

MARTA MAZURKIEWICZ

Szkoła Główna Handlowa
Warszawa

KAPITAŁ LUDZKI JAKO NARZĘDZIE WZROSTU WARTOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA

1. Wprowadzenie

Współczesne przedsiębiorstwa chcąc zachować przewagę konkurencyjną na rynku muszą wykazywać się dużą elastycznością w poszukiwaniu narzędzi pozwalających im na maksymalne wykorzystanie własnych możliwości rozwoju.

Kapitał intelektualny, a w węższym pojęciu kapitał ludzki stanowi niematerialny zasób przedsiębiorstwa, który odpowiednio zarządzany wydatnie wpływa w sposób pośredni oraz bezpośredni na jego wartość oraz pozycję na rynku.

Celem artykułu jest przedstawienie pojęcia kapitału ludzkiego, a dokładniej kapitału intelektualnego wraz z jego strukturą, jako elementu kształtującego wartość przedsiębiorstwa.

Wielu autorów wskazuje obecnie na niematerialny zasób przedsiębiorstwa jako na ten który pokazuje jego rzeczywistą kondycję finansową.

Rola udziału kapitału ludzkiego w kształtowaniu wartości przedsiębiorstwa nie może być zatem bagatelizowana.

W pierwszej części artykułu zostaną przedstawione poglądy wybranych, wybitnych myślicieli ekonomii na temat ekonomicznej aktywności człowieka jako wstęp do rozważania nad kapitałem ludzkim, który stanowił niewątpliwą inspirację dla powstania teorii kapitału ludzkiego. Wybór autorów nie jest przypadkowy ponieważ pokazuje ewolucję w rozwoju myśli ekonomicznej na temat człowieka i jego miejsca w tworzeniu wartości w przedsięwzięciach ekonomicznych w których bierze udział.

W kolejnej części artykułu zostanie omówiona teoria kapitału ludzkiego jej powstanie i rozwój. Następnie zostanie przedstawiona rola kapitału ludzkiego jako części składowej kapitału intelektualnego w rozwój przedsiębiorstwa.

2. Historyczny rodowód kapitału ludzkiego

W literaturze można spotkać się z wieloma definicjami kapitału ludzkiego oraz z jego bogatym historycznym rodowodem. Za moment narodzin teorii kapitału ludzkiego można uznać ukananie się numeru „Journal of political economy z 1962 r. o tytule „Investment in human being”¹ gdzie wśród wielu nowatorskich artykułów znalazły się fragmenty „Human Capital” G.S. Beckera, stanowiące kilkunastoletni dorobek badań autora przeprowadzonych

¹Blaug M., *Metodologia ekonomii*, PWN, Warszawa 1995: s.303.

w ramach projektów prowadzonych w National Bureau of Economic Research jeszcze w latach pięćdziesiątych poprzedniego stulecia².

Istotnym jest fakt, że współcześni autorzy teorii kapitału ludzkiego mieli wielu inspiatorów, którzy w różnych okresach i podejściach podejmowali problematykę kapitału ludzkiego tworząc jej podwaliny. Na użytek niniejszego artykułu zostało wyróżnionych tylko kilku wybitnych autorów mających wydatny wpływ na późniejszy kształt teorii kapitału ludzkiego³. Poczynając od W. Petty'ego który pierwszy zaliczył człowieka jako element kapitału trwałego definiując jego rolę tak: "tak na kapitał, jak i na człowieka ponosi się pewne wydatki, a z nich pochodzi zdolność świadczenia usług, którymi spłaca się te wydatki z zyskiem"⁴. Według Petty'ego to człowiek dzięki swojej pracy kreuje bogactwo, także Smith podzielał te poglądy oddzielając jednak samego człowieka od jego walorów ekonomicznych.

Zdaniem Smitha jest więc człowiek ze swoimi cechami osobniczymi w którym to kryją się pokłady kapitału trwałego: "Na kapitał trwałe, którego cechą jest przynoszenie dochodu lub zysku bez obrotu, tzn. bez zmiany właściciela, składają się cztery główne pozycje, w tym pożyteczne umiejętności nabyte przez członków społeczeństwa. By nabyć te kwalifikacje człowiek musi przez czas kształcenia, nauk lub terminowania otrzymywać środki utrzymania, co zawsze jest rzeczywistym wydatkiem, który jest kapitałem trwałym jakby zawartym w danym człowieku. Te umiejętności są częścią jego majątku, jednocześnie częścią majątku społeczeństwa, do którego człowiek ten należy"⁵.

Natomiast J.B. Say kierował się myślą, że człowiek stanowi kapitał niematerialny, ze swoimi umiejętnościami, wiedzą i talentami, którego praca produkcyjna przynosi efekt niekoniecznie w sferze materialnej, a mimo to jest także pracą. Reasumując kapitał nie musi być ograniczany tylko do form rzeczowych, tak więc praca może być wolna od kapitału materialnego jeśli przynosi efekty. J.B. Say wyraża ten pogląd w następującej myśli: "wykład z którego korzysta student medycyny, jest produktem niematerialnym; ale konsumpcja tego produktu zwiększa zakres wiadomości studenta, a ta umiejętność indywidualna stanowi fundusz produkcyjny, rodzaj kapitału z którego student będzie czerpał zyski. A zatem wartość wkładu została zakumulowana i przekształcona w kapitał"⁶.

W odróżnieniu od Petty'ego, który traktował człowieka jako kapitał Smith i Say oddzielali człowieka od kapitału w nim zawartego tworząc dwie kategorie: kapitału trwałego i kapitału niematerialnego.

3. Współczesne ujęcie teorii kapitału ludzkiego

Podstawy teorii kapitału ludzkiego zostały sformułowane w latach sześćdziesiątych

² Kunasz M., *Teoria kapitału ludzkiego na tle dorobku myśli ekonomicznej*, [w:] *Unifikacje gospodarek europejskich: szanse i zagrożenia*, red. A. Manikowski, A. Psyk, Wydawnictwo Naukowe Wydział Zarządzania UW, Warszawa 2004: s.1.

³ *Całościowego przeglądu teorii kapitału ludzkiego dokonuje W. Miś w: Kapitał Ludzki w gospodarce rynkowej. Podstawy koncepcji kapitału ludzkiego w historii myśli ekonomicznej*, Wyższa Szkoła Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodkowskiej w Warszawie, Warszawa 2007, t.1:s. 6-63.

⁴ Walsh J.R., *Capital Concept Applied To Man*, *The Quarterly Journal of Economics*, February, 1935: s. 225.

⁵ Smith A., *Bogactwo Narodów. Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, PWN, Warszawa 1954: s. 345-348.

⁶ Say J.B., *Traktat o ekonomii politycznej*, PWN, Warszawa 1987: s. 855-856.

przez Schulza, który korzystał również z prac Mincera i Beckera.⁷

Teoria kapitału ludzkiego zajmuje się uogólnianiem zjawisk gospodarczych i społecznych związanych z kwestią zatrudnienia i wykorzystania zasobów pracy ludzkiej, przy czym nacisk kładzie się w niej właśnie na inwestowanie w człowieka.⁸

S.R. Domański wyróżnia kategorie działań, które nazwać można inwestycjami w człowieka. Wśród nich wymienia: usługi ochrony zdrowia i wpływające na długość życia, witalność, siłę i wigor ludzi; szkolenie w czasie pracy; kształcenie szkolne na wszystkich szczeblach; programy studiów dla dorosłych; migracje ludności w celu znalezienia lepszej pracy; poszukiwanie informacji o perspektywach zawodowych; badania naukowe.⁹

Reasumując teoria kapitału ludzkiego traktuje ludzi/pracowników jako aktywa a nie źródło kosztów. Poprzez inwestycje w kapitał ludzki tworzy się wartość dodaną, wytworzoną przez pracowników, bazując na ich wiedzy, doświadczeniu i talentach. Inwestowanie w pracownika jest dla firmy sposobem na zatrzymanie go, ale także na przyciągnięcie innych wysokow kwalifikowanych pracowników mogących przynieść wymierne korzyści ze swoich umiejętności. Strata pracownika jest zatem olbrzymim kosztem dla firmy, która w niego inwestowała.

Aktywa w postaci kapitału ludzkiego nie podlegają deprecjacji, ponieważ człowiek jest istotą ucząca się, która ma zdolność do rozwoju własnych umiejętności i kompetencji. Element ludzki nie jest formą biernych aktywów ponieważ odpowiednio motywowany może działać kreatywnie oraz wprowadzać innowacje w firmie. Można pokusić się o stwierdzenie, że „inwestowanie w kapitał ludzki powinno być traktowane przez pracodawców z taką samą starannością jak inwestowanie w badanie i rozwój”.¹⁰

Jest oczywistym, że inwestowanie w kapitał ludzki firma powinna traktować jako jeden z priorytetów, należy jednak czynić to rozważnie ponieważ wydawanie środków na niepotrzebne lub lepiej „nie skrojone na miarę” szkolenia, a takie niekiedy można odnieść wrażenie w praktyce gospodarczej, jest niczym innym jak marnotrawieniem ich. Powinno się bardzo szczegółowo określać obszary i potrzeby, które szkolenia mają wesprzeć i jakie cele można w ich wyniku osiągnąć.

Aktualnym przykładem jest wykorzystywanie funduszy unijnych na ten właśnie cel. Często tylko dla wydatkowania środków tworzy się projekty markujące i mające na celu pozorne działania, które nie przynoszą wymiernych skutków. Presja ilości odbytych szkoleń i zdobytych certyfikatów zasłania rzeczywiste potrzeby, a także nie motywuje firm szkoleniowych do doskonalenia swoich usług.

Dostępne źródła w większości uznają model kapitału ludzkiego za pozytywnie określający naturę człowieka, jako chętnego do rozwoju, kreatywnego oraz twórczego. W sprzyjającym otoczeniu taka jednostka, dzięki swoim cechom, odpowiednio motywowana i wyedukowana przynosi przedsiębiorstwu wymierne korzyści w postaci zysków przyczyniających się do rozwoju przedsiębiorstwa.

Zyski przedsiębiorstwa stają się wymierne pod warunkiem że pracownicy mają świa-

⁷ Jarecki W.: *Koncepcja kapitału ludzkiego*, [w:] *Kapitał ludzki w gospodarce*. Red. naukowy D. Kopycińska, PTE, Szczecin 2003: s. 31.

⁸ *Ibidem*: s. 30.

⁹ Domański S.R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993: s. 20.

¹⁰ Rybak M., *Zarządzanie kapitałem ludzkim a kluczowe kompetencje* [w:] Rybak M. (red), *Kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw*, Poltext, Warszawa 2003: s. 53.

domość i chęć konieczności dzielenia się swojną wiedzą z innymi. W dobie Gospodarki Opartej na Wiedzy przedsiębiorstwa są traktowane jako jednostki uczące się. W przypadku braku mechanizmów dzielenia się zdobytą wiedzą rozwój jest ograniczony i niepełny.

Kapitał ludzki najczęściej definiowany jest jako całokształt wiedzy i umiejętności jednostki zdobyty w toku nauki i praktyki zawodowej. Nadal problematyczne jest określenie wskaźników warunkujących poziom kapitału ludzkiego: rzeczywisty, potencjalny, perspektywiczny w odniesieniu do założeń rozwojowych. Wielu badaczy podkreśla, że samo pojęcie kapitału ludzkiego jak i jego niejednorodność czyni je nieostrym i pełnym wielorakich znaczeń co utrudnia skuteczność jego pomiaru przez co staje się przedmiotem sporów.

4. Kapitał intelektualny w rozwoju przedsiębiorstw

Ponieważ stosowane dotychczas wskaźniki wartości przedsiębiorstwa takie jak bilans zysków i strat nie odzwierciedlają już właściwej wartości firmy, dodatkowo stosuje się ocenę tzw. wartości niematerialnych, czyli kapitału intelektualnego.

Obok zasobów materialnych (personel, finanse, majątek rzeczowy) wyróżnia się zasoby niematerialne (kapitał intelektualny), do których, włącza się: kapitał ludzki (human capital), kapitał kliencki (nazywany także relacyjnym – customer capital) oraz kapitał organizacyjny/strukturalny (organizational/struktural capital), na który składają się kapitał innowacji i kapitał procesowy¹¹.

W kreowaniu kapitału intelektualnego szczególną rolę odgrywa zarówno kapitał ludzki przypisany jednostce, jak i kapitał strukturalny przypisany organizacji¹².

Jednak w przeciwieństwie do kapitału ludzkiego czyli umiejętności, wiedzy i talentów, który stanowi własność człowieka, a przez to jest z nim niejako nierozdzielny, kapitał strukturalny, czyli procesy, metody i technologie może zostać sprzedany, ponieważ stanowi własność przedsiębiorstwa.

Bardzo wielu autorów próbowało stworzyć uniwersalną definicję kapitału intelektualnego jednak wydaje się to nie być możliwe ze względu na mnogość różnych ścieżek badań i metod podejścia, a także modeli biznesowych przyjętych w firmach. Kluczowym jest, aby menedżerowie podejmując się stworzenia raportu IC¹³ w swoich firmach potrafili precyzyjnie zdefiniować model badania, tak aby nie popełnić błędów i nie powielić go w następnych raportach. Jest to niezwykle ważne ponieważ na podstawie tych danych pracują opisując je i badając teoretycy.

Istotnym celem badaczy jest zmierzenie tzw. aktywów wiedzy w przedsiębiorstwie, zarówno organizacyjnych jak i kapitałów ludzkich, by uzasadnić inwestycje w kapitał intelektualny. Głównym celem mierzenia kapitału intelektualnego firmy jest zidentyfikowanie „ukrytych aktywów”, które nie są widoczne w sprawozdaniach finansowych, po to by je rozwijać i ująć w strategii.

Najważniejsze korzyści z mierzenia IC, to między innymi identyfikacja aktywów niematerialnych:

- Rozpoznanie procesu przepływu wiedzy wewnątrz organizacji,

¹¹ Matusiak M., *Kapitał intelektualny [w:] Matusiak K.B. (red.), Innowacje i transfer technologii. Słownik pojęć, wydanie drugie poprawione, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2008: s164.*

¹² Strojny M., *Zarządzanie wiedzą i kapitałem intelektualnym jako nowe źródło przewagi konkurencyjnej, Problemy jakości, nr 12: s.7.*

¹³ ang. *Intellectual Capital.*

- Interwencja w obszarach nieefektywnego zarządzania IC
- Regularny monitoring wartości aktywów i rozpoznanie czynników, które wpływają na wzrost ich wartości,
- Wzrost innowacji,
- Wzrost motywacji wśród pracowników wskutek uznania ich wkładu w rozwój firmy,
- Powstanie nowej kultury firmy nastawionej na wartość osiągniętych wyników¹⁴.

Na potrzeby niniejszego artykułu została opisana szwedzka grupa ubezpieczeniowa Skandia, która twierdziła zawsze, że kapitał intelektualny jest co najmniej tak samo ważny, jak kapitał finansowy. W roku 1991 powołano jednostkę odpowiedzialną za rozwój metod, pozwalających na opisanie kapitału intelektualnego Skandii. Profesor Leif Edvinsson został powołany na pierwsze w świecie stanowisko dyrektora ds. kapitału intelektualnego¹⁵.

Profesor Leif Edvinsson w wyniku badań w Skandii przedstawił definicje kapitału ludzkiego jako:

Kapitał intelektualny = kapitał ludzki + kapitał strukturalny

Kapitał ludzki jest rozumiany jako połączona wiedza, umiejętności, innowacyjność i zdolność poszczególnych pracowników do sprawnego wykonywania zadań. Jest zatem w sposób nieodłączny związany z pracownikiem. Odejście pracowników z przedsiębiorstwa może wiązać się z zanikiem „pamięci organizacyjnej”.

Kapitał strukturalny jest efektem ukierunkowanych działań ludzi. Może przyjmować postać baz danych o klientach, uzyskanych koncesji, oprogramowania komputerowego, struktury organizacji, systemów przepływu informacji, procedur i innych dokumentów org. itp. W przeciwieństwie do kapitału ludzkiego może być własnością przedsiębiorstwa¹⁶.

Bazując na swoich doświadczeniach zbudował schemat czterech faz rozwoju kapitału ludzkiego:

1. **Wizualizacja** – przedstawienie przedsiębiorstwa w formie drzewa, co sugeruje, że to co znajduje się niżej jest ściśle związane z tym co znajduje się na górze. Kapitał intelektualny utożsamiany jest z korzeniami. W Skandii wręcz mówi się:

Firma jest jak drzewo. Część jest widoczna – jej owoce, część natomiast jest ukryta – jej korzenie. Jeśli skoncentrujemy się tylko na owocach i zignorujemy korzenie, drzewo to zginie. Aby drzewo mogło rosnąć i wydawać owoce musi być ktoś, kto zadba o korzenie.

2. **Wzmacnianie kapitału ludzkiego (zarządzanie wiedzą)**: poszukiwanie i rekrutowanie nowych utalentowanych pracowników, motywowanie pracowników do bardziej twórczego działania, wymiany wiedzy itp.

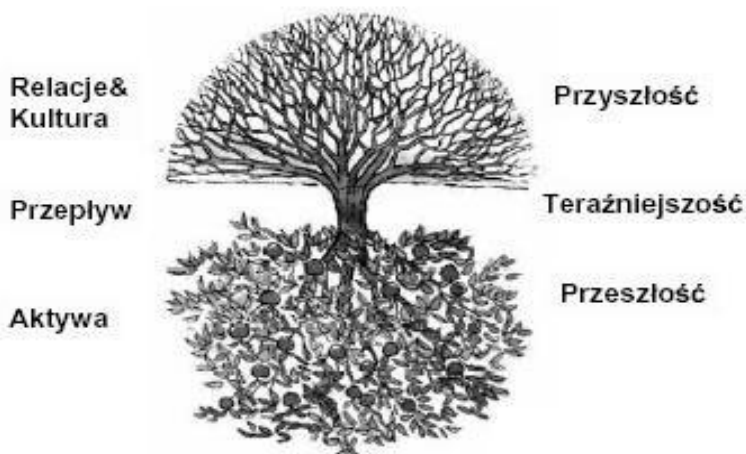
¹⁴ G. Kannan, W.G. Aulbur, *Intellectual capital - Measurement effectiveness*, *Journal of intellectual capital*, 2004 (5, nr 3): s. 389-913.

¹⁵ Skuza B., *Zarządzanie kapitałem intelektualnym na przykładzie Grupy Skandia* [w:] Wawrzyniak B. – red., *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, Warszawa, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, 2003: s.198.

¹⁶ Sopińska A., *Znaczenie kapitału intelektualnego dla uczelni wyższych. Analiza rankingów szkół wyższych* [w:] Wachowiak P. – red., *Pomiar kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Warszawa, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, 2005: s. 45-46.

3. **Transformację kapitału ludzkiego w kapitał strukturalny** – jest to proces kodyfikowania wiedzy w ten sposób, by mogła być ona wykorzystywana przez szersze grono pracowników i by pozostała w organizacji.
4. **Wzmacnianie kapitału strukturalnego** – poprzez inwestycje w kapitał strukturalny organizacji¹⁷.

Ponieważ w rocznych raportach finansowych firm pojawia się właściwie tylko wartość firmy i jej kapitał rzeczowy(owoce) pomija się zaś kapitał intelektualny(korzenie) będący niematerialnym zasobem firmy Profesor Edvinsson w modelu wartości rynkowej Skandii, dla zobrazowania problemu użył metafory drzewa, w którym pokazuje się tylko koronę czy też owoce a zapomina o korzeniach. Reasumując jeśli firma jest drzewem to widoczne są tylko owoce natomiast to czego nie widać to korzenie. Jeśli jednak zaniedba się korzenie to w przyszłości nie będzie ono rodziło owoców. Poniżej wizualizacja „drzewa” Skandii.



Rys. 1. Korzenie wartości

Źródło: leif.edvinsson@unic.net.

Efekty pracy zespołu kierowanego przez profesora Edvinssona były już widoczne w maju 1995 r., gdy Skandia wydała pierwszy na świecie publiczny raport roczny dotyczący kapitału intelektualnego stanowiący dodatek do raportu finansowego. Od tego czasu raportowanie kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa stało się uznaną praktyką w Stanach Zjednoczonych, Kanadzie, Wielkiej Brytanii, Austrii, Danii, Australii i w wielu innych krajach. W najbliższych latach będzie to obowiązkowa część raportu wszystkich firm duńskich, szwedzkich oraz wszystkich przedsiębiorstw działających na terenie wspólnej Europy¹⁸.

¹⁷ Jarugowa A., Fijałkowska J., *Rachunkowość i zarządzanie kapitałem intelektualnym – koncepcje i praktyka*, Gdańsk, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., 2002: s. 96.

¹⁸ B. Skuza, *Zarządzanie kapitałem intelektualnym na przykładzie Grupy Skandia*, [w:] *Gospodarkaoparta na wiedzy. Perspektywy Banku Światowego*, A. Kukliński (red.), KBN, Warszawa 2003: s. 145.

5. Podsumowanie

Wiedza stała się obecnie dominującym, jeśli nie najważniejszym zasobem posiadanym przez przedsiębiorstwa. O sukcesie rynkowym firmy decyduje przewaga produktu, czy usługi, które sprawnie funkcjonują dzięki jakości wiedzy użytej do ich wykreowania. Odkąd kapitał rzeczowy nie jest już wystarczającym wskaźnikiem rzeczywistej wartości przedsiębiorstwa rolę strategicznego zasobu przejęła wiedza w której kapitał ludzki stanowi jeden z obszarów.

Firmy chcąc utrzymać przewagę konkurencyjną na rynku muszą tę wiedzę umiejętnie stosować i aktualizować. Od wielu lat kapitał ludzki a w szerszym pojęciu kapitał intelektualny stanowi wyzwanie poprzez swoją wielobszarowość dla praktyków i teoretyków z zakresu psychologii, socjologii, ekonomii czy zarządzania. Nie jest rzeczą łatwą zarządzać tak nienamacalnym zaobem. Wiele firm wskazuje na trudności w identyfikacji wskaźników mierzacych rzeczywistą wartość kapitału ludzkiego.

Należy jednak pamiętać, że nie każda wiedza jest kapitałem intelektualnym. Pracownik, który nie wykorzystuje wiedzy w pracy nie jest użyteczny dla firmy. Cóż bowiem z umiejętności grania na pianinie informatykowi, który nie wykonuje poprawnie swoich podstawowych zadań dla pracodawcy.

Wiedza posiadana przez pracowników stanie się kapitałem intelektualnym tylko w przypadku możliwości przetwarzania jej i wykorzystania dla budowania przewagi konkurencyjnej.

Najważniejszym wyzwaniem dla dzisiejszych menedżerów jest tworzenie i transfer wiedzy ponieważ nawet najbardziej innowacyjny pomysł nie będzie użyteczny jeśli zakiełkuje tylko w głowie pracownika, a nie będzie dalej wdrażany czy udoskonalany.

Investycje w kapitał ludzki powinny stwarzać pracownikom możliwość udoskonalania swoich umiejętności, a także odkrywanie nowych, będących cennym kapitałem dla firmy. Budowanie kultury organizacji, która dba i ceni pracownika jest najlepszym motywatorem do kreatywnego działania. Zatem umiejętne zarządzanie kapitałem ludzkim i organizacyjnym jest kluczowym elementem sukcesu każdej firmy.

6. Literatura

- [1] Blaug M., *Metodologia ekonomii*, PWN, Warszawa 1995.
- [2] Domański S.R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993.
- [3] Jarecki W.: *Koncepcja kapitału ludzkiego*, [W:] *Kapitał ludzki w gospodarce*. Red. naukowy D. Kopycińska, PTE, Szczecin 2003.
- [4] Jarugowa A., Fijałkowska J., *Rachunkowość i zarządzanie kapitałem intelektualnym – koncepcje i praktyka*, Gdańsk, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., 2002.
- [5] Kannan G., Aulbur W.G., *Intellectual capital - Measurement effectiveness*, Journal of intellectual capital, 2004 (5, nr 3).
- [6] *konkurencyjnej*, Problemy jakości, nr 12.
- [7] Kunasz M., *Teoria kapitału ludzkiego na tle dorobku myśli ekonomicznej*, [w:] *Unifikacje gospodarek europejskich: szanse i zagrożenia*, red. A. Manikowski, A. Psyk, Wydawnictwo Naukowe Wydział Zarządzania UW, Warszawa 2004.
- [8] Matusiak M., *Kapitał intelektualny* [w:] Matusiak K.B. (red.), *Innowacje i transfer technologii*. Słownik pojęć, wydanie drugie poprawione, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2008.

- [9] Miś Wł., *Kapitał Ludzki w gospodarce rynkowej. Podstawy koncepcji kapitału ludzkiego w historii myśli ekonomicznej*, Wyższa Szkoła Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodkowskiej w Warszawie, Warszawa 2007.
- [10] Rybak M., *Zarządzanie kapitałem ludzkim a kluczowe kompetencje* [w:] Rybak M. (red), *Kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw*, Poltext, Warszawa 2003, s: 40.
- [11] Say J.B., *Traktat o ekonomii politycznej*, PWN, Warszawa 1987.
- [12] Skuza B., *Zarządzanie kapitałem intelektualnym na przykładzie Grupy Skandia*, [w:] *Gospodarkaoparta na wiedzy. Perspektywy Banku Światowego*, A. Kukliński (red.), KBN, Warszawa 2003
- [13] Skuza B., *Zarządzanie kapitałem intelektualnym na przykładzie Grupy Skandia* [w:] Wawrzyniak B. – red., *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, Warszawa, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, 2003.
- [14] Smith A., *Bogactwo Narodów. Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, PWN, Warszawa 1954.
- [15] Sopińska A., *Znaczenie kapitału intelektualnego dla uczelni wyższych. Analiza rankingów szkół wyższych* [w:] Wachowiak P. – red., *Pomiar kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Warszawa, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, 2005.
- [16] Strojny M., *Zarządzanie wiedzą i kapitałem intelektualnym jako nowe źródło przewagi konkurencyjnej*, Problemy jakości, nr 12
- [17] Walsh J.R., *Capital Concept Applied To Man*, The Quaterly journal of Economics, February, 1935.

Streszczenie

W dobie gospodarki opartej na wiedzy przedsiębiorstwa konkurując na rynku muszą wykazywać się elastycznością działań, tak by nie pozostawać w tyle za innymi. Obserwacje rynku wyraźnie wskazują na znaczenie inwestycji w kapitał ludzki jako niematerialny zasób firmy. Kapitał intelektualny leży obecnie w sferze zainteresowań teoretyków jak i praktyków zarządzania, ponieważ stanowi niewątpliwe źródło przewagi konkurencyjnej spychając na dalszy plan czynniki materialne: rzeczowe oraz finansowe. Inwestowanie w kapitał ludzi nie jest kosztem, lecz stanowi część aktywów firm. Inwestowanie w rozwój pracownika poprzez szkolenia zawodowe, wydatki na edukację oraz ubezpieczenia zdrowotne daje wymierne korzyści. Funkcjonowanie w firmie pracownika dzielącego się wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem z pewnością stanowi wartość dodaną dla każdego przedsiębiorstwa. Artykuł jest próbą omówienia kwestii kapitału ludzkiego począwszy od jego historycznego rodowodu a na kluczowej roli w nowoczesnym zarządzaniu przedsiębiorstwem skończywszy.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, kapitał intelektualny, teoria kapitału ludzkiego, niematerialny zasób przedsiębiorstwa.

HUMAN CAPITAL AS A KEY ASSET IN THE ENTERPRISE VALUE CREATION

Summary

In the era of knowledge economy businesses competing in the market must take flexible actions, so as not to lag behind others. Observations of the market clearly shows the importance of investing in human capital as a significant asset of the company. Intellectual capital is now of interest to theorists and practitioners of management because it is undoubtedly a source of competitive advantage for pushing into the background material factors: tangible and financial. Investing in people is not a cost but part of the assets of companies. Investing in employee development through training, education spending, and providing health insurance benefits. Operation of an employee in the company divides the knowledge, skills and experience will add value to each company.

Keywords: human capital, intellectual capital, theory of human capital, intangible asset.

Translated by Marta Mazurkiewicz

MARTA MAZURKIEWICZ

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

e-mail: marta.mazurkiewicz@sgh.waw.pl

