

| Paweł Drobny

Kapitał ludzki w przedsiębiorstwie – ujęcie teoretyczne*

Streszczenie

Współczesne teorie ekonomii koncentrują się na ludzkich przymiotach jako autonomicznym czynnikiem produkcji. Konsekwencją tego jest zaniedbywanie opisu relacji między kapitałem ludzkim a człowiekiem, który jest jego „nosicielem” oraz procesu powstawania kapitału ludzkiego, który jako czynnik produkcji może mieć sens tylko w kontekście działań konkretnego przedsiębiorstwa, ponieważ tworzy ono warunki, w których rozpoznany i wykorzystany zostaje potencjał ludzkich przymiotów.

Teza, którą starano się uzasadnić, brzmi następująco: ludzkie przymioty, szczególnie wiedza i umiejętności, stanowią integralną część człowieka-osoby, to znaczy, że biorą one udział w każdym jego doświadczeniu zarówno jako jego przyczyna, jak i skutek. Dlatego błędem jest analizowanie ich gospodarczego znaczenia w oderwaniu od całej złożoności człowieka.

W artykule zaprezentowano podejście współczesnych teorii ekonomii do problemu kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie, a następnie nowe ujęcie roli, jaką w przedsiębiorstwie odgrywają ludzkie przymioty. Ujęcie to określić można jako ekonomię personalistyczną.

Słowa kluczowe: kapitał, kapitał ludzki, inwestycje w kapitał ludzki, ekonomia personalistyczna.

Klasyfikacja JEL: D21, J20, J21, D24, D23.

Paweł Drobny, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Katedra Mikroekonomii, 31-510 Kraków, ul. Rakowicka 27, e-mail: drobnyp@uek.krakow.pl

* Artykuł powstał w ramach tematu badawczego sfinansowanego ze środków przyznanych Wydziałowi Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w ramach dotacji na utrzymanie potencjału badawczego.

1. Wprowadzenie

Za twórców teorii kapitału ludzkiego w latach 50. i wczesnych 60. XX w. uważa się T.W. Schultza, J. Mincera oraz G. Beckera, których badania miały charakter rewolucyjny. Dostrzeżenie gospodarczego znaczenia ludzkich przymiotów zmieniło sposób patrzenia na wiele zjawisk gospodarczych, społecznych i politycznych.

Koncepcja kapitału ludzkiego wykorzystana została szczególnie w trzech obszarach badawczych: analizie rynku pracy, analizie czynników determinujących wzrost gospodarczy oraz w analizie czynników wpływających na dłuższe życie i wyższą jego jakość. W każdym z tych przypadków istotną rolę odgrywają przedsiębiorstwa, w których kapitał ludzki jest wykorzystywany.

Celem artykułu jest przegląd teorii kapitału ludzkiego pod kątem jej zastosowania w teorii przedsiębiorstwa dla wyjaśnienia relacji między podmiotami zaangażowanymi w jego działalność oraz próba uchwycenia istoty kapitału ludzkiego, procesu jego tworzenia oraz wykorzystania.

Teza, jaką starano się uzasadnić, brzmi: ludzkie przymioty, szczególnie wiedza i umiejętności, stanowią integralną część człowieka, to znaczy, że biorą one udział w każdym jego doświadczeniu zarówno jako jego przyczyna, jak i skutek. Dlatego też błędem jest analizowanie ich gospodarczego znaczenia w oderwaniu od całej złożoności ludzkiej osoby i wynikającej z tego różnorodności jej doświadczeń. Współczesne teorie ekonomii koncentrują się na ludzkich przymiotach jako autonomicznym czynniku produkcji. Konsekwencją tego jest zaniedbywanie opisu relacji między kapitałem ludzkim a człowiekiem, który jest jego „nosicielem” oraz procesu powstawania kapitału ludzkiego, który jako czynnik produkcji ma sens tylko w kontekście działań konkretnego przedsiębiorstwa, ponieważ tworzy ono warunki (kontekst), w których rozpoznany i wykorzystany zostaje potencjał ludzkich przymiotów.

Na początku zaprezentowano podejście współczesnych teorii ekonomii do problemu kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie, a następnie przedstawiono nowe ujęcie roli, jaką w przedsiębiorstwie odgrywają ludzkie przymioty. Ujęcie to określić można jako ekonomię personalistyczną.

2. Kapitał ludzki w neoklasycznej teorii przedsiębiorstwa

W modelu neoklasycznym przedsiębiorstwo jest utożsamiane z funkcją produkcji. Przypomina ono „czarną skrzynkę”, ponieważ model nie koncentruje się na tym, w jaki sposób praca i kapitał są wykorzystywane do tego, aby osiągnąć określony poziom produkcji. W modelu tym zakłada się także, że kapitał

może być traktowany w sposób zagregowany i może być mierzony, natomiast praca jest niezróżnicowana i również jest mierzalna. Jeśli te dwa czynniki produkcji zaangażuje się w takiej ilości, że ich krańcowy produkt będzie równy krańcowym kosztom alternatywnym, wówczas zmaksymalizowany zostanie produkt całkowity dla danego poziomu tych czynników i tym samym działanie producenta będzie można uznać za efektywne.

W ramach tego modelu inwestycje w kapitał ludzki prowadzą do wzrostu produktywności pracowników przy każdym poziomie kapitału (fizycznego). Innymi słowy wzrost kapitału ludzkiego pracowników, dzięki dodatkowej edukacji lub szkoleniom oznacza wzrost liczby jednostek pracy [Schultz 2014, s. 59]. Jednocześnie wyższa produktywność prowadzi do wzrostu płac pracowników.

W omawianym modelu, znaczna część kapitału ludzkiego pracowników zdobywana jest poza kształceniem formalnym, to znaczy w trakcie wykonywanej pracy (*on-the-job training*). G. Becker [1993, s. 29–58] podzielił ten proces jeszcze na szkolenie ogólne (*general training*) i szkolenie specyficzne (*specific training*). Pierwszy rodzaj kształcenia odnosi się do wiedzy i umiejętności, które mogą być zastosowane w każdej firmie. Z kolei drugi rodzaj odnosi się do wiedzy i umiejętności charakterystycznych wyłącznie dla przedsiębiorstwa, w którym są one zdobywane. To rozróżnienie ma na celu wyjaśnienie dwóch kwestii, po pierwsze, kto powinien płacić za szkolenie odbywające się w trakcie wykonywanego zawodu – pracodawca, czy pracownik, a po drugie, dlaczego pracodawcy są zainteresowani zatrzymaniem niektórych pracowników na dłużej w przedsiębiorstwie.

W przypadku szkolenia ogólnego, zdobyta wiedza i umiejętności mogą być przez pracownika „przeniesione” do innego przedsiębiorstwa, dlatego też te szkolenia powinny być opłacane przez pracownika poprzez obniżenie mu wynagrodzenia w okresie szkolenia. Z kolei w przypadku szkolenia specyficznego powstaje wiedza i umiejętności, których nie da się „przenieść” do innego przedsiębiorstwa, dlatego powinno ono być finansowane przez pracodawcę. Koszt tych inwestycji powinien zostać odzyskany przez przedsiębiorstwo poprzez ustalenie płacy poniżej poziomu krańcowego przychodu z pracy [McConnell, Brue i Macpherson 2013, s. 117].

W relacjach pracownik–pracodawca pojawia się jednak problem nazywany w literaturze przedmiotu „pułapką kontraktową” (*hold-up problem*) [Boeri i Ours 2011, s. 206]. Istotą tego problemu jest to, że mimo efektywnej współpracy stron kontraktu jedna z nich powstrzymuje się od tej współpracy ze względu na obawy dotyczące tego, że po przyczynieniu się do wzrostu siły przetargowej drugiej strony zmniejszy się jej udział w wypracowanych korzyściach. W przypadku relacji pracodawca–pracownik problemem jest to, że jeżeli kosztami szkolenia

pracownika zostanie obciążony pracodawca, wówczas ten pierwszy może wynegocjować wyższą płacę w innej firmie. Jeżeli jednak kosztami szkolenia zostanie obciążony pracownik, wówczas pracodawca może go zwolnić i tym samym pracownik nie osiągnie oczekiwanych korzyści z tytułu zdobytej wiedzy i umiejętności. W tej sytuacji strony mogą nie znajdować wystarczająco silnych bodźców do dokonania inwestycji w kapitał ludzki. Ponadto powstaje też problem podziału między pracownika i pracodawcę wpływów otrzymanych dzięki wykorzystaniu specyficznego kapitału ludzkiego. Nie da się bowiem tych wpływów rozdzielić między kapitał i pracę z wykorzystaniem mechanizmu rynkowego. Wymaga to działania mechanizmów instytucjonalnych, takich jak kontrakty lub hierarchiczny mechanizm podejmowania decyzji, co wiąże się z rozumieniem przedsiębiorstwa jako „struktury zarządzania” (*governance structure*), w której dokonywane są transakcje, i skoncentrowania się na jego wewnętrznej organizacji, koordynacji i kontroli. Takie podejście jest charakterystyczne dla szeroko rozumianej nowej ekonomii instytucjonalnej [Gorynia 1999, s. 778].

3. Kapitał ludzki w przedsiębiorstwie w nowej ekonomii instytucjonalnej

W nowej ekonomii instytucjonalnej (NEI) przedsiębiorstwo postrzegane jest jako system stosunków, których koordynatorem nie jest mechanizm cenowy, ale przedsiębiorca. Tam, gdzie koszty alokacji zasobów przez mechanizm cenowy są większe niż koszty ich alokacji przez przedsiębiorcę, uzasadnione jest utworzenie przedsiębiorstwa i oddanie przedsiębiorcy pewnej władzy w kierowaniu zasobami. Dzięki temu zaoszczędzone zostają pewne koszty rynkowe [Coase 2013, s. 32–38].

Jednym z nurtów NEI jest ekonomia kosztów transakcyjnych (*transaction cost economics* – TCE) postrzegająca przedsiębiorstwo jako strukturę zarządzania, której celem i skutkiem jest oszczędzanie na kosztach transakcyjnych. Koncentruje się na instytucji kontraktów, biorąc jako podstawową jednostkę analizy transakcję. Cechy charakterystyczne transakcji, takie jak niepewność, częstotliwość i specyfika aktywów, decydują o powstaniu kosztów transakcyjnych, a tym samym o zróżnicowaniu transakcji. U podstaw tej teorii leży też przeświadczenie, że ludzką naturę charakteryzuje ograniczona racjonalność i oportunizm [Williamson 1998, s. 29–65].

TCE zajmuje się w sposób szczególny instytucjonalnymi konsekwencjami kapitału ludzkiego. Według TCE kapitał ludzki odgrywa istotną rolę w przedsiębiorstwie poprzez różne usługi. Przejawia się on w usługach pracy, usługach zarządczych (*management services*) oraz przedsiębiorczości. Kontrakty i orga-

nizacja zarządcza koordynują te usługi i dostarczają bodźców do kolejnych inwestycji w kapitał ludzki. Odgrywa on też ważną rolę przy wyjaśnianiu granic przedsiębiorstwa, stosunków pracy (szczególnie w określeniu, skąd wynika przewaga pracodawcy), czy też istnienia wewnętrznych rynków pracy. Jako specyficzny zasób może mieć konkretne zastosowanie, podobnie jak kapitał fizyczny. Dzięki niemu wyjaśnić można różne rodzaje transakcji na rynkach. To zróżnicowanie wynika nie tylko ze wspomnianych trzech cech transakcji, ale także z różnych zdolności do zarządzania transakcjami, gdzie kapitał ludzki ma największe zastosowanie, ponieważ związany jest bezpośrednio ze stosunkami pracy i pozwala wyjaśnić koszty i korzyści hierarchicznego zarządzania [*The Oxford Handbook...* 2011, s. 165 i 168].

Wprowadzenie do rozważań na temat stosunków pracy odnaleźć można w pracach R.H. Coase'a [2013, s. 35–36]. Traktuje on jednak zasób pracy jako homogeniczny, dlatego też kwestia kapitału ludzkiego nie pojawia się w jego rozważaniach.

Inne podejście prezentuje O. Williamson [1975, s. 75], który przyjmuje, że kapitał ludzki jest heterogeniczny. Bada powiązanie specyficznego charakteru kapitału ludzkiego z kosztami transakcyjnymi, a także znaczenie hierarchii, charakterystycznej dla relacji w przedsiębiorstwie, w postępowaniu ze specyficznym kapitałem ludzkim.

O. Williamson umieszcza problem kapitału ludzkiego w szerszym kontekście, tj. w kontekście specyficzności aktywów jako cesze będącej podstawowym czynnikiem determinującym zróżnicowanie transakcji między sobą, a zarazem będącej warunkiem istnienia ekonomii kosztów transakcyjnych. Wskazuje on na „specyficzność aktywów ludzkich” jako na jeden z czterech typów specyficzności aktywów, oprócz specyficzności: położenia, fizycznej i przeznaczenia aktywów. Wraz z oportunistycznym, ograniczoną racjonalnością i warunkami niepewności specyficzność aktywów decyduje o zróżnicowaniu praktyk kontraktowania [Williamson 1998, s. 65, 68 i 69]. Inwestycje w takie aktywa pozwalają na ograniczenie kosztów. Są one jednak ryzykowne, ponieważ wyspecjalizowanych aktywów nie da się przemieszczać bez utraty ich wartości produkcyjnych. Takim aktywem jest właśnie kapitał ludzki.

Teoria kontraktu to także teoria dotycząca transakcji na rynku pracy. Transakcje te są istotne ze względu na wartość, jaką ma ciągłość stosunku między przedsiębiorstwem a pracownikiem. Tworzą one specyficzny typ relacji do aktywów ludzkich. Trzeba zaznaczyć, że w myśl tej teorii samo nabycie kwalifikacji jest koniecznym, ale niewystarczającym warunkiem specyficzności aktywów. Istotny jest także rodzaj kwalifikacji. Kwalifikacje muszą zostać na tyle pogłębione i wyspecjalizowane, aby odpowiadały potrzebom konkretnego pracodawcy. W przeciwnym wypadku nie powstaje problem zarządzania, nie ma

potrzeby utrzymywania trwałej relacji zatrudnienia. Pracownik może z łatwością zmienić miejsce pracy, a pracodawca może z łatwością zmienić pracownika na innego bez obniżania wartości produkcyjnej. Również samo pogłębienie kwalifikacji nie stwarza problemu zarządzania, jeśli dana umiejętność jest ceniona w takim samym stopniu przez aktualnego pracodawcę, jak przez potencjalnych pracodawców. Dopiero posiadanie wiedzy lub umiejętności, które są specyficzne (nieprzenośne) dla aktualnego miejsca pracy i których wykorzystanie przyczynia się do powstania wartości dodanej, rodzi problem trwałości stosunku zatrudnienia.

O ile więc ekonomia neoklasyczna wiąże kapitał ludzki z wydajnością i wynagrodzeniem, o tyle ekonomia kosztów transakcyjnych osadza go w organizacji, kładąc szczególny nacisk na ten jego rodzaj, który powstał w trakcie wykonywania pracy i jest nieprzenośny lub trudno przenośny i który wymaga ochrony w strukturze zarządzania.

Kolejną teorią związaną z NEI, która zajmuje się problemem kapitału ludzkiego jest teoria praw własności. Opiera się ona na przekonaniu, że strony podpisują niekompletny kontrakt *ex ante*, a alokacja własności aktywów wpływa na to, jak ten kontrakt zostanie wykonywany *ex post*. Własność jest rozumiana jako posiadanie rezydualnych praw do kontroli (*residual rights of control*) nad aktywami. W tym przypadku są to prawa do kontroli aktywów niedające się określić w momencie konstruowania kontraktu [Grossman i Hart 1986, s. 695]. Prawa te dają większą siłę przetargową i odgrywają istotną rolę przy określaniu granic przedsiębiorstwa, które definiowane jest jako zbiór aktywów będących jego własnością. Kwestia własności aktywów jest w kontekście omawianego problemu bardzo istotna. Jeżeli przedsiębiorca chce dokonać inwestycji w aktywa, które nie są jego własnością i które są niezbywalne, musi liczyć się z właścicielem tych aktywów, a tym samym uważać na „pułapkę kontraktową”. Zmusza to przedsiębiorcę do takiej alokacji własności aktywów, aby poprzez różnego rodzaju bodźce minimalizować konsekwencje oportunistycznych zachowań, których nie jest w stanie wyeliminować integracja pionowa.

Kapitał ludzki stanowi taki przymiot człowieka, który jest niezbywalny i do którego rezydualne prawa nie mogą być przenoszone na inny podmiot. Pracownicy nie mogą być więc traktowani jako część przedsiębiorstwa, ponieważ nie mogą być jego własnością. Problem niemożności przynależenia pracowników do przedsiębiorstwa próbuje się więc rozwiązać poprzez ideę dostępu (*access*) [Rajan i Zingales 1998, s. 388]. W ujęciu tym dostęp traktuje się jako możliwość używania lub pracy z istotnymi czynnikami wytwórczymi. Jeżeli takim czynnikiem jest maszyna, to dostęp pociąga za sobą możliwość posługiwania się tą maszyną, jeśli jest nim inna osoba to dostęp oznacza możliwość współpracy z tą osobą. Pracownik, który otrzymuje dostęp do tych zasobów, nie otrzymuje żadnych

nowych rezydualnych praw do kontroli. Wszystko, co dostaje, to możliwość specjalizowania swojego kapitału ludzkiego w zakresie kooperacji z udostępnionymi czynnikami produkcji oraz podnoszenia swojej wartości. Daje mu to możliwość stworzenia istotnego zasobu, który będzie kontrolował, czyli wyspecjalizowanego kapitału ludzkiego. Ta kontrola jest źródłem władzy pracownika. Dzięki niej osiąga on większą nadwyżkę niż wtedy, gdyby była ona skutkiem przekazania praw własności do tych aktywów. Stąd też wniosek, że dostęp jako forma przekazywania władzy tworzy lepsze bodźce niż własność.

Kapitał ludzki w firmie stanowi też przedmiot zainteresowania teorii agencji (*principals and agents theory* – PAT). Teoria ta służy wyjaśnieniu ekonomicznego znaczenia stosunków pracy w firmie, a szczególnie relacji między menedżerami a właścicielami. Jest ona ogólnym modelem relacji społecznych związanych z delegowaniem części władzy innym podmiotom i wynikających z tego problemów kontroli. PAT koncentruje się na samym kontrakcie, którego różne typy można dostrzec, obserwując rzeczywiste stosunki między podmiotami gospodarczymi.

W każdym typie kontraktu występują dwie strony: zlecająca działanie we własnym interesie – mocodawca oraz wykonująca kontrakt – agent. Jeżeli obie strony dążą do maksymalizacji korzyści, to jest to powód, aby przypuszczać, że agent nie zawsze będzie działał w najlepszym interesie mocodawcy, który aby ograniczyć swoje straty, może wykorzystać odpowiednie narzędzia oraz ponieść koszty monitoringu działań agenta. W niektórych sytuacjach może też zapłacić agentowi za takie wykorzystanie zasobów (*bonding costs* – koszty przywiązania), które nie zaszkodzi mocodawcy albo zabezpieczy go na wypadek, gdyby do takiej szkody doszło. Na koszty agencji składają się więc: koszty monitoringu, koszty przywiązania oraz strata rezydualna (*residual loss*) [Jensen i Meckling 1976, s. 308].

Problem trudności, jakie napotyka mocodawca w relacjach z agentem, może być wyjaśniany poprzez różnicę w kapitale ludzkim. Jeżeli sprowadzi się to pojęcie wyłącznie do informacji, to jednym z warunków problemu agencji jest asymetria informacji. Drugim warunkiem, który musi być spełniony, jest konflikt interesów między agentem a mocodawcą. Bez tego konfliktu agent nie miałby powodu działać na szkodę mocodawcy. Jak słusznie zauważa J.C. Spender, PAT znacznie rozszerza zakres pojęcia kapitał ludzki z „wiedzieć co”, na „wiedzieć jak”, „wiedzieć dlaczego”, a także na „wiedzieć kiedy” i „wiedzieć gdzie” [*The Oxford Handbook...* 2011, s. 186].

Takie ujęcie kapitału ludzkiego przez PAT zakłada więc nie tylko jego heterogeniczność, ale także jego kontekstualność. To, czy wiedza i umiejętności agenta zostaną wykorzystane w przedsiębiorstwie, zależy od tego, czy zostanie uznana ich wartość przez mocodawcę. Nie jest więc on traktowany jako absolutny i auto-

onomiczny czynnik wytwórczy. Z kolei zróżnicowanie kapitału ludzkiego stanowi podstawę asymetrii informacji, ale także zróżnicowanego wartościowania kapitału ludzkiego poszczególnych osób.

Niejednorodność kapitału ludzkiego jest także podstawą tego, że działanie osób odbywa się w warunkach niepewności. Ludzie nie mogą bowiem antycypować w pełni przyszłych zachowań innych osób. Wszelkie oczekiwanie co do tych zachowań jest w znacznej mierze projekcją, a nie tylko wynikiem analizy ich wcześniejszych zachowań czy jakichś dodatkowych informacji. Społeczne instytucje stanowią więc narzędzie radzenia sobie z niepewnością we wzajemnych relacjach. Kapitał ludzki związany jest tu nie tylko z posiadaniem wiedzy przez jednostkę, ale także z ludzką zdolnością do radzenia sobie z brakiem wiedzy, która powstaje w trakcie działania.

4. Kapitał ludzki w przedsiębiorstwie w ekonomii szkoły austriackiej

Zainteresowanie problemem kapitału ludzkiego odnaleźć można także w szkole austriackiej. Podejście to można określić jako prakseologiczne.

Prakseologia jest ogólną teorią ludzkiego działania, na której bazuje ekonomia, przez którą rozumieć należy analizę zjawisk rynkowych, czyli analizę tych działań, które podejmowane są na podstawie kalkulacji pieniężnej [Mises 2007, s. 3 i 203]. Prakseologia opiera się na aksjomacie: człowiek działa. Ludzkie działanie jest zachowaniem celowym. Człowiek wybiera cel, określa go i próbuje osiągnąć. Aby go osiągnąć, musi zastosować do tego odpowiednie środki, a może to być wszystko, co temu służy. Mogą nim być też ludzkie przymioty. Nie wszystkie jednak są środkami. Stają się nimi wtedy, gdy w ludzkim umyśle powstanie plan wykorzystania tych przedmiotów do osiągnięcia celu, a następnie zostaną one rzeczywiście użyte.

Działanie polega na wyborze czegoś i rezygnacji z czegoś. Dlatego zakłada się, że człowiek posiada pewną skalę wartości, według której podejmuje w danym momencie działania. Przez wartość rozumieć należy znaczenie, jakie człowiek przypisuje ostatecznym celom działania. Ocena tych celów stanowi podstawę oceny środków, to znaczy, że podlegają one wartościowaniu w zależności od ich przydatności do osiągnięcia celów ostatecznych.

Ludzkie przymioty stanowią wyjątkowy rodzaj dobra kapitałowego, po pierwsze, dlatego że są nieodłącznym elementem człowieka, a po drugie są nieodłącznym elementem jego pracy. Jest więc oczywiste, że ich właścicielem jest tylko ten, kto jest ich „nositелеm”, i że nie mogą one być rozpatrywane jako autonomiczne czynniki produkcji, ale powinno się o nich mówić w kontekście

pracy, a tym samym w kontekście całego procesu produkcji. Od charakteru pracy zależy to, które z ludzkich przymiotów można traktować jako dobro kapitałowe. Praca może mieć charakter introwersyjny lub ekstrawersyjny [Mises 2007, s. 498–499]. Praca introwersyjna jest to praca, którą wykonuje się, aby osiągnąć cel polegający na samym jej wykonaniu. Ten rodzaj pracy jest konsumpcją, natomiast praca ekstrawersyjna charakteryzuje się tym, że wykonuje się ją, aby osiągnąć cel, dla którego jej efekt jest środkiem do jego osiągnięcia. Ten rodzaj pracy stanowi właściwy przedmiot zainteresowania ekonomii. Dlatego też ludzkie przymioty są dobrem kapitałowym wtedy, kiedy towarzyszą pracy ekstrawersyjnej. W innym przypadku ludzkie atrybuty służą jedynie konsumpcji. Z kolei niemożność odłączenia ludzkich przymiotów od człowieka determinuje to, co jest przedmiotem wymiany na rynku pracy. Człowiek, który chce wymienić jakieś dobro, musi być jego właścicielem, co oznacza, że ma kontrolę na tym dobrem i użytkowaniem go przez innych. Własność przymiotów wymianie nie podlega. Przedmiotem wymiany może być jednostka niematerialnej osobistej usługi, na którą składają się ludzkie przymioty oraz praca. Przez kapitał ludzki rozumie się więc wykorzystywany w procesie produkcji dobra lub usługi potencjał przymiotów człowieka stanowiących dobro kapitałowe, który zostaje urzeczywistniony podczas działania.

Człowieka od wyznaczonego celu dzieli jakiś ciąg etapów pośrednich, stara się on zatem przejść te etapy możliwie jak najszybciej. Tak też się dzieje z tworzeniem ludzkich dóbr kapitałowych. Proces ten jest zdeterminowany przez bieżącą i oczekiwaną strukturę produkcji oraz stan rynku. Struktura produkcji wyznacza danej osobie kierunek i treść procesu tworzenia kapitału ludzkiego, z kolei stan rynku jest podstawą kalkulacji pieniężnej, w wyniku której człowiek szacuje oczekiwane korzyści i koszty związane z tym przedsięwzięciem. Proces ten stanowi równocześnie fragment ogólnej struktury produkcji, co znaczy, że jego struktura determinuje strukturę produkcji tych czynników produkcji, które są istotne do jego przeprowadzenia.

Tworzenie kapitału ludzkiego to także przejaw procesu konkurencji społecznej, w którym jednostka dąży do zajęcia jak najkorzystniejszej pozycji w systemie współpracy społecznej. Człowieka poszukującego dla siebie takiej pozycji nazywa się przedsiębiorcą. Wyróżnia go to, że koncentruje się on na osiągnięciu zysku z dostosowania produkcji do przewidywanych zmian na rynku, że reaguje na zmianę warunków rynkowych szybciej niż inni, stając się tym samym „pionierem rozwoju gospodarczego” [Mises 2007, s. 219–221].

Człowiek, który podejmuje się wykształcenia w sobie cech, dzięki którym chce w przyszłości sprzedać usługę producentowi lub zaangażować się we własną działalność produkcyjną, jest przedsiębiorcą. W proces tworzenia swoich dóbr kapitałowych angażuje on nie tylko wrodzone cechy, ale także czas i inne

czynniki produkcji. To on określa, jak mają być zastosowane i do jakich celów. Kieruje się przy tym chęcią osiągnięcia zysku i zwiększenia swojej zamożności. Ogranicza swoją konsumpcję, aby uzyskane dzięki temu środki zainwestować. Ponieważ dysponuje ograniczoną wiedzą o warunkach, w których działa, musi spekulować. Sukces lub porażka zależą więc od tego, czy trafnie przewidzi przyszłe warunki swojego działania.

5. Kapitał ludzki w przedsiębiorstwie w ekonomii behawioralnej

Kwestie kapitału ludzkiego są też rozpatrywane w ekonomii behawioralnej (EB). Wykorzystując wiedzę z zakresu psychologii i socjologii, EB stara się je przeszczepić na grunt teorii ekonomii i tym samym lepiej zrozumieć ludzkie zachowanie. EB nie jest jednak szkołą, ale splotem wielu szkół [Tomer 2007, s. 469], dlatego trudno jest znaleźć wspólne ich podejście do kapitału ludzkiego.

Jedno z takich podejść prezentuje J.F. Tomer [2015, s. 257–274]. Definiuje on kapitał jako trwałą zdolność produkcyjną, która jest wytwarzana, a następnie wykorzystywana przez podmioty gospodarcze do osiągania celów. Zwraca też uwagę na dwa rodzaje kapitału, które istotnie determinują zdolności produkcyjne w przedsiębiorstwie, a które związane są bezpośrednio z ludzką naturą. Są to kapitał organizacyjny oraz kapitał osobisty.

J.F. Tomer wprowadza pojęcie kapitału organizacyjnego (KO) jako rodzaj kapitału ludzkiego. KO zawarty jest w organizacyjnych relacjach, w poszczególnych członach organizacji, organizacyjnych repozytoriach informacji oraz w różnych ich kombinacjach.

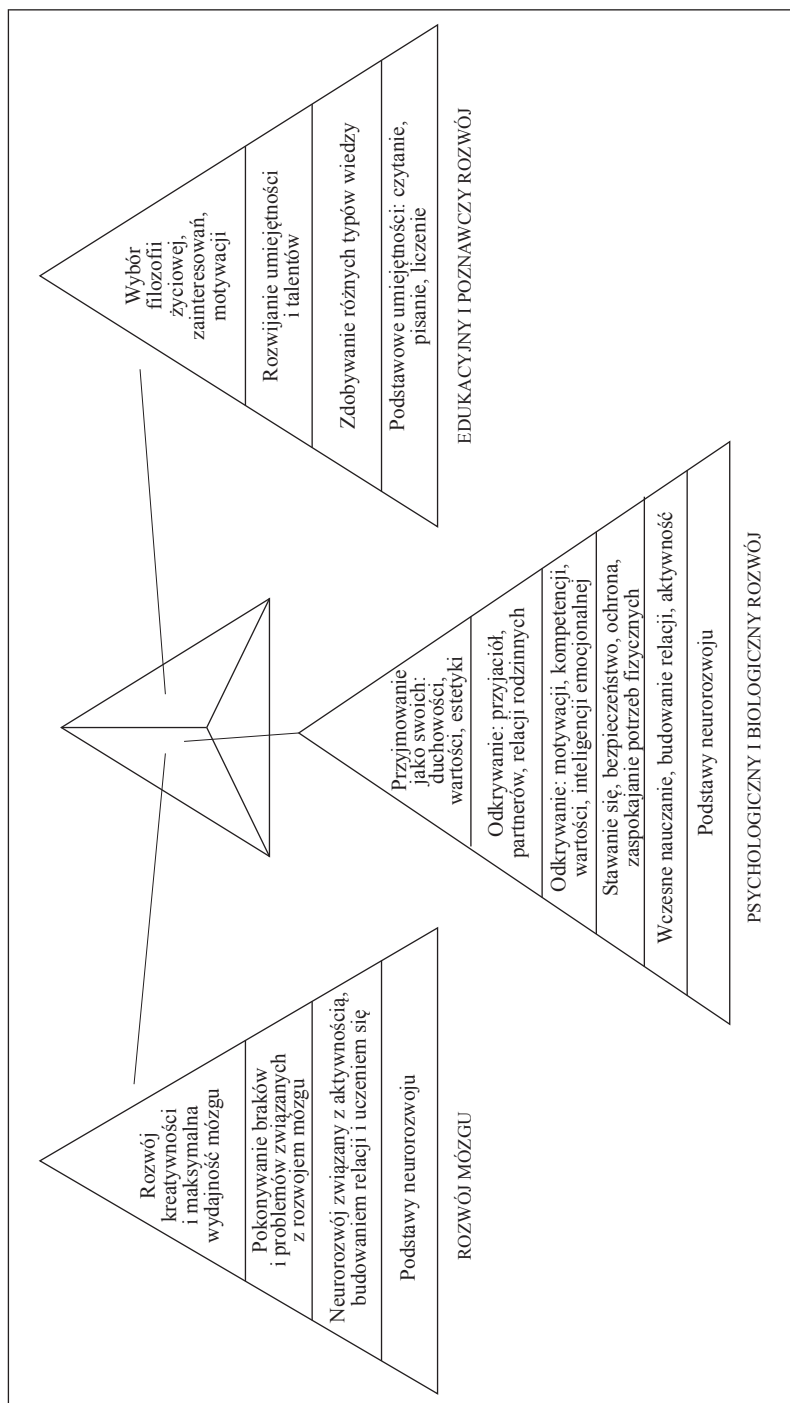
Aby jednak ukazać właściwą rolę KO, trzeba przedsiębiorstwo postrzegać jako jednostkę o ludzkich cechach. Przejawia się to w dwojaki sposób. Po pierwsze, działanie przedsiębiorstwa odzwierciedla najwyższy ludzki potencjał, odzwierciedla cechy mentalnie i psychicznie zdrowych ludzi, którzy osiągnęli wysoki poziom kompetencji. Po drugie, działanie przedsiębiorstwa odzwierciedla zwykłe ludzkie wady. Tak rozumiane przedsiębiorstwo ma nie tylko swój „twardy” wymiar, który jest materialny, mierzalny i dający się wyrazić matematycznym językiem, ale ma także swój „miękki” wymiar, na który składa się między innymi: entuzjazm, uczciwość, życzliwość, współczucie, harmonia. Przedsiębiorstwo jest socjoekonomiczną organizacją osadzoną w społeczeństwie. Reaguje więc nie tylko na czynniki ekonomiczne, ale także społeczne. Nie tylko kieruje się zyskiem, ale działa także w zgodzie z wartościami moralnymi, zobowiązaniami wobec wspólnoty oraz społecznymi więziami. Żeby się rozwijać inwestuje w kapitał ludzki, który ma postać kapitału społecznego. Tworzy więc społeczne relacje nie tylko wewnątrz siebie, ale także na zewnątrz, między nim a otocze-

niem. Od członków takiego przedsiębiorstwa można więc oczekiwać zachowań, które nie tylko będą charakteryzowały się większą produktywnością, ale także będą odpowiedzialne. Jak zauważył H. Lebenstein [1987], rzeczywista wydajność przedsiębiorstwa jest przeważnie mniejsza od jej potencjalnej wydajności, to znaczy, że jego wewnętrzna nieefektywność jest zwykłym stanem rzeczy. Ten stan można zmienić, inwestując w kapitał organizacyjny.

J.F. Tomer wskazuje inny rodzaj kapitału ludzkiego, tj. kapitał osobisty (*personal capital* – PC). Jest on związany ze zdolnościami jednostki. Różni się on od kapitału ludzkiego w klasycznym rozumieniu tym, że nie jest efektem edukacji, ani też szkoleń zawodowych. Jest on związany z podstawowymi cechami osobowości, z psychologicznym, fizycznym i duchowym funkcjonowaniem jednostki. Odzwierciedla on także wewnętrzną biochemiczną równowagę, zdrowie fizyczne oraz kondycję psychiczną osoby. Kapitał ten jest efektem genetycznego dziedzictwa, wydarzeń składających się na życie jednostki, a także osobistego wkładu do rozwoju o podłożu nieintelektualnym. Najważniejszym składnikiem kapitału osobistego jest, zdaniem J.F. Tomera, inteligencja emocjonalna. Jest ona związana ze zdolnością do rozpoznawania uczuć własnych i innych osób, a także ze zdolnością do zarządzania swoimi emocjami i emocjami w relacjach z innymi ludźmi. Różne organizacje, przedsiębiorstwa i stanowiska pracy wymagają różnej inteligencji emocjonalnej. Inwestycje w kapitał osobisty mają więc charakter względny.

J.F. Tomer w swojej koncepcji kapitału ludzkiego nie ogranicza się wyłącznie do KO oraz PC. W ostatnim czasie proponuje, aby kapitał ludzki zintegrować z rozwojem człowieka [Tomer 2014]. W głównym nurcie pomija się to, że człowiek rozwija się w trakcie swojego życia na różne sposoby. Dlatego też postuluje on konieczność zintegrowania badań nad kapitałem ludzkim z badaniami nad ludzkim rozwojem. Takie podejście rozszerza zakres pojęcia kapitału ludzkiego. Dla produktywności gospodarki ważny jest rozwój niekognitywnych zdolności człowieka, z czym wiąże się potrzeba sformułowania bardziej racjonalnej strategii inwestowania w kapitał ludzki w gospodarce.

W świetle wyników badań koncentrujących się na rozwoju mózgu, można stwierdzić, że neoklasyczna teoria kapitału ludzkiego bardzo ogranicza rozumienie rozwoju ludzkiego, tymczasem ma on nie tylko ekonomiczny wymiar, ale także społeczny, psychologiczny, emocjonalny i biologiczny. Takiemu pełnemu rozwojowi człowieka musi sprzyjać środowisko. Aby odpowiedzieć na pytanie, jakie środowisko sprzyja istotnemu rozwojowi człowieka, należy zdefiniować rozwój ludzki. J.F. Tomer dla zilustrowania tego rozwoju używa piramidy, która została przedstawiona na rys. 1. Poszczególne ściany piramidy stanowią jedną z trzech głównych ścieżek rozwoju. Każda ściana piramidy oznacza jedną ścieżkę, która zaczyna się od podstawowego i prowadzi ku coraz wyższemu



Rys. 1. Piramida rozwoju ludzkiego
 Źródło: [Tomer 2014, s. 5–9].

poziomowi rozwoju. Trzeba też zaznaczyć, że między tymi ścieżkami istnieje silna zależność. Takie ujęcie pozwala zrozumieć, w jaki sposób zmiany dokonujące się na jednej ścieżce rozwoju wpływają na zmiany dokonujące się na innej ścieżce rozwoju. Dlatego też strategie inwestycji w kapitał ludzki powinny uwzględniać wszystkie trzy ścieżki. Takie podejście implikuje różnorodność form inwestycji w kapitał ludzki.

Z przeglądu teorii ekonomii pod kątem roli, jaką kapitał ludzki odgrywa w przedsiębiorstwie, wynika, że nie istnieje jedno ujęcie istoty problemu. Biorąc pod uwagę to, jak wielką wagę nadaje się wykorzystaniu wiedzy w gospodarce, trudno dostrzec w teorii ekonomii jakąś głębszą refleksję nad procesem tworzenia i wykorzystania ludzkich przymiotów w przedsiębiorstwie czy w gospodarce. W powszechnym przekonaniu wiedza i umiejętności prawie automatycznie zwiększają moce produkcyjne, a wszelkie działania zmierzające do ich pozyskania traktuje się jako inwestycje w kapitał ludzki. Trudno jednak wskazać, co decyduje o tym, że ludzkie przymioty mają charakter kapitału. Tylko w niektórych analizach podkreśla się kontekstualność kapitału ludzkiego i wskazuje, że tylko w pewnych sytuacjach możliwa jest realizacja potencjału zawartego w ludzkich przymiotach.

W badaniach pomija się zależność między tym, kto jest właścicielem tych przymiotów, a sposobem powstania i wykorzystania ich potencjału. Człowiek traktowany jest, podobnie jak przedsiębiorstwo w teorii neoklasycznej, jak „czarna skrzynka”, do której wrzucony zasób wiedzy musi prowadzić automatycznie do wzrostu wydajności.

6. Ludzkie przymioty a przedsiębiorstwo – ujęcie personalistyczne

Szkoły myślenia traktują ludzkie przymioty jako przymioty modelowego ujęcia człowieka, tj. jako przymioty *homo oeconomicus*. Tym samym proces inwestycji w kapitał ludzki, który opisują, nie jest procesem, który dzieje się w rzeczywistości, ale procesem, który wynika z analizy podejścia *homo oeconomicus* do otaczającego świata i siebie samego. Analizują go tak, jakby przebiegał w oderwaniu od wszystkich doświadczeń człowieka, od całej złożoności ludzkiej osoby. Wydaje się, że nawet ujęcie behawioralne, choć dotyczy nie tylko modelu *homo oeconomicus* i poszerza zakres pojęcia kapitału ludzkiego, łącząc go z rozwojem ludzkim, traktuje go jako prostą sumę działań, których skutkiem jest przechodzenie z jednego na drugi poziom rozwoju. Takie podejście do człowieka jest wynikiem procesu polegającego na stworzeniu przez ekonomistów modelu gospodarki charakteryzującego się tym, że gospodarka i społeczeństwo funkcjonują oddzielnie [Polanyi 2010, s. 83]. W konsekwencji praca człowieka

oddzielona została od innych rodzajów aktywności w jego życiu, a następnie poddana prawom rynku. Następstwem tego było zniszczenie naturalnych form egzystencji i zastąpienie ich nowym typem organizacji – zatomizowanej i indywidualistycznej [Polanyi 2010, s. 195].

Obecnie zaproponowane zostanie inne ujęcie ekonomicznego znaczenia ludzkich przymiotów, które można określić jako personalistyczne. Ekonomia personalistyczna (EP) nie tylko odchodzi od modelu *homo oeconomicus* i bierze za punkt wyjścia osobę, ale wybiera także inny cel, metodę i przedmiot zainteresowania. Przedmiotem materialnym EP jest ludzkie działanie, czyli świadome i wolne akty człowieka, postawa, z jakiej te akty wypływają i które te akty utrwalają oraz człowiek-osoba, który jest sprawcą działania oraz podmiotem postawy. Przedmiotem formalnym EP są ludzkie działania, postawa lub człowiek-osoba jako sprawca działania i podmiot postawy odniesione do normy ekonomiczności (kryterium wartości ekonomicznej), którą jest rozwój osoby. EP jest więc teorią powinności działania ze względu na rozwój osoby jako normy ekonomiczności tego działania.

Człowiek jest bytem przygodnym, a przez to i spotencjalizowanym. Przygodność przejawia się w jego powstawaniu i rozpadaniu. Jest ona dla człowieka doświadczeniem niepełności, wyzwajającym w nim pragnienie dobra, którego nie posiada. Następstwem tego jest akt decyzyjny, który pobudza działanie zmierzające do osiągnięcia tego dobra. Działanie także ma charakter przygodny. Człowiek, mimo że jest „bytem w sobie”, zupełnym i samodzielnym, aktualizuje swoją potencjalność, to znaczy „tworzy się”. Mając pewne dyspozycje, rozwija się w kontakcie z rzeczami i innymi osobami poprzez różnorodne działania. Dotyczy to zarówno sfery materialno-biologicznej, jak i kulturowej. W procesie tym rozwojowi podlega cały człowiek, ponieważ działając, spełnia on nie tylko czynny, ale także spełnia w nich siebie, to znaczy staje się poprzez nie sobą.

Istotą ludzkiej *praxis* jest więc to, przez co człowiek urzeczywistnia siebie, a zarazem to przez co zewnątrz w stosunku do siebie rzeczywistość czyni bardziej ludzką [Wojtyła 2009, s. 348]. Trzeba zaznaczyć, że to, co w działaniu człowieka jest „przechodnie” i co wyraża się w jego czynach i dziełach, jest rezultatem tego, co w działaniu człowieka jest „nieprzechodnie”, co wynika z jego obcowania z Pięknem, Dobrem i Prawdą. W ten sposób poprzez *praxis* konstrytuuje się kultura, czyli szczególny społeczny sposób bytowania człowieka. Jednocześnie poprzez kulturę konstrytuuje się ludzka *praxis*. Tak więc zasadniczy nurt kultury nie opiera się na wytwarzaniu (produkcji), ale na „tworzeniu siebie”, które następnie promieniuje na świat wytworów. Proces wytwarzania jest zatem podporządkowany procesowi „tworzenia siebie”.

W obliczu kulturotwórczej funkcji *praxis*, sprowadzenie działań człowieka, takich jak szeroko rozumiane kształcenie się, wyłącznie do poziomu inwestycji

jest ich redukcją, jest wrzuceniem ich na siłę między dwa bieguny: produkcji i konsumpcji. Taka redukcja jest ograniczeniem samego człowieka i społeczeństwa, w którym żyje, wyłącznie do tego, co użyteczne. Skutkiem takiego podejścia jest to, że człowiek sam staje się epifenomenem, który z czasem wraz rozwojem techniki może zostać zastąpiony w wielu dziedzinach maszyną [Brynjofsson i McAfee 2015]. Dlatego też w EP zasadą i normą relacji między osobami jest zasada i norma personalistyczna. W ujęciu negatywnym stwierdza ona, że osoba jest takim dobrem, które nie może być traktowane jako przedmiot użycia i w tej formie jako środek do celu. Z kolei w ujęciu pozytywnym głosi ona, że osoba jest takim dobrem, że właściwe i pełnowartościowe odniesienie do niej stanowi tylko miłość [Wojtyła 2001, s. 42].

Odnosząc zaprezentowane rozważania do pracy, można posłużyć się podziałem towarów, dokonany przez K. Polanyiego [2010, s. 83–92] na towary prawdziwe i fikcyjne. Towary prawdziwe, to takie, które zostały wyprodukowane po to, aby mogły zostać sprzedane na rynku. Zgodnie z tym praca, podobnie jak ziemia i pieniądz, jest towarem fikcyjnym, ponieważ nie została pierwotnie wytworzona po to, aby być sprzedana na rynku. Cele pracy mają charakter społeczny, kulturowy i wykraczają poza zakres spraw gospodarczych. To, że praca, a zatem towarzyszące jej wykorzystanie ludzkich przymiotów stały się towarem, jest skutkiem rozwoju systemu rynkowego. W odniesieniu do pracy powstało więc przekonanie, że można ją potraktować jak czynnik wytwórczy. Tymczasem pracy ani nie można zgromadzić, ani nie można przechować, ani nikomu przekazać na własność. Wymyka się ona pojęciu „towar”, co można zauważyć, analizując problem rozumienia kapitału ludzkiego w różnych teoriach ekonomicznych. Ponadto w teoriach tych rozdziela się pracę od ludzkich przymiotów i tym ostatnim nadaje się znaczenie kapitału. Zabieg ten skrytykował J. Tittenbrun [2014, s. 11], pisząc, że kapitał ludzki to „konceptualny pasożyt, niepotrzebnie dublujący treść innych zastanych i dobrze spełniających swą funkcję pojęć. [...] Pod mylącym terminem kapitału ludzkiego kryje się w istocie siła robocza [...] całokształt fizycznych i psychicznych cech osobowości niezbędnych do wykonywania konkretnej pracy”.

EP proponuje więc spojrzeć na pracę nie przez pryzmat maksymalizacji zysku, ale przez pryzmat rozwoju człowieka i tego, w jaki sposób poprzez pracę nie tylko przekształca on świat, ale przede wszystkim tworzy samego siebie. Praca ma wymiar zarówno przedmiotowy, jak i podmiotowy. Wymiar przedmiotowy wyraża się na przykład w hodowli zwierząt, wydobywaniu bogactw naturalnych, w uprawie ziemi oraz w organizacji przemysłu i usług. Z kolei wymiar podmiotowy pracy wyraża się w tym, że to człowiek jest podmiotem pracy. Wykonuje on czynności przynależne pracy i mają one jeden zasadniczy cel: urzeczywistnić jego człowieczeństwo, rozwinąć go. W takim ujęciu przymiotów człowieka nie

można traktować jako autonomicznych zasobów, które zwiększają jego możliwości produkcyjne. Przymioty te należy odnieść do osoby, której integralną część stanowią. Potencjał przymiotów jest potencjałem osoby, która je posiada. Rodzi się on z potrzeby takiej organizacji świata przez człowieka, która będzie służyła jego rozwojowi. Tylko człowiek może ten potencjał odkryć, a ponieważ do osiągnięcia tego celu potrzebuje innych elementów otaczającego świata, odkrywa ich możliwości i urzeczywistnia poprzez działanie. Staje się więc ogniwem, przez które potencjał zamienia się w kapitał. Wiedza i umiejętności same w sobie nie są kapitałem, podobnie jak rzeczy materialne, ale jako nieodłączna część człowieka „uczestniczą” w jego aktach decyzyjnych, a tym samym przyczyniają się do powstania kapitału. Kapitał jest urzeczywistnionym potencjałem twórczym. Dana rzecz ma charakter kapitałowy tylko wtedy, gdy wraz z innymi rzeczami stanowi część układu, którego twórcą i sprawcą działania jest człowiek. Sama w sobie rzecz nie jest kapitałem. Wiedza i umiejętności podnoszą sprawność intelektu i woli.

Z punktu widzeni EP firma jest wspólnotą działania, która zawsze jest uwarunkowana jakąś wspólnotą bytowania. Ma ona wymiar przedmiotowy i podmiotowy. Wymiar przedmiotowy wyraża się w konkretnych działaniach zmierzających do celu, do którego realizacji została ona powołana. Celem tym jest produkcja. Z kolei wymiar podmiotowy wyraża się w tak zwanym uczestnictwie [Wojtyła 2000, s. 318–319]. Uczestnictwo jako właściwość samej osoby jest zdolnością do odnoszenia się do innych. Człowiek uczestniczy, to znaczy działa wspólnie z innymi, gdy wybiera to, co inni wybierają albo gdy wybiera dlatego, że wybierają inni, jeżeli w przedmiocie wyboru widzi wartość. Istotą relacji między wspólnotą a uczestnictwem jest dobro wspólne. Utożsamianie celu wspólnoty z dobrem wspólnym jest zbyt powierzchowne i doraźne. Dobrem wspólnym jest bowiem „nie tylko cel działania wypełnianego w jakiejś wspólnotcie, rozumiany czysto przedmiotowo, ale jest nim [...] to, co warunkuje i niejako wyzwala uczestnictwo w osobach działających wspólnie i przez to kształtuje w nich podmiotową wspólnotę działania” [Wojtyła 2000, s. 308–321]. Dobro wspólne jest więc zasadą prawidłowego uczestnictwa, dzięki któremu osoba, działając wspólnie z innymi, rozwija się. Przedsiębiorstwo stanowi więc wtedy prawdziwą wspólnotę, gdy poprzez to ku czemu zmierza, pozwala rozwijać się osobom w nim działającym. W wymiarze podmiotowym przedsiębiorstwo tworzą ludzie, którzy dzięki potencjałowi swojej wiedzy i umiejętności dostrzegają potencjał w rzeczach i urzeczywistniają go poprzez właściwy naturze oczekiwanego efektu układ rzeczy. Tym, co sprawia, że przedsiębiorstwo-wspólnota tworzy kapitał jest także sieć wzajemnych relacji nie tylko między pracownikami przedsiębiorstwa, ale także sieć relacji między osobami tworzącymi przedsiębiorstwo a osobami,

które współpracują z przedsiębiorstwem. Potencjał zawarty w tej sieci relacji również musi zostać rozpoznany i urzeczywistniony.

EP w odróżnieniu od innych szkół ekonomii nie traktuje ludzkich przymiotów jako autonomicznego zasobu ani jako kapitału, ale jako integralną część osoby, która bierze udział w sądach i aktach decyzyjnych, w których rozpoznany zostaje potencjał rzeczy i relacji międzyludzkich. Urzeczywistnienie tego potencjału powoduje powstanie kapitału, który ma zdolność przekształcać otaczający świat w taki sposób, aby służył rozwojowi. Źródłem kapitału jest człowiek i jego praca. To on konstytuuje kapitał, urzeczywistniając potencjał odkryty, między innymi dzięki wiedzy i umiejętnościom, w rzeczach i w relacjach. Dochodzi tu więc do wyraźnego rozróżnienia między różnorodnością zasobów a jednorodnością kapitału, czyli swego rodzaju siły, która napędza układ rzeczy i relacji przekształcających świat.

7. Zakończenie

Współczesne teorie ekonomii wyodrębniły problem gospodarczego znaczenia ludzkich przymiotów, co wydaje się niewłaściwe. Położenie przez ekonomistów akcentu na samych cechach odróżniających ludzi od siebie powoduje, że zgodnie z logiką rynku przymioty te traktuje się jak towary. Pominięcie tego, że stanowią one integralną część człowieka, i pominięcie ich gospodarczego znaczenia z uwzględnieniem wszystkich konsekwencji, jakie ono rodzi, powoduje, że tym towarem tak naprawdę staje się sam człowiek. Mówiąc więc o inwestycji w kapitał ludzki, ma się na uwadze działanie, którego przedmiotem ma być człowiek. Niebezpieczeństwo, jakie się z tym wiąże, to możliwość prowadzenia polityki, uzasadnionej teorią, która potraktuje człowieka jako środek do osiągnięcia celu.

Ponadto we współczesnych teoriach ekonomicznych rzadko akcentuje się to, że gospodarcze znaczenie ludzkich przymiotów tylko wtedy ma sens, gdy są one analizowane w połączeniu z zasadniczą działalnością przedsiębiorstwa, czyli produkcją. Tym samym koncepcja ludzkich przymiotów jako towaru wkracza w te obszary ludzkiego życia, których sens jest różny od sensu gospodarczego, nierzadko powodując jego zmianę.

Próba przywrócenia właściwej miary rzeczy jest ekonomia personalistyczna, która człowieka postrzega jako osobę, jako początek i cel analizy ekonomicznej. To jego praca prowadzi do urzeczywistnienia potencjału znajdującego się w rzeczach i w relacjach, a tym samym do powstania kapitału, który w taki sposób przekształca świat, aby przyczyniał się do rozwoju człowieka.

Literatura

- Becker [1993], *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, 3rd. ed., The University of Chicago Press, Chicago–London.
- Boeri T., Ours J.V. [2011], *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*, Oficyna Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Brynjofsson E., McAfee A. [2015], *Wyścig z maszynami*, Kurhaus Publishing, Warszawa.
- Coase R.H. [2013], *Firma, rynek i prawo*, Oficyna Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Gorynia M. [1999], *Przedsiębiorstwo w nowej ekonomii instytucjonalnej*, „Ekonomista”, nr 6.
- Grossman J.S., Hart O.D. [1986], *The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration*, „Journal of Political Economy”, vol. 94(4), <https://doi.org/10.1086/261404>.
- Jensen M.C., Meckling W.H. [1976], *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*, „Journal of Financial Economics”, vol. 3(4), [https://doi.org/10.1016/0304-405x\(76\)90026-x](https://doi.org/10.1016/0304-405x(76)90026-x).
- Lebenstein H. [1987], *Inside the Firm: The Inefficiencies of Hierarchy*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- McConell C., Brue S., Macpherson D. [2013], *Contemporary Labor Economics*, McGraw-Hill, Irwin, New York.
- Mises L. [2007], *Ludzkie działanie*, Instytut Ludwiga von Misesa, Warszawa.
- Polanyi K. [2010], *Wielka transformacja*, PWN, Warszawa.
- Rajan R.G., Zingales L. [1998], *Power in a Theory of the Firm*, „Quarterly Journal of Economics”, vol. 113(2), <https://doi.org/10.1162/003355398555630>.
- Schultz T. [2014], *Ekonomia kapitału ludzkiego*, Oficyna Wolters Kluwer business, Warszawa.
- The Oxford Handbook of Human Capital* [2011], red. A. Burton-Jones, J.C. Spender, Oxford University Press, Oxford.
- Tittenbrun J. [2014], *Kapitał. Teoria światów równoległych w wydaniu socjologii wiedzy*, Zys i S-ka, Poznań.
- Tomer J.F. [2007], *What is Behavioral Economics*, „The Journal of Socio-Economics”, vol. 36(3), <https://doi.org/10.1016/j.socec.2006.12.007>.
- Tomer J.F. [2014], *Integrating Human Capital with Human Development: Toward a Broader and More Human Conception of Human Capital* (April 17), http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2426237.
- Tomer J.F. [2015], *Handbook of Contemporary Behavioral Economics: Foundations and Developments*, red. M. Altman, Routledge, New York.
- Williamson O.E. [1975], *Markets and Hierarchies*, Free Press, New York.
- Williamson O.E. [1998], *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu*, PWN, Warszawa.
- Wojtyła K. [2000], *Osoba i czyn oraz inne studia antropologiczne*, Wydawnictwo Towarzystwa Naukowego KUL, Lublin.
- Wojtyła K. [2001], *Miłość i odpowiedzialność*, Wydawnictwo Towarzystwa Naukowego KUL, Lublin.
- Wojtyła K. [2009], *Filozof i papież. Wybór tekstów*, Oficyna Naukowa, Warszawa.

Human Capital in the Enterprise – A Theoretical Approach

(Abstract)

Contemporary theories of economics are focused on human qualities as an autonomous production factor. The consequence of this is neglecting to describe the relationship between human capital and human beings, who are the “bearer” of the capital, and the formation of human capital. As a production factor, human capital may make sense only in the context of a specific company, because it creates the conditions in which the potential of human qualities is recognised and used.

The thesis pursued in the article is as follows: human qualities, especially knowledge and skills, are an integral part of a person. This means that they are involved in each experience a human has as both its cause and its effect. It is therefore a mistake to analyse their economic importance in isolation from the whole complexity of the human.

The first part of the article presents the approach of contemporary theories of economics to the problem of human capital in enterprise. The second part examines the new conceptualisation of the role human qualities play in enterprise. This conceptualisation can be described as “personalist economics”.

Keywords: capital, human capital, investing in human capital, personalist economics.