadków w pracy, koszty szkoleń i przedsięwzięć edukacyjnych, skala fluktuacji kadr, koszty osobowe czy wyniki badań satysfakcji klientów³⁰.

Podstawową cechą odróżniającą kapitał ludzki od rzeczowego jest jego jakościowy charakter i nieprzekazywalność, ponieważ kapitał ludzki stanowi integralną część człowieka-pracownika, nie jest własnością firmy, ale jedynie jest użyczany przez pracownika. Jako jedyny czynnik ekonomiczny może także sam powiększać swoją wartość i przyczyniać się do zmniejszania lub zwiększania wartości innych rodzajów kapitału przedsiębiorstwa. W tym ujęciu jest najważniejszą i jednocześnie najmniej trwałą kategorią kapitału intelektualnego (tabela 2)³¹.

²⁹ Por. M. Tyrańska, *op.cit.*, s. 180; M. Tyrańska, J. Walas-Trębacz, *Wpływ kapitału ludzkiego na realizację celów organizacji*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu nr 1092, Wrocław 2005, s. 628.

³⁰ Por. J. Czerna-Grygiel, *Kapitał ludzki a wartość przedsiębiorstwa w gospodarce globalnej*, w: *Zarządzanie przedsiębiorstwem*, red. E. Urbańczyk, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania nr 7, Szczecin 2008, s. 246.

³¹ Por. S. Kasiewicz, W. Rogowski, M. Kicińska, *Kapitał intelektualny. Spojrzenie z perspektywy interesariuszy*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 94; M. Tyrańska, *op.cit.*, s. 180.

Tabela 2. Składowe kapitału intelektualnego

Kapitał ludzki	Kapitał organizacyjny	Kapitał rynkowy	Kapitał innowacyjny
– kompetencje	– procesy	– relacje z klientami	– poprawa procesów
– postawy	– infrastruktura	– relacje z dostawcami	– produkty i usługi
– przywództwo i rozwój	– kultura	– kompetencje rynkowe	– technologie
	– zarządzanie	– inne relacje	

Źródło: J. Czekaj, M. Jabłoński, *Kształtowanie kompetencji i zachowań jako czynnik kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie nr 648, Kraków 2004, s. 8.

Badania przeprowadzone przez firmę konsultingową Deloitte & Touche w przedsiębiorstwach w USA i Kanadzie, dotyczące tworzenia wartości dodanej organizacji przez kapitał ludzki, wykazały, że firmy, które efektywnie zarządzają kapitałem ludzkim, mogą być lepsze od konkurentów nawet o 43%³². Z badań wynika, że o wartości współczesnego przedsiębiorstwa decyduje przede wszystkim czynnik ludzki, dlatego nadrzędnym działaniem powinno być projektowanie rozwoju i inwestowanie w rozwój odpowiednich kompetencji pracowników³³. W tym ujęciu gospodarowanie kapitałem ludzkim w organizacjach wykorzystuje wiele innowacyjnych koncepcji zarządzania, na przykład zarządzanie wiedzą, zarządzanie kompetencjami czy zarządzanie kapitałem intelektualnym.

Trzeci poziom, na którym można rozpatrywać kapitał ludzki, odnosi się do jednostek ludzkich. Na poziomie indywidualnym elementy składowe kapitału ludzkiego są różnie definiowane, nie ma bowiem w literaturze przedmiotu jednego, wspólnego stanowiska. M. Blaug wymienia sześć komponentów tworzących kapitał ludzki jednostki: formalne wykształcenie, doświadczenie w wykonywaniu zawodu, poszukiwanie pracy, odtwarzanie informacji, migracja i stan zdrowia³⁴. Inne ujęcie proponuje H. Król, twierdząc, że indywidualny kapitał ludzki to „ogół specyficznych cech i właściwości ucieleśnionych w człowieku (wiedza, umiejętności, zdolności, zdro-

³² Przyjmując jako punkt odniesienia wartość rynkową od wartości księgowej firmy.

³³ Por. J. Jurczak, *Kapitał intelektualny w organizacji przyszłości*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw” 2006, nr 11, s. 44.

³⁴ M. Blaug, *The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey*, „Journal of Economic Literature” 1976, nr 3, s. 827–855.

wie, motywacja), które mają określoną wartość i są źródłem przyszłych przychodów pracownika³⁵. Na podstawie przedstawionej charakterystyki można stwierdzić, że drogą rozwoju kapitału ludzkiego jest praktyczne doświadczenie, a także formalna i nieformalna edukacja. Warto zaznaczyć, że kapitał ludzki podlega procesowi deprecjacji, gdyż pewne umiejętności maleją wraz z wiekiem człowieka i zanikają, gdy nie są używane. W związku z tym kategorii kapitału ludzkiego nie można uznać za jednorodny i niezmienny układ umiejętności i kompetencji³⁶.

Analizując kategorię kapitału ludzkiego na wszystkich trzech poziomach, podkreśla się wagę skutecznego systemu kształcenia i zdobywania kwalifikacji zarówno drogą edukacji formalnej jak i przez gromadzenie doświadczeń. Rozwój kapitału ludzkiego jest więc współcześnie traktowany jako ważna inwestycja w rozwój społeczeństwa sprzyjający podnoszeniu konkurencyjności gospodarki.

Zakończenie

Przedstawiony rys historyczny podejścia do zagadnienia kapitału ludzkiego, mimo że nie wyczerpuje tematu, to dowodzi, jak bardzo w ciągu lat zmieniło się rozumienie istoty oraz wagi wiedzy i umiejętności ludzi dla rozwoju gospodarczego i konkurencyjności przedsiębiorstwa. Już w starożytności zaczęto dostrzegać pozytywne aspekty podziału i specjalizacji pracy, ale dopiero XVIII wiek i poglądy A. Smitha zrewolucjonizowały rozumienie zdolności i umiejętności pracowników w kategoriach kapitału rzeczowego. Kontynuator tego klasycznego modelu, T.W. Schultz, potraktował nakłady na podnoszenie jakości czynnika ludzkiego jako inwestycję i stał się prekursorem współczesnej koncepcji kapitału ludzkiego. Z punktu widzenia przedsiębiorstwa kapitał ludzki oznacza „sumę wiedzy, doświadczeń i umiejętności ludzi, ich zdolności do kolektywnego tworzenia innowacji oraz umiejętność wnioskowania i podejmowania decyzji”³⁷. Gospodarowaniu kapitałem ludzkim przypisuje się więc znaczenie strategiczne, gdyż profesjonalizm pracowników determinuje szybkość reakcji na zmiany w otoczeniu, wpływa na jakość świad-

³⁵ H. Król, *Kapitał ludzki w organizacji*, w: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, red. H. Król, A. Ludwiczynski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.

³⁶ Por. A. Giegiel, A. Wildowicz, *op.cit.*, s. 60.

³⁷ Por. M. Bąk, *Wartości niematerialne a strategia przedsiębiorstwa*, w: *Zarządzanie...*, s. 404.

czonych usług czy sprzedawanych wyrobów, a więc kształtuje konkurencyjność współczesnego przedsiębiorstwa.

THE IDEA OF HUMAN CAPITAL IN THE THEORY OF ECONOMY – THE OVERVIEW OF CHOSEN APPROACHES

Summary

The article concerns the development of the idea of human capital, starting from ancient times when one noticed positive results of labor division and specialization. Nevertheless it was not until Smith who pointed out abilities and skills as category of real capital. T.W. Schultz who is perceived to be Smith's continuator and the author of modern human capital theory, was the first one that described human resources expenses in terms of investment.

In the second part of the article the author considers the category of human capital in three dimensions: macro level, the level of enterprise and individual human capital. Human capital on macro level refers to the knowledge, skills, health and energy that characterize particular society or nation. Whereas the enterprise's human capital is connected to the category of intellectual capital and is analyzed in terms of quality and quantity. Finally one can identify individual human capital using for example definitions by M. Blaug or H. Król.

Translated by Anna Wieczorek-Szymańska