

Łukasz JABŁOŃSKI*

 0000-0001-6922-0501

Ewolucja podejść do kapitału ludzkiego w naukach ekonomicznych¹

Streszczenie: W artykule przedstawiono ewolucję podejść do kapitału ludzkiego na tle badań z zakresu ekonomii, finansów i nauk o zarządzaniu. Rozważania oparto na przeglądzie literatury z zakresu (a) teorii kapitału ludzkiego (Schultz, Mincer, Becker), (b) neoklasycznej (Spence, Arrow, Thurow) i radykalnej (Bowles, Gintis) krytyki teorii kapitału ludzkiego, a także (c) rachunkowości zasobów ludzkich i (d) nauk o zarządzaniu. Zasadniczym wnioskiem jest stwierdzenie, że niezgodności terminologiczne towarzyszące kapitałowi ludzkiemu, a pojawiające się między przedstawicielami różnych szkół ekonomicznych, wynikają z odmiennych tradycji teoretycznych, na których badacze ci osadzili dyskusję nad tym rodzajem kapitału.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, ekonomia neoklasyczna, ekonomia radykalna, rachunkowość zasobów ludzkich, nauki o zarządzaniu

Kody klasyfikacji JEL: B31, D20, I20, J24

Artykuł złożony 5 marca 2020 r., w wersji poprawionej nadesłany 10 października 2020 r., zaakceptowany 18 marca 2021 r.

* Katedra Makroekonomii, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Polska; e-mail: lukaszj@uek.krakow.pl

¹ Publikacja została sfinansowana ze środków subwencji przyznanej Uniwersytetowi Ekonomicznemu w Krakowie. Autor składa podziękowania prof. em. SGH i INE PAN Stanisławowi R. Domańskiemu za uwagi krytyczne do pierwszej wersji tego opracowania. Oczywiście cała odpowiedzialność za występujące w artykule mankamenty spada wyłącznie na autora.

The Evolution of Approaches to Human Capital in Economics

Abstract: This paper traces the evolution of approaches to human capital in economics, finance and management. It is based on research reports focusing on: (a) the theory of human capital (Schultz, Mincer, Becker), (b) neoclassical (Spence, Arrow, Thurow) and radical (Bowles, Gintis) criticism of human capital theory, (c) human resource accounting, and (d) management. The main finding of the paper is that a terminological disagreement between proponents of various economic approaches stems from the fact that researchers sometimes use different theoretical backgrounds for studying and interpreting the human capital concept.

Keywords: human capital, neoclassical economics, radical economics, human resource accounting, management

JEL classification codes: B31, D20, I20, J24

Article submitted March 5, 2020, revision received October 10, 2020,
accepted for publication March 18, 2021.

Wprowadzenie

Pojęcie kapitału ludzkiego, funkcjonując w literaturze ekonomicznej od lat sześćdziesiątych XX wieku, przyciąga uwagę badaczy z zakresu ekonomii, finansów, a także nauk o zarządzaniu. Zatem obecnie mamy do czynienia ze znacznym zróżnicowaniem tych badań, które dotyczą mikroekonomicznych i makroekonomicznych implikacji kapitału ludzkiego, w tym jego związków ze wzrostem gospodarczym i przetrwaniem organizacji. Pokażny dorobek dotyczy także metod pomiaru i zagadnień terminologicznych związanych z kapitałem ludzkim².

Jednak w literaturze można dostrzec niejednoznaczności, przez co trudno mówić o dojrzałości programu badań nad tym rodzajem kapitału. Po pierwsze, wiele niejasności wiąże się z definiowaniem kapitału ludzkiego. W literaturze podkreśla się, iż od lat sześćdziesiątych XX wieku kapitał ludzki w warstwie definicyjnej przeszedł tak daleką ewolucję, że zatracił on konotacje kategorii kapitału, które wynikały z neoklasycznych rozstrzygnięć Schultza, Mincera i Beckera [Hanushek, Woessman, 2015: 1]. Po drugie, wiele kontrowersji wzbudza opracowanie metod pomiaru kapitału ludzkiego, które opierając się na podstawach metodologicznych satysfakcjonujących szersze gremium badaczy, pozwalałyby na prowadzenie wiarygodnych badań empirycznych [Folloni, Vittadini, 2010].

Na tle tych niejasności w artykule zwrócono uwagę na terminologiczne kwestie związane z kapitałem ludzkim, wychodząc z założenia, że problemy

² Wśród polskich autorów można wskazać m.in. [Cichy, 2008; Cichy, Malaga, 2007; Czapiński, 2007; Dobija, 1998; 2002b; Domański, 1993; 2000; Florczak, 2007; 2008; Growiec, 2007; Jarecki, 2006; Kunasz, 2004; Liberda, 2005; Liberda, Tokarski, 2004; Lipka, 2007; 2012; Pochtowski, 2008; Próchniak, 2006; Strużyna, 2007; Wieczorek-Szymańska, 2010].

definityjne wydają się zawsze pierwotne względem pomiaru, gdyż „wpierw trzeba ustalić, co się chce mierzyć, nim sam pomiar się zacznie” [Domański, 1993: 49]. Warto podkreślić, że liczni autorzy zwrócili uwagę na różny sposób definiowania kapitału ludzkiego, a także na rozdzwięk w tym zakresie między przedstawicielami ekonomii, finansów i nauk o zarządzaniu³. Jednak w literaturze można zauważyć brak opracowań, w których podejmowano by próbę wskazania różnic w definiowaniu kapitału ludzkiego na tle z jednej strony rozwoju kierunków badań w naukach ekonomicznych nad znaczeniem kapitału zawartego w ludziach dla gospodarki i firmy, z drugiej zaś powodów, którymi przedstawiciele różnych dyscyplin nauk ekonomicznych uzasadniali włączenie kapitału ludzkiego w dyskusję naukową. Zatem celem artykułu jest zaprezentowanie na podstawie przeglądu literatury przedmiotu ewolucji podejść do kapitału ludzkiego w badaniach z zakresu ekonomii, finansów i nauk o zarządzaniu i na tym tle zwrócenie uwagi na różnice w interpretacji tego kapitału na gruncie różnych dyscyplin nauk ekonomicznych.

Struktura artykułu jest następująca. Pierwsza część zawiera główne wątki dyskusji w myśli ekonomicznej do połowy XX wieku na temat znaczenia człowieka w procesach ekonomicznych. Następnie omówiono początki konceptualizacji kapitału ludzkiego w ekonomii, zaś w kolejnej części przedstawiono istotę teorii kapitału ludzkiego Beckera i wyrastające z tej teorii znaczenie kapitału ludzkiego. Dalej zawarto krytykę teorii kapitału ludzkiego, którą oparto na z jednej strony ekonomii neoklasycznej i socjologicznej teorii kredencjalnej, zaś z drugiej ekonomii radykalnej. W dalszej części artykułu zwrócono uwagę na podejścia do kapitału ludzkiego w naukach o przedsiębiorstwie z podziałem na interpretacje wpisujące się w finanse oraz nauki o zarządzaniu. Artykuł zamyka podsumowanie zawierające wnioski z prowadzonych rozważań.

Człowiek i jego walory ekonomiczne w ekonomii klasycznej

W ekonomii klasycznej dyskusja nad znaczeniem człowieka w gospodarce wyrasta na gruncie laborystycznej teorii wartości rozwijanej przez m.in. Williama Petty'ego, Adama Smitha, Davida Ricardo, Johna S. Milla, a także Karola Marksa. W teorii tej wartość dóbr i usług w gospodarce wyjaśniano kosztami pracy, a więc m.in. środkami materialnymi, np. żywnością (Petty), wysiłkiem i trudem (Smith), a także czasem pracy (Mars) przeznaczonymi przez pracownika na wytworzenie towarów. W wyniku rewolucji marginalistyczno-subiektywistycznej od lat siedemdziesiątych XIX wieku nastąpił odwrót w ekonomii od tej teorii. Analiza wartości w gospodarce przesunęła się wówczas ze sfery produkcji na konsumpcję, a zwłaszcza na związki łączące użyteczność

³ Wśród polskich autorów można wskazać m.in. [Dawidziuk, 2016; Holko, 2017; Jamka, 2011; Jarecki, 2003; 2007; Niklewicz-Pijaczyńska, Wachowska, 2012; Rogowska, 2017; Sobczak, 2018; Stalończyk, 2012; Tittenbrun, 2017; Wieczorek-Szymańska, 2010].

krańcową i rzadkość nabywanych dóbr na rynku [Zagóra-Jonszta, 2014: 17; Nowak-Posadzy, 2015: 21].

Jednak warto podkreślić, że na gruncie laborystycznej teorii wartości sformułowano podstawy metodologiczne dla ekonomicznej percepcji człowieka, które wykorzystano w drugiej połowie XX wieku w badaniach nad kapitałem zawartym w ludziach. W szczególności warto podkreślić dwa podejścia. Pierwsze wytyczył Petty, zaś drugie – Smith [Czajkowski, 2013; Dawidziuk, 2016; Domański, 1993; Jamka, 2011; Jarecki, 2003; Kunasz, 2004; Stalończyk, 2012; Wieczorek-Szymańska, 2010]⁴.

Petty [1958a: 572–574] podkreślał, że wartość populacji powinna być ujęta w bogactwie kraju. Wynika to z faktu, że bogactwo każdego kraju zależy „od liczby, umiejętności i pracowitości jego ludu” [Petty, 1958b: 450]. Zatem zgodnie z podejściem wytyczonym przez Petty’ego człowieka traktuje się jako kapitał [Domański, 1993: 28–31].

Smith z kolei w rozważaniach nad rolą człowieka w procesach produkcji zwracał uwagę na przyczyny różnic występujących w wynagrodzeniach między pracownikami na różnych stanowiskach pracy [Smith, 2020: 117–140]. W takim ujęciu na znaczeniu zyskiwały talenty, rozumiane przez Smitha jako użyteczne umiejętności nabyte przez ludzi w wyniku edukacji i nauki zawodu, umożliwiające wykonywanie pracy o różnym stopniu trudności. Jednocześnie im większa trudność wykonywanej przez pracownika pracy, tym wyższy poziom uzyskiwanych przez niego wynagrodzeń. Stąd różnice między ludźmi w nabytych talentach determinują występujące między nimi zróżnicowania wynagrodzeń [Domański, 1993: 33; Spalletti, 2014: 265–266]⁵. Oznacza to, że Smith oddziela człowieka od jego walorów ekonomicznych, a więc nabytych talentów. Zatem zgodnie z podejściem wytyczonym przez Smitha kapitałem nie jest człowiek, jak u Petty’ego, lecz nagromadzone w nim umiejętności.

W rozpoczętą przez Petty’ego i Smitha dyskusję włączyło się wielu ekonomistów klasycznych. Z jednej strony np. William N. Senior, John R. McCulloch, Léon Walras, Vilfredo Pareto, zgodnie z podejściem Petty’ego, podkreślali argumenty na rzecz ujmowania ludzi jako kapitału, z drugiej zaś m.in. John S. Mill,

⁴ Znaczenie człowieka w produkcji zajmowało ważne miejsce u Marksa. Jednak jego interpretacja kapitału, a także umiejętności pracowników, uniemożliwiła oparcie w drugiej połowie XX wieku koncepcji kapitału ludzkiego na ekonomii marksowskiej. Kapitał u Marksa [1960: 66–96] jest „społecznym stosunkiem produkcji”. Z kolei umiejętności, kwalifikacje oraz zdolności fizyczne i duchowe robotnika tworzą siłę roboczą, która jest sprzedawana na rynku przez pracownika. Co więcej, umiejętności są nabywane albo bezkosztowo w przypadku robotników wykonujących prace proste, albo po niskich kosztach, gdy pozyskiwane są przez wykwalifikowanych pracowników. Wynika to z tego, że zdolność człowieka do zdobywania umiejętności, podobnie jak gatunek ludzki należy traktować jako dzieło natury, która napędza także rozwój społecznych sił wytwórczych. Zatem według Marksa nie należy płacić za zdobywanie umiejętności, a przez to nie ma uzasadnienia dla traktowania ich jako formy kapitału [Zagóra-Jonszta, 2014: 15; Holko, 2016: 97–98; Nowak-Posadzy, 2015: 28].

⁵ Zdaniem Smitha wrodzone cechy człowieka, a więc w dzisiejszym rozumieniu uzdolnienia i predyspozycje do wykonywania zawodu, w niewielkim stopniu przekładają się na ucieleśniony w człowieku kapitał w przeciwieństwie do nawyków, przyzwyczajeń i wykształcenia [Spengler, 1977].

Alfred Marshall i Friedrich List, podążając śladem Smitha, zwracali uwagę jedynie na nagromadzone w pracownikach umiejętności jako formę kapitału⁶. Warto podkreślić, że chociaż do połowy XX wieku ekonomiści nie sformułowali koncepcji kapitału zawartego w ludziach, to ich rozstrzygnięcia przyczyniły się do wyjaśnienia znaczenia inwestowania w ludzi dla podniesienia wydajności ich pracy [Kiker, 1966: 496]⁷.

Rewolucja T.W. Schultza – podstawy szkoły chicagowskiej

Przełom w ekonomicznej percepcji człowieka nastąpił na przełomie lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych XX wieku. Zwrócenie uwagi przez Schultza najpierw na „kapitał inwestowany w człowieka” [1950: 11], później na „inwestycje w człowieka” [1959], a ostatecznie na „inwestycje w kapitał ludzki” [1961b] wynikało z dwóch powodów wyrastających na tle empirycznych badań nad czynnikami wzrostu gospodarczego USA i krajów Europy Zachodniej.

1. Ważnym przyczynkiem były „ekonomiczne zagadki” (*economic puzzles*) [Schultz, 1972: 16–18], które, ujawniając się w empirycznych analizach porównawczych, otworzyły nowe możliwości badawcze. W szczególności Denison [1962], Schultz [1961a], a także nieco później Jorgenson i Griliches [1967] pokazali na podstawie analizy czynników wzrostu gospodarczego USA, że „pominięcie poprawy wyedukowania siły roboczej odpowiada za dużą część niedoszacowań wzrostu efektywności siły roboczej” [Schultz, 1972: 18].
2. Na tle tych niejasności Denison [1962] postawił pytanie wpisujące się w spór między zwolennikami podejścia Smitha i Petty’ego, a mianowicie, czy wartość użytecznych umiejętności człowieka nie jest tym samym, co wartość człowieka *per se*, skoro zakładając, że te pierwsze są również uosobione w człowieku, w ujęciu metrycznym trudno jest wskazać różnice między nimi [Folloni, Vittadini, 2010: 251].

Spostrzeżenia Schultza okazały się na tyle ważnym osiągnięciem, że jeszcze w latach sześćdziesiątych obwołano go jednym z protoplastów rewolucji kapitału ludzkiego [Blaug, 1976: 850; Bowman, 1966; 1980; Sobel, 1978: 278; 1982: 258]. Co istotne, jego rozstrzygnięcia miały dwojakię implikacje dla badań ekonomicznych. Po pierwsze, w pewnym sensie zakończyły spór między zwolennikami Petty’ego, traktującymi człowieka jako kapitał oraz

⁶ M.in. [Czajkowski, 2013; Dawdziuk, 2016; Domański, 1993; Kiker, 1966; Jarecki, 2007; Kunasz, 2004; Rogowska, 2017; Sobczak, 2018; Stalończyk, 2012; Tittenbrun, 2017; Wieczorek-Szymańska, 2010; Wronowska, 2005].

⁷ Petty, Smith i inni ekonomiści klasycyści analizując znaczenie człowieka w produkcji, podejmowali *de facto* wysiłki na rzecz rozwoju klasycznej koncepcji czynników wytwórczych. Zatem zmierzali oni do wyodrębnienia nowych czynników, obok ziemi, pracy i kapitału, które z jednej strony ujmowały nabyte i wrodzone cechy ludzi, a więc elementy współcześnie przypisane kapitałowi ludzkiemu, z drugiej zaś – lepiej wyjaśniały procesy tworzenia bogactwa narodów oraz wzrostu i rozwoju ekonomicznego krajów (por. [Wronowska, 2005: 124–125]).

ekonomistami wpisującymi się w podejście Smitha, zgodnie z którym kapitałem są jedynie nagromadzone w ludziach umiejętności. Schultz, po pierwsze, oparł rozważania nad inwestycjami w kapitał ludzki na podejściu Smitha. Po drugie zaś, wyznaczył podstawę epistemologiczną dla chicagowskiej szkoły kapitału ludzkiego, rozwijanej przez Beckera i Mincera, a następnie wykorzystanej przez przedstawicieli teorii endogenicznego wzrostu gospodarczego. W szczególności jego osiągnięcia można sprowadzić do kilku uogólnień.

1. Rozwiał on wątpliwości niektórych klasyków ekonomii, np. Milla i Marshalla, którzy byli sceptyczni wobec łączenia określenia „kapitał” z pojęciem „ludzie”, aby uniknąć kontrowersyjnych moralnie porównań człowieka do maszyny [Kiker, 1966: 486–487]. Schultz [1961b: 2] przyznaje, że, „nasze wartości i przekonania powstrzymują nas przed spoglądaniem na człowieka jako dobro kapitałowe”, jednak „nie ma nic w koncepcji bogactwa człowieka sprzecznego z ideą, że istnieje ona dla korzyści ludzi. Przez inwestowanie w siebie ludzie mogą zwiększać przestrzeń dostępnych wyborów. Jest to jeden sposób, w jaki wolni ludzie mogą zwiększać swój dobrobyt”.
2. Inwestycje w kapitał ludzki Schultz wiąże ze Smithowskimi talentami, a więc nabytymi przez inwestowanie w siebie i użytecznymi umiejętnościami jako formą kapitału⁸. Z kolei, nawiązując do drogi wytyczonej przez Petty’ego, nie posługuje się on terminem „kapitał ludzki” (*human capital*), lecz „zasób ludzki” (*human resource*) [Schultz, 1961b: 3]⁹.
3. Pojęcie kapitału ludzkiego opiera on na klasycznej teorii kapitału. Zatem kapitał ludzki jest kapitałem, gdyż „pewne rodzaje wydatków (poświęceń) tworzą produktywny zasób uosobiony w człowieku, który świadczy usługi w przyszłych okresach” [Schultz, 1972: 2].
4. Schultz [1972: 5] podkreśla, że „kapitał ludzki jest pojęciem ściśle ekonomicznym. Chociaż jest on odnoszony do pewnych cech człowieka, to jednak nie jest przewidziany do służenia tym, którzy zajmują się analizowaniem zachowań psychologicznych, społecznych i kulturowych”.
5. W kapitale ludzkim Schultz ujmuje nie tylko inwestycje w edukację i szkolenia zawodowe, lecz także w zdrowie, gdyż ono również zwiększa wydajność pracowników i przez to dochód narodowy. Jednak nabywanie umiejętności w wyniku kształcenia traktuje on jako monolit. Nie wyszczególnia, który rodzaj edukacji czy innych inwestycji w kapitał ludzki w większym, a który w mniejszym stopniu zwiększa produktywność pracowników. Zatem Schultz podtrzymał tradycję neoklasycznej ekonomii, zamieniając „czarną skrzynkę” pracy (*labour*) na „czarną skrzynkę” kształcenia, co spotkało się z krytyką ze strony przedstawicieli ekonomii radykalnej, tj. Bowlesa i Gintisa [1975].

⁸ Problem ten wyjaśniają m.in. [Blaug, 1976; Bowman, 1964, 1966, 1980; Domański, 1993; Kiker, 1966; Sobel, 1978, 1982; Spengler, 1977; Sweetland, 1996].

⁹ Jednak warto podkreślić, że problem znaczenia terminu „zasoby ludzkie” Schultz [1961b: 3; 1972: 9] podejmuje w celu precyzyjnego zdefiniowania kapitału ludzkiego jako głównego obszaru swoich badań.

Teoria kapitału ludzkiego

Rozstrzygnięcia Schultza rozpoczęły rewolucję kapitału ludzkiego, którą współtworzyli Mincer [1958] i Becker [1962; 1964]. Szczególny wkład w tę rewolucję przypisuje się zwłaszcza Beckerowi, który formalnie ją rozpoczął publikacją z 1962 roku, a także jest autorem teorii kapitału ludzkiego. Wyrazem przełomowości tych rozstrzygnięć jest fakt, że już w tej samej dekadzie powstało kilka prac systematyzujących metodologiczne podstawy tej rewolucji [Bowman, 1964; 1966; Kiker, 1966], zaś dekadę później kapitał ludzki został formalnie wpisany do historii myśli ekonomicznej [Blaug, 1976; Chirat, Le Chapelain, 2020: 62]. W szczególności Blaug [1976] podkreślił dwie kwestie, które stały się zasadniczym trzonem badań nad tym rodzajem kapitału na przełomie szóstej i siódmej dekady XX wieku, tj.:

- a) założenie, że „ludzie wydają na samych sobie [...] dla uzyskania przyszłych finansowych i niefinansowych przychodów” [1976: 829],
- b) metodologiczny indywidualizm, czyli pogląd, że „wszystkie społeczne zjawiska powinny być odnoszone do ich podstaw w zachowaniach jednostkowych” [1976: 830].

Mincer i Becker podążali ścieżką Schultza, jednak przyjęli inną perspektywę badawczą. Schultz analizował inwestycje w kapitał ludzki w kontekście wzrostu gospodarczego, zatem obrał makroekonomiczną perspektywę analizy. Z kolei badania Mincera [1958] i Beckera [1962; 1964] miały charakter mikroekonomiczny, gdyż dotyczyły heterogeniczności pracowników ze względu na dochody indywidualne, wynikające z odmiennych inwestycji w edukację (kapitał ludzki).

Do końca lat pięćdziesiątych XX wieku w ekonomii wyodrębniano dwa główne czynniki wyjaśniające poziom dochodów indywidualnych, tj. umiejętności pracowników (*ability*) i zbieg okoliczności, łut szczęścia (*chance*). Jednak wobec trudności w definiowaniu tych czynników i empirycznej weryfikacji ich znaczenia dla nierówności dochodowych Mincer [1958: 282–283] zaproponował, aby zasadniczym trzonem tych badań były czynniki ekonomiczne związane z wyborami indywidualnymi pracowników¹⁰. Wobec tego spostrzeżenia podstawą metodologiczną jego badań stała się teoria racjonalnych oczekiwań i wynikająca z tej teorii zasada kompensacji (*compensation principle*), zgodnie z którą różnice w dochodach indywidualnych są rekompensatą za uciążliwość związane z wykonywaną pracą, w tym poniesione wydatki na szkolenia, aby ten dochód uzyskać [Mincer, 1958: 283–284].

Mincer zakładał więc dodatnią zależność między dochodem indywidualnym i wyposażeniem pracownika w kapitał ludzki, wyodrębniając dwa jego źródła, tj. szkolenia i doświadczenie. Na podstawie danych empirycznych pokazał także, że poziom i tempo wzrostu dochodów są dodatnio skorelowane z poziomem przeszkolenia [Mincer, 1958: 292]. Zatem z modelu Min-

¹⁰ Jednak Mincer [1958: 283] dostrzegął znaczenie nieekonomicznych czynników w wyjaśnianiu podziału dochodów indywidualnych.

cera, ilustrującego podział dochodów indywidualnych oparty na kapitale ludzkim, wynika, że racjonalny podmiot ekonomiczny (osoba) kontynuuje naukę do momentu, gdy korzyści w postaci bieżącej wartości przyszłego dochodu z każdego dodatkowego roku kształcenia są wyższe niż jego koszty.

Zgodnie z kierunkiem wytyczonym przez Schultza i Mincera Becker również związał swoje badania z teorią racjonalnych oczekiwań, odwołując się *explicite* do „racjonalnej osoby” i „racjonalnej firmy” [Becker, 1962: 21, 41]. W szczególności rozważania dotyczące prywatnej i publicznej stopy zwrotu z inwestycji w edukację oparł on na założeniu, że „wielkości zainwestowane są funkcją oczekiwanej stopy zwrotu” [Becker, 1964: 64]. Zatem, podobnie jak Schultz i Mincer, założył on *implicitie*, że wydajność pracowników jest dodatnio skorelowana z edukacją. Pozwoliło to sformułować wniosek, będący sednem teorii kapitału ludzkiego, że edukacja wyposaża ludzi w umiejętności produkcyjne, zaś pracodawcy są skłonni wynagradzać wyższą produktywność pracowników [Barone, van de Werfhorst, 2011: 486]. Warto podkreślić, że początkowo Becker nie zdefiniował *explicite* kapitału ludzkiego. Posługuje się on natomiast zamiennie terminami „edukacja”, która wyposaża pracowników w umiejętności zwiększające ich wydajność, oraz „inwestowanie w kapitał ludzki” rozumiane jako „działania, które wpływają na przyszłe dochody realne poprzez osadzenie zasobów w ludziach” [Becker, 1962: 9]¹¹.

Warto podkreślić, iż Becker mało uwagi poświęcał problemom metodologicznym, jednak, jak wyjaśnia Heckman [2015: 74], analiza jego prac pozwala wysnuć interesujące wnioski dla „ekonomistów dążących do realizowania empirycznie owocnych badań”. W szczególności jego podejście wyrasta z przełomowych dla metodologii ekonomii prac Friedmana [1949; 1953] i Koopmansa [1947]. Zatem odrzucał on czysto indukcyjne podejście Burnsa i Mitchella [1946], z którego wynikało, że „fakty mogą mówić same za siebie”. Odżegnywał się także, jak Friedman [1953], od czysto teoretycznego podejścia w ekonomii. Zgadzał się natomiast z Koopmansem [1947], że badania empiryczne powinny być oparte na teorii, a więc opowiadał się za indukcyjno-dedukcyjnym (*abductive*) podejściem do badań ekonomicznych. Co więcej, konsekwentnie opierał się na trzech założeniach, tj. (a) podmioty ekonomiczne działają w swoim własnym interesie, (b) preferencje są stałe, choć mogą się zmieniać pod wpływem nawyków, przyzwyczajzeń, nauki i dlatego mogą być zróżnicowane między ludźmi oraz (c) rynki są w równowadze [Becker, 1978; Heckman, 2015].

Dzięki temu Becker związał różnorodne kierunki badań nad kapitałem w ludziach w jednolite i niezbyt obszerne ramy teoretyczne¹². Pozwoliło to dotrzeć do sedna problemu rozwoju umiejętności ludzi na tle szerokiego

¹¹ Definicje *explicite* kapitału ludzkiego jako „wiedza, informacje, poglądy, umiejętności oraz zdrowie jednostek” znajdujemy w późniejszych jego pracach [Becker, 2002: 3].

¹² Jak wyjaśnia Heckman [2015], Becker [1964] połączył rozważania nad kapitałem w ludziach zapoczątkowane przez Smitha z empirycznymi badaniami Friedmana i Kuznetsa [1945], którzy opracowali empiryczną podbudowę dla teorii kapitału ludzkiego poprzez obliczenie stóp zwrotu

wachlarza zjawisk ekonomicznych¹³, co stanowiło o ewidentnej atrakcyjności jego badań [Heckman, 2015]. W szczególności osiągnięcia Beckera można podsumować następująco.

1. Becker odrzucił upraszczające założenie o homogeniczności zasobu pracy i zwrócił uwagę ekonomistów na zróżnicowanie pracowników ze względu na wynagrodzenia, umiejętności i doświadczenie [Bowles, Gintis, 1975: 74].
2. Zwrócił uwagę na fakt, że inwestycje mogą być realizowane przez pracowników i ich rodziny, a także przez firmy. Jednak firmy będą skłonne finansować szkolenia pracownikom jedynie wówczas, gdy uzyskają one gwarancje (np. poprzez finansowanie szkoleń bardzo specyficznych, tj. ściśle związanych z profilem ich działalności), że pracownik po przeszkoleniu nie zmieni pracy. W przeciwnym razie koszty szkoleń będą ponoszone przez pracowników lub ich rodziny [Folloni, Vittadini, 2010: 259].
3. W przedbeckerowskim ujęciu ekonomiści byli zgodni, że edukację nieobowiązkową zrównuje się z innymi dobrami konsumpcyjnymi. Zatem popyt na edukację był „zależny od »gustów«, »dochodów rodziny« i »cen« szkolenia w postaci kosztów czesnego” [Blaug, 1976: 829]. Jednak w takiej interpretacji czynników popytu na kształcenie pojawiał się problem, który odróżniał edukację od innych dóbr konsumpcyjnych. Mianowicie, aby nabywać edukację, osoba konsumująca, a więc uczeń, musiał posiadać pewne zdolności. Niemniej „większość ekonomistów czuła się usatysfakcjonowana, zostawiając te kwestie socjologom i psychologom społecznym, którzy zarówno gusta, jak i zdolności do konsumowania edukacji warunkowali środowiskiem pochodzenia ucznia oraz poziomem wykształcenia rodziców” [Blaug, 1976: 829]. Z kolei Becker wprowadził w przestrzeń badań ekonomicznych społeczne instytucje, takie jak edukacja szkolna, szkolenia zawodowe i rodzinę, które wcześniej były zarezerwowane dla czysto kulturowych i socjologicznych analiz [Bowles, Gintis, 1975: 74].

Zatem Becker otworzył przestrzeń analityczną dla badań nad stopą zwrotu z edukacji (m.in. [Ashenfelter, Krueger, 1994; Mincer, 1974]) i czynnikami determinującymi zmienność tej stopy (m.in. [Blundell i in., 1999; Butcher, Case, 1994; Card, Krueger, 1992; Cingano, 2003]). Teoria kapitału ludzkiego została także wykorzystana w rozwijanej od przełomu ósmej i dziewiątej dekady XX wieku teorii endogenicznego wzrostu gospodarczego, gdzie zastosowano podejście do kapitału zawartego w ludziach wywiedzione od Smitha, a następnie skonkretyzowane przez Schultza, zaś później Beckera. Jednak w literaturze można wyodrębnić dwojaki sposób do kapitału ludzkiego w kontekście jego roli we wzroście gospodarczym.

z różnych rodzajów szkoleń zawodowych, wprowadzając rozróżnienie pomiędzy ogólnym i specyficznym kapitałem ludzkim.

¹³ W szczególności Becker wyjaśnił [1964]: (a) czynniki i ekonomiczne skutki edukacji szkolnej, (b) szkolenia zawodowe na stanowisku pracy (*on-the-job-training*) i cykl życia wzrostu wynagrodzeń, (c) decyzje pracowników dotyczące zaniechania pracy oraz firm – o zwalnianiu pracowników, (d) modele handlu między krajami.

Pierwsze zostało wytyczone przez Lucasa [1988] i wiąże się z bezpośrednim wpływem kapitału ludzkiego na wzrost gospodarczy¹⁴. W podejściu tym kapitał ludzki jako dodatkowy nakład w funkcji produkcji, łączącej produkt z liczbą pracowników, kapitałem rzeczowym i TFP, wspiera wzrost produktu na pracującego, podobnie jak inne czynniki wytwórcze¹⁵. Drugie podejście wiąże się z pośrednim wpływem tego czynnika na wzrost gospodarczy¹⁶, wyrastając z pracy Romera [1986], w której wyjaśnił on znaczenie postępu technicznego dla wzrostu gospodarczego, a także Nelsona i Phelps'a [1966], którzy zdefiniowali kapitał ludzki jako zdolność adaptacyjną pracowników w stanach nierównowagi [Acemoglu, Autor, 2011: 4]¹⁷.

Krytyka teorii kapitału ludzkiego

Zasadniczy powód krystalizującej się relatywnie szybko, bowiem już na początku lat siedemdziesiątych XX wieku, krytyki teorii kapitału ludzkiego wynika z dwóch kwestii. Po pierwsze, Becker, podobnie jak Schultz i Mincer, założyli *implicite*, że wydajność pracowników jest dodatnio skorelowana z ich edukacją. Z kolei w swoich badaniach empirycznych nie analizowali oni związków łączących inwestycje w edukację i akumulację umiejętności, zwiększających wydajność pracowników [Barone, van de Werfhorst, 2011: 486]. Po drugie, krytyka ta podkreśla, że edukacja, a więc nabywanie umiejętności, nie wyjaśnia w pełni mechanizmu alokacji pracowników na rynku pracy, co jest zasadniczym wnioskiem wynikającym z teorii kapitału ludzkiego. W szczególności zajmowanie stanowisk pracy z wysokimi wynagrodzeniami przez pracowników nie jest wyjaśnione tylko ich produktywnością, lecz także innymi czynnikami.

Na tym tle ukształtowała się krytyka teorii kapitału ludzkiego dwojakiemu charakteru¹⁸. Po pierwsze, w wyniku niejednoznaczności wyników badań empirycznych podawano w wątpliwość dodatnie znaczenie kapitału ludzkiego dla wzrostu gospodarczego. W szczególności w badaniach mikroekonomicznych i prowadzonych na poziomie firmy kapitał zawarty w ludziach wykazywał dodatnie związki z odpowiednio płacami pracowników i sukcesem firmy. Z kolei analizy makroekonomiczne ilustrowały często obojętne, a nawet ujemne, znaczenie tego rodzaju kapitału dla wzrostu gospodarczego¹⁹.

¹⁴ Rogers [2003] określa takie związki kapitału ludzkiego i wzrostu gospodarczego jako efekt poziomu [Engelbrecht, 2003; Próchniak, 2006].

¹⁵ Empiryczne badania nawiązujące do tego podejścia prowadzili m.in. [Delgado i in., 2014; Krueger, Lindahl, 2001; Liberda, 2005; Liberda, Tokarski, 2004; Mankiw i in., 1992].

¹⁶ Rogers [2003] ten rodzaj związków kapitału ludzkiego i wzrostu gospodarczego określa jako efekt stopy.

¹⁷ Por. [Cichy, Malaga, 2007; Domański, 2000; Drobny, 2010; Engelbrecht, 2003; Florczak, 2007; 2008; Malaga, 2011; Mendes i in., 2012: 11; Próchniak, 2006; 2009].

¹⁸ Krytykę teorii kapitału ludzkiego można znaleźć w m.in.: [Bailly, 2016; Barone, van de Werfhorst, 2011; Blaug, 1976; Drobny, 2017; Holko, 2017; Spencer, 2000; Teixeira, 2000; Walters, 2004].

¹⁹ Zob. [Czapiński 2008; Folloni, Vittadini, 2010: 255–256; Groth, Growiec, 2018; Growiec, 2007].

Po drugie, krytykę idei kapitału ludzkiego podjęto na gruncie z jednej strony ekonomii neoklasycznej [Arrow, 1973; Spence, 1973] i radykalnej [Bowles, Gintis, 1975], z drugiej zaś teorii socjologicznych [Collins, 1974; 1979]. Jednak w krytyce tego charakteru należy podkreślić dwa główne wątki dyskusji, z których wynika zróżnicowany ciężar zarzutów względem teorii kapitału ludzkiego. Pierwszy wiąże się z teorią sygnalizacji opartą na ekonomii neoklasycznej i socjologiczną teorią kredencjalną, które można traktować jako komplementarne ujęcia względem programu Beckera. Zaś drugi wątek tej krytyki wyrasta z ekonomii radykalnej, gdzie Bowles i Gintis [1975] sformułowali podwaliny dla konkurencyjnego programu badań względem Beckera²⁰.

Teoria sygnalizacji i teoria kredencjalna

Pierwsza fala krytyki kapitału ludzkiego wyrosła na tle wyników badań empirycznych, w których podawano w wątpliwość rozstrzygnięcia Beckera, Mincera i Schultza. Po pierwsze, badania z przełomu szóstej i siódmej dekady XX wieku ujawniły niskie, a często nawet ujemne stopy zwrotu z prywatnych inwestycji w edukację [Campbell, Siegel, 1967; Carnoy, Marenbach, 1975; Freeman, 1975; Galper, Dunn, 1969], co było niezgodne z Beckerowskim sposobem wyjaśnienia popytu na kształcenie. Po drugie, m.in. Bolwes [1973] i Morgenstern [1973] pokazali, że cechy wrodzone i dzieciństwo mają większe znaczenie dla wynagrodzeń pracowników, niż wynika to z teorii kapitału ludzkiego. Po trzecie, jak wyjaśnia Blaug [1976: 831], po drugiej wojnie światowej jedynie w kilku krajach (USA, Japonia, Filipiny, Indie) popyt na kształcenie nieobowiązkowe nie był ograniczany podażą miejsc w instytucjach edukacyjnych, których liczbę określały decyzje publiczne. Zatem badania nad prywatnym popytem na edukację w innych krajach byłyby *de facto* analizami dotyczącymi zarówno funkcji podaży, jak i popytu na kształcenie. Dlatego większość badań z lat sześćdziesiątych i siedemdziesiątych XX wieku nad stopami zwrotu z inwestycji w edukację, które oparto na teorii kapitału ludzkiego, dotyczy USA. Wreszcie po czwarte, pojawiły się wątpliwości związane z dodatnim znaczeniem edukacji dla wzrostu gospodarczego [Blaug, 1976: 837], co nasilało sceptycyzm badaczy wobec ekonomicznych i społecznych korzyści dynamicznego rozwoju systemów edukacyjnych po drugiej wojnie światowej [Demeulemeester, Diebolt, 2011].

Teoretyczną konsekwencją tych wątpliwości było opracowanie teorii sygnalizacji (*signal theory*) [Arrow, 1973; Spence, 1973], z której wynika, że wykształcenie niekoniecznie determinuje umiejętności pracowników gotowe do użycia (*ready-to-use*) przez pracodawcę, lecz bardziej ilustruje potencjalną produktywność lub potencjalne przygotowanie osoby do pracy na danym

²⁰ Warto wyraźnie podkreślić, że te dwa wątki dyskusji dotyczą podejść krytycznych, które nie odrzucają koncepcji kapitału ludzkiego jako niedopuszczalnej. W związku z tym zwłaszcza Bowles i Gintis odzwierciedlają niejako prawe skrzydło ekonomii radykalnej, gdyż większość marksistów nie dopuszcza dyskusji o kapitale ludzkim.

stanowisku [Barone, van de Werfhorst, 2011: 484]. Zatem zgodnie z tą teorią wykształcenie nie wpływa na produktywność w sposób bezpośredni, lecz przełamuje asymetrię informacji między pracownikiem i pracodawcą w zakresie nieobserwowalnych cech kandydatów do pracy, które świadczą o ich faktycznych umiejętnościach [Gajderowicz i in., 2012: 586; Sobel, 1982: 261–262]. Na podstawie takiej argumentacji pokazano, że chociaż edukacja nie generuje umiejętności gotowych do użycia, to jednak sprawia, że osoby wykształcone mniej kosztownie mogą zostać przeszkolone. Zatem edukacja zmniejsza koszty szkoleń w miejscu pracy [Thurow, 1975].

Bardziej radykalnym niż teoria sygnalizacji stanowiskiem wobec znaczenia edukacji dla produktywności pracowników charakteryzowała się teoria kredencjalna (*credential theory*) Collinsa [1974; 1979]. Zgodnie z nią wykształcenie i przez to kwalifikacje zawodowe odzwierciedlone w dyplomach i certyfikatach bardziej legitymizują społeczne włączenie i wykluczenie, niż informują pracodawcę o potencjalnej produktywności pracownika. Dzieje się tak dlatego, że system edukacji uwierzytelnia formalne kwalifikacje pracowników, uprawniając ich do wejścia w skład grupy osób (*political labour*), których celem jest nie tyle produkcja, ile dystrybucja zasobów w ramach organizacji. Zatem dostęp do miejsc pracy związanych z decydowaniem o dystrybucji zasobów w ramach organizacji zależy od uwierzytelnionych kwalifikacji w postaci odpowiedniego wykształcenia. Dlatego Collins [1979] jest bardziej radykalny niż „sygnaliści” w podkreślaniu nieproduktywnej natury edukacji w ogóle i dlatego odrzuca on technokratyczny model kształcenia oparty na teorii kapitału ludzkiego [Barone, van de Werfhorst, 2011: 487; Sobel, 1982: 262–263; Walters, 2004]²¹.

Chociaż badania oparte na teoriach sygnalizacji i kredencjalnej zalicza się do krytyki teorii kapitału ludzkiego w zakresie przypisywania zbyt dużego znaczenia edukacji i szkoleniom zawodowym dla produktywności pracowników i zróżnicowań wynagrodzeń indywidualnych, to jednak rozstrzygnięcia te bardziej wzbogaciły, niż zdyskredytowały osiągnięcia Beckera. W szczególności badania empiryczne, zwłaszcza „sygnalistów”, pokazały mniejszą rolę edukacji w wyjaśnianiu poziomu i zróżnicowań wynagrodzeń indywidualnych pracowników, niż wynika to z teorii Beckera²². Jednocześnie wykazany przez nich „efekt sygnalizacji” w żadnym wypadku nie podważa znaczenia kształcenia dla poprawy wydajności pracy²³. Z kolei przedstawiciele teorii kre-

²¹ Krytykę teorii kapitału ludzkiego formułowano także na gruncie rozwarstwienia strukturalnego (*structural stratification*), gdzie podkreślano, że istniejącej segmentacji pracowników na rynku pracy nie można wyjaśnić jedynie zróżnicowaniami umiejętności, lecz również regułami instytucjonalnymi, zastępującymi mechanizm rynkowy [Leontaridi, 1998: 64]. Dlatego na niektórych rynkach pracy z wysokimi wynagrodzeniami stopa zwrotu z edukacji jest wyższa niż na innych [Barone, van de Werfhorst, 2011: 486–487].

²² Jednak słabego oparcia tez teorii kapitału ludzkiego w wynikach badań empirycznych nie można, zdaniem Blauga [1976: 833], użyć w dyskusji nad dyskredytacją tej teorii, gdyż byłoby to jedynie „naiwną falsyfikacją”.

²³ Zob. m.in. [Blaug, 1976; Gajderowicz i in., 2012: 586; Walters, 2004].

dencjonalnej podkreślili znaczenie problemu uwierzytelniania kwalifikacji dla zróżnicowań wynagrodzeń. Oznacza to, że w ujęciach tych zwrócono uwagę na inne niż edukacja czynniki wyjaśniające zróżnicowania produktywności i wynagrodzeń pracowników. Zatem teorie sygnalizacji i kredencjalne, nawiązujące do teorii dualnych rynków pracy i teorii segmentacji rynków pracy w szczególności poprzez uwzględnienie niedoskonałości informacji, należy traktować jako podejścia bardziej komplementarne niż konkurencyjne względem ujęcia Beckera.

Ekonomia radykalna

Poważniejsze zarzuty względem teorii kapitału ludzkiego nadeszły ze strony ekonomii radykalnej, a więc szkoły ekonomicznej rozwijanej poza ekonomią neoklasyczną²⁴. Krytyka teorii kapitału ludzkiego oparta na współczesnych nurtach ekonomii marksistowskiej, podjęta przez Bowlesa i Gintisa [1975], wpisała się w ogólną tendencję charakterystyczną dla szóstej dekady XX wieku, polegającą na rosnącej popularności radykalnych ujęć ekonomicznych [Pia-secki, Wolnicki, 2004; Spencer, 2000].

W szczególności krytyka ta koncentrowała się na czterech kwestiach [Bailly, 2016; Holko, 2017: 102–106; Spencer, 2000].

Po pierwsze, w teorii kapitału ludzkiego pominięto analizę relacji społecznych, klas społecznych i związanych z nimi konfliktów. W szczególności, jak podkreślają Bowles i Gintis [1975: 74] w teorii kapitału ludzkiego „praca» (*labor*) znika jako kluczowa kategoria wyjaśniająca i zostaje zbliżona do pojęcia »kapitał«, nie będąc w żaden sposób wzbogaconą tak, aby uwzględnić specyficzny swój charakter”. Zatem w teorii tej proces produkcji ujmuje się jako zjawisko techniczne, zaś pracownika – jako kapitalistę, który dokonuje racjonalnego rachunku korzyści i kosztów [Bowles, Gintis, 1975: 75]. Ekonomiści radykalni podkreślają natomiast, że praca nie może zostać sprowadzona do kategorii technicznej, a przez to nie można jej traktować na równi z jakimkolwiek innym towarem, gdyż jest ona zawsze urzeczywistniona w osobie pracownika [Bailly, 2016: 353]. Sugerują oni również, że produktywne cechy pracownika, które nie wynikają z edukacji formalnej, odzwierciedlają pośrednio konfliktowe relacje między klasami społecznymi. Na tym tle przypisują oni większą niż przedstawiciele teorii kapitału ludzkiego rolę dzieciństwu oraz okresowi wychowania i edukacji przedszkolnej, gdyż wówczas dzieci nabywają pewien zestaw samospełniających się aspiracji (*self-fulfilling aspirations*) [Bailly, 2016: 363].

²⁴ Ekonomia neoklasyczna to określenie „całej ekonomii wyrastającej na gruncie rewolucji marginalistycznej”, oznaczającej „...rodzaj analizy ekonomicznej skoncentrowanej na stanie równowagi gospodarczej traktowanej jako wynik dążenia racjonalnych i świetnie poinformowanych podmiotów gospodarczych do optymalizacji swych celów przy danych zasobach i w określonych warunkach instytucjonalnych” [Godłów-Legiędź, 2010: 20].

Po drugie, w teorii kapitału ludzkiego definiowanie kapitału ludzkiego, a także istota stopy zwrotu z edukacji, ściśle się wiążą z kształceniem szkolnym i zawodowym. Z kolei ekonomiści radykalni sugerują, że system kształcenia rozwija również cechy, które z jednej strony nie wpływają bezpośrednio na wydajność pracowników, z drugiej zaś są pożądane przez pracodawców [Bowles, Gintis, 1975: 79], gdyż pomagają tym ostatnim w wykonywaniu ich uprawnień władzy [Bowles, Gintis, 2000: 125]. Dotyczy to m.in. posłuszeństwa, przestrzegania zasad i reguł organizacji oraz szacunku dla władzy, a więc cech, które zajmują niskie pozycje w hierarchii kwalifikacji pracownika [Bailly, 2016: 363]. Empiryczną podbudową tych wniosków są badania [Bowles i in., 2001; Bowles, Gintis, 2002] ilustrujące, że umiejętności nabyte w wyniku edukacji wyjaśniają mniej niż 20% zmienności wynagrodzeń indywidualnych. Zatem pozostałą część tej zmienności należy łączyć z cechami mieszczącymi się w obszarze badań ekonomii radykalnej [Barone, van de Werfhorst, 2011: 487].

Po trzecie, w teorii kapitału ludzkiego zignorowano problem organizacji systemu edukacji. W szczególności Becker niewiele uwagi poświęca postaci funkcji produkcji kapitału ludzkiego, a tym samym nie wyjaśnia, jak to się dzieje, że szkolenia zwiększają wydajność pracowników. Przenosząc analizę szkoleń zawodowych na system edukacji formalnej, Becker [1964: 31] stwierdza jedynie, że nie zawsze konieczne jest wyraźne rozróżnienie szkół i firm. Wynika to z faktu, że z pewnych powodów szkoły można traktować jako szczególny rodzaj firm, zaś samych uczniów jako szczególny rodzaj kursantów. Zatem nie tylko w odniesieniu do szkoleń zawodowych, lecz również w przypadku edukacji formalnej przemilcza on naturę funkcji produkcji kapitału ludzkiego [Bailly, 2016: 363]. Oznacza to, że podobnie jak firma w neoklasycznej ekonomii, również edukacja na gruncie teorii kapitału ludzkiego jest swoistą „czarną skrzynką” [Bowles, Gintis, 1975: 79].

Po czwarte, w teorii Beckera preferencje są egzogeniczne i stałe w czasie. Z kolei dla radykalnych ekonomistów są one endogeniczne, gdyż kształtuje się je w systemach edukacji, na stanowiskach pracy i w rodzinie [Gintis, 1974]. Ponieważ zgodnie z ujęciem ekonomii radykalnej instytucje takie jak firma, rodzina i szkoła są pod wpływem konfliktów klasowych, dlatego traktowanie preferencji jako stałych jest przejawem ignorowania tych konfliktów i ich wpływu na kapitał ludzki [Bailly, 2016: 363].

W kontekście zaprezentowanej krytyki warto podkreślić, że część tych zarzutów trudno uznać za przekonujące argumenty na rzecz dyskredytacji teorii kapitału ludzkiego.

Po pierwsze, braku odniesień w teorii kapitału ludzkiego do relacji społecznych i konfliktów międzyklasowych nie należy łączyć ze słabościami osiągnięć Beckera, lecz z tradycją badawczą ekonomii neoklasycznej. W szczególności stosunki społeczne, a zwłaszcza konflikty klasowe, zajmują wyższe miejsce w hierarchii celów poznania naukowego ekonomii radykalnej niż na gruncie ekonomii neoklasycznej, charakteryzującej się innymi tradycjami badawczymi. Jednocześnie warto podkreślić, że w ekonomii neoklasycznej

funkcjonuje pojęcie kapitału społecznego [Coleman, 1988], które z jednej strony opisuje relacje społeczne między ludźmi, z drugiej zaś – nie podważa koncepcji kapitału ludzkiego.

Po drugie, polemiczny charakter mają zarzuty ekonomistów radykalnych dotyczące tego, że w teorii kapitału ludzkiego pomija się z jednej strony problem funkcjonowania i organizacji systemów edukacji i na tym tle ujmuje się te systemy jak „czarne skrzynki”, z drugiej zaś fakt, że systemy te rozwijają cechy ludzi, które nie wpływają bezpośrednio na wydajność pracowników. W szczególności kwestie te mogą świadczyć o niedoskonałości teorii kapitału ludzkiego w opisie rozwoju umiejętności pracowników, jednak nie uderzają one w rdzeń rozważań Schultza, Beckera i Mincera. Jednocześnie krytykę teorii Beckera w tym zakresie można traktować jako przejaw rozwinięcia jego podejścia poprzez osadzenie kapitału ludzkiego na innym gruncie metodologicznym, co pozwoliło ekonomistom radykalnym ująć czynniki, które trudno było wyeksponować w teorii kapitału ludzkiego.

Wreszcie po trzecie, argument ekonomistów radykalnych o przywiązywaniu zbyt małej wagi w teorii kapitału ludzkiego do dzieciństwa i edukacji przedszkolnej można także uznać za dyskusyjny. Becker wiele uwagi poświęcił problemom rodziny i wychowania potomstwa. Zatem argument ten można traktować jako przejaw nie tyle wzbogacenia, ile raczej niedocenienia osiągnięć badawczych Beckera. W kontekście tego zarzutu warto także podkreślić, że dzieciństwo i edukacja przedszkolna są ważne, lecz nie można ich przeceniać względem kształcenia formalnego oraz zdobywanych w jego trakcie umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Wydaje się, że problem ten zyskuje bardziej na znaczeniu obecnie, gdy specjalizacja pracy i związana z tym presja na wysokie kwalifikacje zawodowe są dużo większe niż przed czterema dekadami, a więc w czasie, gdy następował rozkwit krytyki teorii kapitału ludzkiego ze strony ekonomii radykalnej.

Warto podkreślić, że pomimo tych wątpliwości na tle krytyki ekonomistów radykalnych ukształtował się alternatywny program badań nad kapitałem ludzkim względem podejścia Beckera. W szczególności zgodnie z teorią Bowlesa-Gintisa kapitał ludzki jest zdolnością pracownika do pracy w organizacji, wykonywania poleceń i dostosowania się do życia w hierarchicznym i kapitalistycznym społeczeństwie. Zatem edukacja może zwiększać płace pracowników nie tylko dlatego, że czyni ludzi mądrzejszymi, a więc bardziej wydajnymi, lecz ze względu na to, iż wyposaża ich we „właściwą” ideologię i podejście do życia [Acemoglu, Autor, 2011: 5].

Wejście „kapitału ludzkiego” do nauk o przedsiębiorstwie

Na początku siódmej dekady XX wieku ukształtował się kierunek badań nad kapitałem ludzkim, który nawiązuje do podejścia Beckera, jednak ze względu na odmienne podstawy epistemologiczne odróżnia się od nurtu neoklasycznego. Kierunek ten ukształtował się w wyniku wprowadzenia koncepcji kapitału ludzkiego do badań nad organizacjami.

U podstaw tego kierunku badań leżała potrzeba lepszego wykorzystania potencjału organizacji, w tym także jej pracowników. Po drugiej wojnie światowej zmniejszył się udział stanowisk wymagających niskiego, zaś wzrósł wymagających średniego poziomu umiejętności pracowników, a także wydłużył się przeciętny okres kształcenia ludności. Zwiększył się zatem dostęp firm do absolwentów szkół średnich [Bravermann, 1998: 295–301]. Jednocześnie nastąpiła poprawa warunków pracy (m.in. skrócenie czasu pracy) i zmiana nastawienia pracodawców do pracowników. Pracownicy uzyskali większą swobodę działania, zaś pracodawcy stopniowo odchodzili od autokratycznego zarządzania, biorąc pod uwagę potrzeby oraz aspiracje zawodowe, kulturowe i społeczne pracowników. Następował wówczas także szybki rozwój techniki i automatyzacji, co zwiększało popyt firm na wykwalifikowanych pracowników najpierw na stanowiskach kierowniczych, później zaś – produkcyjnych [Jarecki, 2003: 29–30; Oblój, 2007: 125; Jabłoński, 2009: 81–82].

Na tle tych procesów nastąpiło wyodrębnienie kierunku badań nad kapitałem ludzkim w organizacjach, które dokonało się na dwóch etapach. Pierwszy można łączyć z rozstrzygnięciami Leva, Schwartza [1971] i Flamholtza [1972], którzy zaproponowali nowe rozwiązania w rachunkowości polegające na ujmowaniu w ewidencji firmy danych księgowych o pracownikach. Z kolei drugi etap polegał na zaabsorbowaniu koncepcji kapitału ludzkiego przez nauki o zarządzaniu w ramach podejścia zasobowego (*resource-based view of the firm*), a następnie zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania strategicznego i zarządzania psychologicznego [Mendes i in., 2012: 13].

Zatem kierunek tych badań można plasować w obszarze podejścia zasobowego, które znajduje zastosowanie w naukach o zarządzaniu i finansach [Gorynia, 2018: 504]. Zgodnie z tym podejściem w naukach o zarządzaniu firmę analizuje się jako wiązkę zasobów, których usługi pozwalają wytwarzać produkty, a także osiągnąć przewagę konkurencyjną [Wright i in., 1994: 171]. Z kolei w finansach pracowników ujmuje się przez pryzmat zasobów finansowych niezbędnych do ich pozyskania, utrzymania i rozwijania [Gorynia, 2018: 504]. Jednak takie ujęcie pracowników ma miejsce na gruncie rachunkowości [Wielgórska-Leszczyńska, 2014], włączającej się do finansów jako dyscyplina nauk ekonomicznych. Zatem, uwzględniając wnioski Lichtarskiego [2007] o klasyfikacji nauk ekonomicznych, kierunek ten można umiejscowić w obszarze nauk o przedsiębiorstwie, który obejmuje zagadnienia z zakresu rachunkowości zasobów ludzkich, mieszczących się w finansach, oraz nauk o zarządzaniu.

Rachunkowość zasobów ludzkich

Ważny wpływ na ukonstytuowanie się tego kierunku badań mieli Brummet, Flamholtz i Pyle [1968], którzy zaprezentowali nowe, jak na realia końca szóstej dekady XX wieku, rozwiązania w rachunkowości wprowadzone w firmie R.G. Barry Corporation [Lipka, 2007: 20]. W celu rozwoju systemu rachunkowości zasobów ludzkich w rachunku kosztów tej firmy autorzy ci wyodręb-

nili pozycje odnoszące się do pracowników z kadry kierowniczej. W szczególności dotyczyło to kosztów rekrutacji, zatrudnienia, przeszkolenia, rozwoju i asymilacji pracowników szczebla kierowniczego w R.G. Barry Corporation [Brummet i in., 1968: 221]. Na tym tle Flamholtz [1972] wykorzystał metodę wyceny wartości pracowników w firmie zaproponowaną przez Leva i Schwartza [1971], którzy jako pierwsi użyli określenia „kapitał ludzki” w pracach z zakresu rachunkowości.

W szczególności Lev i Schwartz [1971: 104] podkreślają, że „kapitał ludzki [...] jest źródłem dochodów uosobionych w osobie (w formie jej siły fizycznej, a także wrodzonych i nabytych umiejętności)”. Zatem autorzy ci, a przez to i Flamholtz, ujmują jako kapitał człowieka z umiejętnościami o charakterze wrodzonym i nabytym, a więc wpisują się w podejście Petty’ego. Co więcej, nawiązują oni *implicite* do osiągnięć ekonomistów z XIX i początku XX wieku, jak np. Ernst Engel, William Farr, Louis I. Dublin, Alfred Lotka, którzy podążając drogą wytyczoną przez Petty’ego, podjęli próbę kwantyfikacji wartości człowieka i populacji danego kraju. Dzięki temu Lev, Schwartz i Flamholtz spopularyzowali badania nad dochodowymi i kosztowymi metodami pomiaru kapitału ludzkiego w organizacji (zob. m.in. [Czajkowski, 2013; Dobija, 1998; 2002b; Kozioł, 2016; Lipka, 2007]).

Na podstawie rozstrzygnięć Leva, Schwartza i Flamholtza autorzy wpisujący się w ten kierunek badań początkowo wartościowali kapitał ludzki, opierając się na kosztach rekrutacji, zatrudnienia, przeszkolenia i przygotowania pracowników do pracy na danym stanowisku. Jednak na gruncie rachunkowości opracowano także metody wyceny kapitału ludzkiego oparte na modelach ekonomicznych, które dzieli się na dochodowe i kosztowe [Dobija, 2002a: 36]. W metodach dochodowych wykorzystuje się bieżącą wartość przyszłych wynagrodzeń pracowników jako podstawę wartościowania kapitału ludzkiego, zaś w kosztowych – nakłady inwestycyjne związane z utrzymaniem i wykształceniem człowieka, a także zdobywaniem przez niego doświadczenia zawodowego [Dobija, 2002a; Dobija, 1998; 2002b; Kozioł 2015; 2016]. Zatem przedstawiciele tego kierunku badań w kapitale ludzkim ujmują nie tylko zasoby nagromadzone w ludziach w wyniku inwestycji (edukacja, szkolenia, opieka zdrowotna) i doświadczenia zawodowego, co wynika wprost z teorii kapitału ludzkiego, lecz także cechy, które z jednej strony są wrodzone i wynikają z kosztów utrzymania, z drugiej zaś wyjaśniają „zdolność do wykonywania pracy” przez pracownika.

Warto również podkreślić, że autorzy wpisujący się w badania nad kapitałem ludzkim w rachunkowości przyjmują interpretację pojęcia „kapitał”, opartą na podejściu Fishera, który rozumiał go jako zasób bogactwa wytwarzający strumień dochodów [Dobija, 1998: 83; 2002b; 2012]²⁵. W związku z tym użycie określenia „kapitał ludzki” przez Leva, Schwartza i Flamholtza, a także badaczy wpisujących się w ten kierunek badań, tylko pozornie nawiązuje do

²⁵ Zob. także [Dobija, 2002a; Kozioł i in., 2014; Kozioł, 2015; 2016].

neoklasycznego programu badań. W istocie autorzy ci odchodzą od interpretacji tej kategorii, która opierając się na Smithowskiej koncepcji talentów²⁶, jest charakterystyczna dla Schultza, Mincera i Beckera.

Nauki o zarządzaniu

W naukach o zarządzaniu kapitał ludzki funkcjonuje w ramach podejścia określanego jako zarządzanie zasobami ludzkimi. Podejście to wyrasta na tle ewolucji funkcji personalnej, którą wyodrębniono na przełomie XIX i XX wieku, a następnie rozwijano w ramach szkoły naukowego zarządzania, klasycznej szkoły zarządzania, szkoły stosunków międzyludzkich i szkoły behawioralnej [Pocztowski, 2008: 11, 15–18]. Ostatecznie zarządzanie zasobami ludzkimi usamodzielniało się w latach osiemdziesiątych ubiegłego wieku jako koncepcja, „w której zasoby ludzkie postrzega się jako składnik aktywów firmy i źródło konkurencyjności, postuluje się strategiczną integrację spraw personalnych oraz wskazuje się na potrzebę kształtowania kultury organizacyjnej, integracji procesów personalnych oraz budowania zaangażowania pracowników jako narzędzi osiągnięcia celów” [Pocztowski, 2008: 36]. Na przełomie XX i XXI wieku zmiany otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego organizacji spowodowały presję na dalszą ewolucję funkcji personalnej. W konsekwencji obecnie w naukach o zarządzaniu następuje rozwinięcie koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi w kierunku zarządzania talentami, a także koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim.

Interpretacja kapitału ludzkiego w naukach o zarządzaniu ukształtowała się w wyniku z jednej strony włączenia ekonomicznej teorii wzrostu firmy, opracowanej przez Penrose [1959] do badań nad organizacjami, z drugiej zaś – wyodrębnienia podejścia zasobowego. W szczególności Penrose zwróciła uwagę ekonomistów na zasoby ludzkie, zwłaszcza kadrę kierowniczą, jako ważny czynnik wzrostu firmy. Z kolei w podejściu zasobowym poszukiwano przyczyn osiągania przez firmę ponadprzeciętnych zysków, określonej pozycji konkurencyjnej i trwałych przewag konkurencyjnych dzięki czynnikom wewnętrznym [Kunasz, 2006: 38]. Na tym tle ukształtowała się interpretacja kapitału ludzkiego, wyróżniająca się kilkoma cechami²⁷.

Po pierwsze, kapitał ludzki w naukach o zarządzaniu obejmuje nabyte i wrodzone cechy człowieka. Zatem w naukach tych nawiązuje się, jeśli nie *explicite*, to *implicite*, do podejścia wytyczonego przez Petty’ego sugerującego, że kapitałem jest (cały) człowiek, a nie jedynie nagromadzone w nim Smithowskie talenty. W związku z tym „kapitał ludzki obejmuje ogół cech i właściwości ucieleśnionych w ludziach (wiedza, umiejętności, zdolności,

²⁶ Smith [2020: 125] rozumiał talenty jako użyteczne umiejętności osoby nabyte w wyniku edukacji, studiowania i nauki zawodu.

²⁷ Taką interpretację kapitału ludzkiego przyjmują m.in. [Bontis i in., 1999: 391; Dess, Picken, 1999: 8], a także [Król, 2006: 112; Lipka, 2007; 2012: 452–453; Pocztowski, 2008: 41; Strużyna, 2007].

zdrowie, motywacja, wartości), które mają określoną wartość oraz stanowią źródło przyszłych dochodów zarówno dla pracownika-właściciela kapitału ludzkiego, jak i dla organizacji korzystającej z tegoż kapitału na określonych warunkach” [Pocztowski, 2008: 41].

Po drugie, w definiowaniu kapitału ludzkiego znika kontekst terminu „kapitał”. Wynika to z faktu, iż w naukach o zarządzaniu kluczową kategorią pojęciową jest zasób, a nie kapitał, który wyrasta z XIX-wiecznej myśli ekonomicznej i jest ważną kategorią ekonomii. Zatem z perspektywy nauk o zarządzaniu tracą na znaczeniu konotacje terminów „dobra kapitałowe” (dobra wyprodukowane) i „czynniki pierwotne” (ziemia), które, według ekonomistów takich jak Hicks, Nordhaus i Samuelson, są odrębnymi kategoriami pojęciowymi (zob. [Matysiak, 2016: 67]). Traci także na znaczeniu uwaga Schultza [1961b: 3], że kapitał ludzki nie jest tym samym co zasób ludzki. Z tego względu nie dziwi fakt, że po przywołaniu definicji inwestycji w kapitał ludzki Schultza Fitz-Enz [2001: 9] wskazuje, iż „w odniesieniu do działalności gospodarczej kapitał ludzki możemy opisywać jako kombinację takich czynników, jak: (i) cechy wnoszone przez człowieka: inteligencja, energia, ogólnie pozytywna postawa, wiarygodność, zaangażowanie, (ii) zdolność pracownika do uczenia się: chłonność umysłu, wyobraźnia, zdolności twórcze, a także zdrowy rozsądek, (iii) motywacja pracownika do dzielenia się informacjami i wiedzą: duch zespołowy i orientacja na cel”.

Po trzecie, kapitał ludzki w naukach o zarządzaniu jest kategorią osadzoną w pewnym kontekście organizacji. Zatem „umiejętności i wiedza osoby same w sobie nie są wartościowe dla organizacji, raczej są one wartościowe wtedy i tylko wtedy, gdy oczekuje się, iż będą użyteczne jako środki realizacji danych celów organizacji” [Flamholtz, 1972: 148].

Jednak w kontekście interpretacji kapitału ludzkiego w naukach o zarządzaniu warto podkreślić ważną kwestię wyrastającą z krytyki podejścia zasobowego [Foss, Knudsen, 2003; Foss i in., 2008; Kraaijenbrink i in., 2010]. Istnieją argumenty sugerujące, że w podejściu tym człowieka traktuje się bardziej przedmiotowo niż podmiotowo.

Po pierwsze, w podejściu zasobowym firma zajmuje wyższe miejsce w hierarchii celów poznania naukowego niż człowiek²⁸. Wynika to z faktu, że problem człowieka wyrasta w kontekście osiągania przez firmę przewagi konkurencyjnej, a więc jako rezultat zaangażowania zasobów, w tym zasobów ludzkich.

Po drugie, na gruncie podejścia zasobowego wyodrębnia się różne rodzaje zasobów (np. rzeczowe, ludzkie, technologiczne, organizacyjne, statyczne, dynamiczne itp.), podejmuje się także wysiłki na rzecz pełniejszej ich klasyfikacji [Kunasz, 2006: 41]. Jednak w rozstrzygnięciach tych brakuje podkreślenia specyfiki poszczególnych zasobów na tle innych wyodrębnionych

²⁸ Postawienie firmy w centrum podejścia zasobowego można traktować jako tradycję nauk o zarządzaniu, którą zapoczątkowała Penrose [1959], odwołując się podmiotowo do firmy jako głównego obszaru swoich badań.

w literaturze [Kraaijenbrink i in., 2010]. Zatem w podejściu tym zanika także wyjątkowy charakter człowieka i zasobów ludzkich.

Po trzecie, w podejściu zasobowym można dostrzec nierówne traktowanie pracowników niższego szczebla i menedżerów. Przejawem tego nie są zależności nadrzędności i podrzędności między tymi grupami pracowników wynikające ze struktury organizacyjnej firmy, lecz fakt, że kadry kierowniczej, a zwłaszcza menedżerom, przypisuje się posiadanie wyjątkowych cech, tj. przedsiębiorczą czujność i znajomość wartości zasobów w przyszłości [Kraaijenbrink i in., 2010]. Dzięki temu menedżerowie mogą sprawować w imieniu firmy kontrolę, lub, jak ujmują to McGuinness i Morgan [2000] – urzeczywistniać „iluzję pełnej kontroli” nad zasobami, w tym także pracownikami na niższym szczeblu zaszerogowania.

Po czwarte, w wyniku przyjęcia „iluzji pełnej kontroli” firmy nad zasobami, w podejściu zasobowym upraszcza się problem praw własności do tych zasobów [Kraaijenbrink, Spender, Groen, 2010]. Problem ten zyskuje na znaczeniu zwłaszcza w kontekście kapitału ludzkiego, do którego pełne prawa własności nie należą do firmy, lecz do osoby. Z kolei w naukach o zarządzaniu podkreśla się, że tego kapitału nie należy łączyć tylko z pracownikami, lecz także z zespołem i organizacją. Wyodrębniając w związku z tym kapitał ludzki indywidualny, zespołu i organizacji [Król, 2006: 112]²⁹, przemilcza się problem z jednej strony praw własności do tych kapitałów, z drugiej zaś zawierania kontraktów na ich użycie w firmie. Na tym tle w podejściu zasobowym wyrasta trudność w uchwyceniu rozbieżnych interesów między pracownikami i firmą w zakresie np. szkoleń zawodowych, umów o zakazie zatrudnienia w firmach konkurencyjnych itp. Warto podkreślić, że konflikty te występowały znacznie rzadziej w rzeczywistości końca piątej dekady XX wieku, a więc w czasie konceptualizacji teorii wzrostu firmy Penrose, niż obecnie.

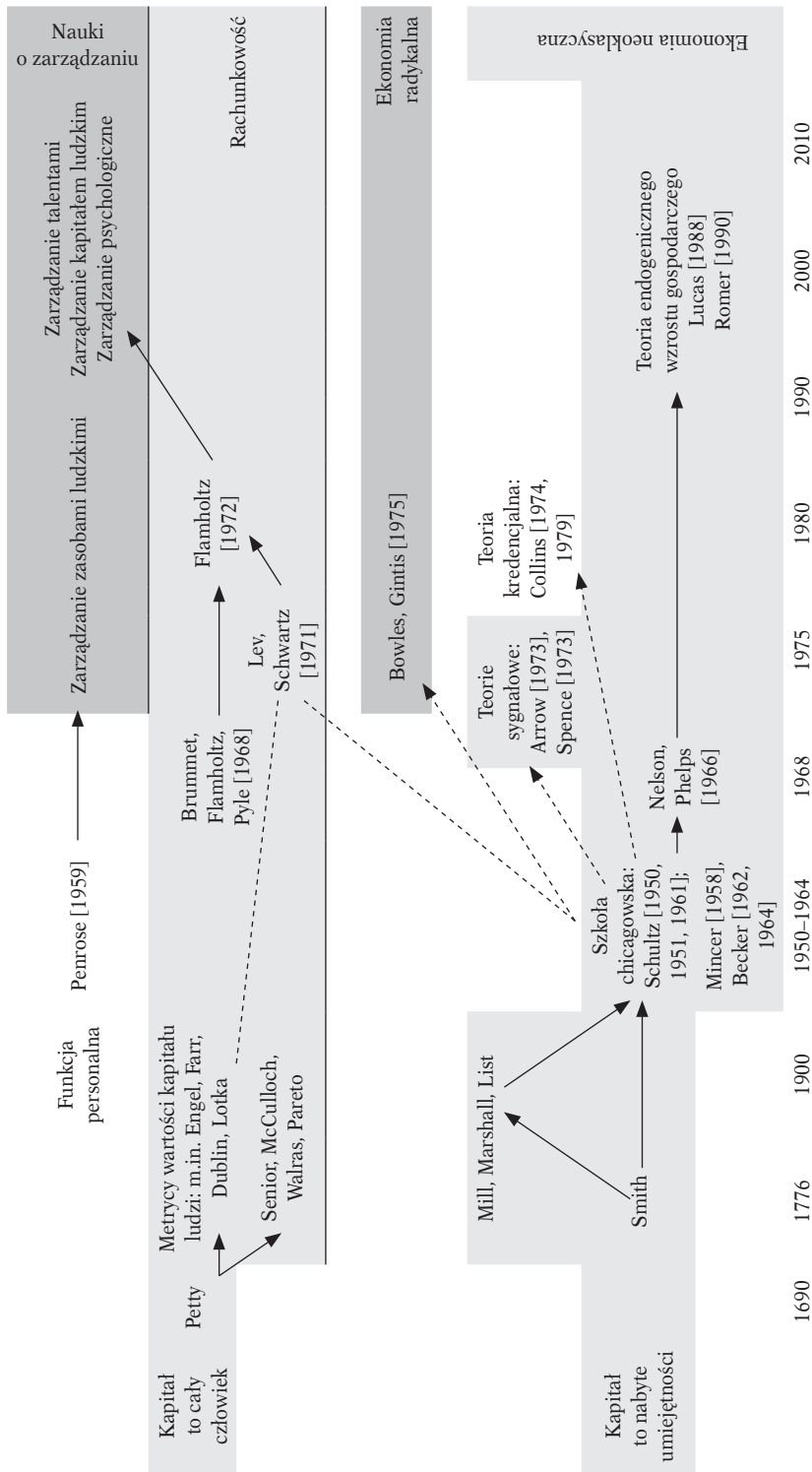
Na tle tych spostrzeżeń wyrastają uzasadnione argumenty na rzecz krytycznego przeanalizowania teorii Penrose i podejścia zasobowego jako metodologicznych podstaw interpretacji kapitału ludzkiego w naukach o zarządzaniu.

Podsumowanie

Koncepcja kapitału ludzkiego, wyrastając w latach sześćdziesiątych ubiegłego wieku na gruncie ekonomii neoklasycznej, w kolejnych dekadach stała się popularnym obszarem badań również w finansach i naukach o zarządzaniu. Niemniej w poszczególnych dyscyplinach nauk ekonomicznych inaczej uzasadniano potrzebę włączenia kapitału ludzkiego w dyskusję naukową.

²⁹ W naukach o zarządzaniu wyodrębnia się także zasoby kapitału ludzkiego i strategiczne zasoby kapitału ludzkiego. Przy czym różnica między nimi odnosi się do skutków tych zasobów dla odpowiednio najlepszych praktyk (*best practices*) i przewagi konkurencyjnej (*competitive advantage*) [Ployhart i in., 2014].

Rysunek 1. Kierunki rozwoju koncepcji kapitału ludzkiego



Ekonomiści, w ślad za Schultzem, starali się uchwycić problem wykształcenia pracowników tak, aby lepiej oszacować wkład wydajności pracy we wzrost gospodarczy. W rachunkowości podejmowano wysiłki na rzecz ujęcia w ewidencji księgowej kosztów pozyskania, szkoleń, asymilacji i rozwoju pracowników najpierw szczebla kierowniczego, później zaś całej firmy. Z kolei przedstawiciele nauk o zarządzaniu, w obliczu zmieniających się po drugiej wojnie światowej warunków działania firm, dążyli do lepszego wykorzystania potencjału z jednej strony pracowników, z drugiej zaś organizacji.

Na tym tle ukształtowała się odmienna interpretacja kapitału ludzkiego (rysunek 1). Ekonomiści, zwłaszcza neoklasycyści, wychodząc od Smitha, a także Milla, Marshalla i Lista, są bardziej konsekwentni i zdyscyplinowani w stosowaniu – często w sposób ukryty – aksjomatów, na których oparto tzw. główny nurt ekonomii [Wojtyła, 2011]. Dzięki temu tworzą na tyle spójne metodologicznie poglądy, że nawet krytyka teorii Beckera, formułowana przez „sygnalistów” oraz przedstawiciele teorii kredencjalnej i ekonomii radykalnej, nie uderza w rdzeń teorii kapitału ludzkiego. W szczególności krytyka ta albo uwypukla znaczenie innych czynników niż edukacja formalna i na stanowisku pracy, co podkreślali Schultz, Becker i Mincer, a zatem wzbogaca rozstrzygnięcia twórców teorii kapitału ludzkiego, albo ma charakter polemiczny. Również finansiści na gruncie rachunkowości, czerpiąc z rozstrzygnięć z jednej strony klasyków ekonomii (Petty, Senior, McCulloch, Walras, Pareto), z drugiej zaś protoplastów wartościowania ludzi (Engel, Farr, Dublin, Lotka), rozwijają metody wyceny kapitału ludzkiego, którego interpretacja nie wzbudza terminologicznych niejednoznaczności.

Z kolei, spoglądając z perspektywy ekonomii neoklasycznej i rachunkowości na interpretację kapitału ludzkiego w naukach o zarządzaniu, można odnieść wrażenie, że w naukach tych następuje bezrefleksyjne mnożenie bytów, a nawet eklektyczne definiowanie tego pojęcia. Na tym tle można się spotkać z zarzutami kierowanymi przez ekonomistów pod adresem przedstawiciele nauk o zarządzaniu, że pojęcie kapitału ludzkiego nabiera charakteru metaforycznego, a zwłaszcza niezgodnego z zasadniczymi własnościami kapitału bez względu na towarzyszący mu przymiotnik (rzeczowy, finansowy, ludzki, społeczny itp.)³⁰.

Jednocześnie warto podkreślić, że badania nad kapitałem ludzkim w ekonomii, finansach i zarządzaniu rozwijają się zgodnie z tradycjami teoretycznymi charakterystycznymi dla poszczególnych dyscyplin nauk ekonomicznych. Zatem „zamiast poszukiwania, akcentowania, a czasami nawet wyolbrzy-

³⁰ Być może na tym tle wyrastają tak znaczne niejednoznaczności terminologiczne towarzyszące kapitałowi ludzkiemu w naukach o zarządzaniu, że Ployhart i in. [2014: 390] sugerują, aby we wstępie każdego artykułu z tego zakresu znalazła się informacja o sposobie definiowania kapitału ludzkiego, a także poziomie, którego dotyczy analiza (osoba, firma, poziom strategiczny firmy itp.). Wówczas będzie jasne dla wydawców i recenzentów, w jaki sposób podejść do oceny tekstu artykułu ze względu na problemy terminologiczne, metryczne, empiryczne i dyskusję uzyskanych wyników.

miania różnic między mikroekonomią, finansami i naukami o zarządzaniu, bardziej płodne poznawczo i praktycznie wydaje się dostrzeżenie ich komplementarności, z jednoczesnym zauważeniem odrębności i poszanowaniem specyfiki [...], tam gdzie ma ona charakter obiektywny i utrwalony przez tradycję” [Gorynia, Kowalski, 2013: 460]. Jednocześnie istnieje potrzeba, aby badacze kapitału ludzkiego podejmowali wysiłki na rzecz doprecyzowania przedmiotu swoich badań. W przeciwnym razie mogą nie ustrzec swej profesji przed wprowadzeniem pojęcia kapitału ludzkiego w takie meandry terminologiczne, że samych siebie postawią w sytuacji, gdy będą musieli udzielić odpowiedzi na pytanie „A właściwie, to o co nam chodziło?”.

Bibliografia

- Acemoglu D., Autor D. [2011], *Lectures in Labor Economics*, manuscript, MIT. <https://economics.mit.edu/files/4689>
- Arrow K.J. [1973], Higher education as a filter, *Journal of Public Economics*, 2(3): 193–216, [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(73\)90013-3](https://doi.org/10.1016/0047-2727(73)90013-3)
- Ashenfelter O., Krueger A. [1994], Estimates of the Economic Return to Schooling from a New Sample of Twins, *The American Economic Review*, 84(5): 1157–1173.
- Bailly F. [2016], The Radical School and The Economics of Education, *Journal of the History of Economic Thought*, 38(3): 351–369, <https://doi.org/10.1017/S1053837216000365>
- Barone C., van de Werfhorst H.G. [2011], Education, cognitive skills and earnings in comparative perspective, *International Sociology*, 26(4): 483–502, <https://doi.org/10.1177/0268580910393045>
- Becker G.S. [1962], Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy*, 70(5), part 2: 9–49, <https://doi.org/10.1086/258724>
- Becker G.S. [1964], *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, National Bureau of Economic Research, distributed by Columbia University Press.
- Becker G.S. [1978], *The Economic Approach to Human Behavior*, University of Chicago Press, <https://www.press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/E/bo5954985.html>
- Becker G.S. [2002], The Age of Human Capital, w: Lazear E.P. (red.), *Education in the Twenty-First Century*, Hoover Institution Press: 3–8.
- Blaug M. [1976], The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey, *Journal of Economic Literature*, 14(3): 827–855.
- Blundell R., Dearden L., Meghir C., Sianesi B. [1999], Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy, *Fiscal Studies*, 20(1): 1–23, <https://doi.org/10.1111/j.1475-5890.1999.tb00001.x>
- Bontis N., Dragonetti N.C., Jacobsen K., Roos G. [1999], The knowledge toolbox: A review of the tools available to measure and manage intangible resources, *European Management Journal*, 17(4): 391–402, [https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(99\)00019-5](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(99)00019-5)
- Bowles S. [1973], Understanding Unequal Economic Opportunity, *The American Economic Review*, 63(2): 346–356.
- Bowles S., Gintis H. [1975], The Problem with Human Capital Theory – A Marxian Critique, *The American Economic Review*, 65(2): 74–82.

- Bowles S., Gintis H. [2000], Does schooling raise earnings by making people smarter?, w: Arrow K.J., Bowles S., Durlauf S.N. (red.), *Meritocracy and Economic Inequality*, Princeton University Press: 118–136.
- Bowles S., Gintis H. [2002], Schooling in capitalist America revisited, *Sociology of Education*, 75(1): 1–18.
- Bowles S., Gintis H., Osborne M. [2001], The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach, *Journal of Economic Literature*, 39(4): 1137–1176, JSTOR.
- Bowman M.J. [1964], Schultz, Denison, and the Contribution of „Eds” to National Income Growth, *Journal of Political Economy*, 72(5): 450–464, <https://doi.org/10.1086/258931>
- Bowman M.J. [1966], The Human Investment Revolution in Economic Thought, *Sociology of Education*, 39(2): 111–137, JSTOR, <https://doi.org/10.2307/2111863>
- Bowman M.J. [1980], On Theodore W. Schultz’s Contributions to Economics, *The Scandinavian Journal of Economics*, 82(1): 80–107, JSTOR, <https://doi.org/10.2307/3439554>
- Braverman H. [1998], *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press, New York.
- Brummet R.L., Flamholtz E.G., Pyle W.C. [1968], Human Resource Measurement – A Challenge for Accountants, *The Accounting Review*, 43(2): 217–224, JSTOR.
- Burns A.F., Mitchell W.C. [1946], *Measuring business cycles*, National Bureau of Economic Research.
- Butcher K.F., Case A. [1994], The Effect of Sibling Sex Composition on Women’s Education and Earnings, *The Quarterly Journal of Economics*, 109(3): 531–563, <https://doi.org/10.2307/2118413>
- Campbell R., Siegel B.N. [1967], The Demand for Higher Education in the United States, 1919–1964, *The American Economic Review*, 57(3): 482–494.
- Card D., Krueger A.B. [1992], Does School Quality Matter? Returns to Education and the Characteristics of Public Schools in the United States, *Journal of Political Economy*, 100(1): 1–40, <https://doi.org/10.1086/261805>
- Carnoy M., Marenbach D. [1975], The Return to Schooling in the United States, 1939–69, *The Journal of Human Resources*, 10(3): 312–331, JSTOR. <https://doi.org/10.2307/145194>
- Chirat A., Le Chapelain C. [2020], Economic Analysis of Education in Post-War America: New Insights from Theodore Schultz and John Kenneth Galbraith, *Journal of the History of Economic Thought*, 42(1), March: 61–78, <https://doi.org/10.1017/S1053837218000779>
- Cichy K. [2008], *Kapitał ludzki i postęp techniczny jako determinanty wzrostu gospodarczego*, Instytut Wiedzy i Innowacji, Warszawa.
- Cichy K., Malaga K. [2007], *Kapitał ludzki w modelach i teorii wzrostu gospodarczego*, w: Herbst M. (red.), *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa: 5–46.
- Cingano F. [2003], Returns to specific skills in industrial districts, *European Association of Labour Economists, 14th Annual Conference, 2002*, 10(2): 149–164, [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(03\)00005-8](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(03)00005-8)
- Coleman J.S. [1988], Social Capital in the Creation of Human Capital, *American Journal of Sociology*, 94: S95–120.
- Collins R. [1974], Where are Educational Requirements for Employment Highest?, *Sociology of Education*, 47(4): 419–442, JSTOR, <https://doi.org/10.2307/2112213>

- Collins R. [1979], *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*, Academic Press.
- Czajkowski Z. [2013], Metody oceny zasobów kapitału ludzkiego, w: Weresa A. (red.), *Kapitał ludzki i innowacyjność jako czynnik długookresowych przewag konkurencyjnych w handlu międzynarodowym. Wnioski dla Polski*, Oficyna Wydawnicza Szkoła Główna Handlowa, Warszawa: 57–97.
- Czapiński J. [2008], Kapitał ludzki i kapitał społeczny a dobrobyt materialny: polski paradoks, *Zarządzanie Publiczne*, 2(4): 5–28.
- Dawdziuk R. [2016], Kapitał ludzki jako element kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwie, *Nauki o Zarządzaniu*, 2(27): 46–59, <https://doi.org/10.15611/noz.2016.2.04>
- Delgado M.S., Henderson D.J., Parmeter C.F. [2014], Does Education Matter for Economic Growth? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 76, (3): 334–359, <https://doi.org/10.1111/obes.12025>
- Demeulemeester J.L., Diebolt C. [2011], Education and Growth: What Links for Which Policy? *Historical Social Research / Historische Sozialforschung*, 36(4) (138): 323–346.
- Denison E.F. [1962], *The Sources of Economic Growth in The United States and the Alternatives Before US*, Committee for Economic Development, New York.
- Dess G.G., Picken J.C. [1999], *Beyond Productivity: How Leading Companies Achieve Superior Performance by Leveraging Their Human Capital*, American Management Association, New York.
- Dobjia M. [1998], How to Place Human Resources into the Balance Sheet? *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 3(1): 83–92, <https://doi.org/10.1108/eb029044>
- Dobjia D. [2002a], Pomiar kapitału ludzkiego i możliwości raportowania wyników, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 5: 27–39.
- Dobjia M. [2002b], Kapitał ludzki i intelektualny w aspekcie teorii rachunkowości, *Przegląd Organizacji*, 1: 8–13.
- Dobjia M. [2012], Alternatywny program badań kapitału ludzkiego, *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 24: 248–267.
- Domański S.R. [1993], *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa.
- Domański S.R. [2000], Kapitał ludzki, podział pracy i konkurencyjność, *Gospodarka Narodowa*, 161 (7–8): 32–46, <https://doi.org/10.33119/GN/113965>
- Drobny P. [2010], Kapitał ludzki – Ujęcie teorii neoklasycznej i szkoły austriackiej, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, 819: 27–44.
- Drobny P. [2017], Człowiek jako kapitał? Przyczynek do krytyki teorii kapitału ludzkiego, *Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym*, 20(3): 7–19, <https://doi.org/10.18778/1899-2226.20.3.01>
- Engelbrecht H.-J. [2003], Human Capital and Economic Growth: Cross-Section Evidence for OECD Countries, *Economic Record*, 79: S40 – S51, <https://doi.org/10.1111/1475-4932.00090>
- Fitz-Enz J. [2001], *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Flamholtz E.G. [1972], On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements: A Comment, *The Accounting Review*, 47(1): 148–152.
- Florczak W. [2007], Mikro- i makroekonomiczne korzyści związane z kapitałem ludzkim, *Ekonomista*, 5: 651–673.
- Florczak W. [2008], Kapitał ludzki w empirycznych modelach wzrostu, *Ekonomista*, 2: 169–200.

- Folloni G., Vittadini G. [2010], Human Capital Measurement: A Survey, *Journal of Economic Surveys*, 24(2): 248–279, <https://doi.org/10.1111/j.1467-6419.2009.00614.x>
- Foss N.J., Klein P.G., Kor Y.Y. [2008], Entrepreneurship, subjectivism, and the resource-based view: toward a new synthesis, *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2(1): 73–94, <https://doi.org/10.1002/sej.41>
- Foss N.J., Knudsen T. [2003], The resource-based tangle: towards a sustainable explanation of competitive advantage, *Managerial and Decision Economics*, 24(4): 291–307, <https://doi.org/10.1002/mde.1122>
- Freeman R.B. [1975], Overinvestment in College Training? *The Journal of Human Resources*, 10(3): 287–311, JSTOR, <https://doi.org/10.2307/145193>
- Friedman M. [1949], The Marshallian Demand Curve, *Journal of Political Economy*, 57(6): 463–495.
- Friedman M. [1953], The Methodology of Positive Economics, w: Friedman M. (red.), *Essays in Positive Economics*, University of Chicago Press, Chicago: 3–43.
- Friedman M., Kuznets S.S. [1945], *Income from Independent Professional Practice*, National Bureau of Economic Research, New York.
- Gajderowicz T., Grotkowska G., Wincenciak L. [2012], Premia płacowa z wykształcenia wyższego według grup zawodów, *Ekonomista*, 5: 577–603.
- Galper H., Dunn R.M. [1969], A Short-Run Demand Function for Higher Education in the United States, *Journal of Political Economy*, 77(5): 765–777.
- Gintis H. [1974], Welfare Criteria with Endogenous Preferences: The Economics of Education, *International Economic Review*, 15(2): 415–430, JSTOR, <https://doi.org/10.2307/2525867>
- Godłów-Legiędź J. [2010], *Współczesna ekonomia. Ku nowemu paradygmatowi?*, C.H. Beck, Warszawa.
- Gorynia M. [2018], Współczesne nauki ekonomiczne: Tożsamość, ewolucja, klasyfikacje, *Ekonomista*, 5: 497–522.
- Gorynia M., Kowalski T. [2013], Nauki ekonomiczne i ich klasyfikacja a wyzwania współczesnej gospodarki, *Ekonomista*, 4: 457–474.
- Groth C., Growiec J. [2018], *Do Mincerian wage equations inform how schooling influences productivity?*, NBP Working Paper, no. 279, http://www.nbp.pl/publikacje/materialy_i_studia/279_en.pdf
- Growiec J. [2007], *Human Capital, Aggregation, and Growth*, MPRA Paper, no. 7070, <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/7070/>
- Hanushek E.A., Woessmann L. [2015], *The Knowledge Capital of Nations: Education and the Economics of Growth*, MIT Press, Massachusetts.
- Heckman J.J. [2015], Gary Becker: Model Economic Scientist, *American Economic Review*, 105(5): 74–79, <https://doi.org/10.1257/aer.p20151106>
- Holko M. [2017], Marksowska krytyka koncepcji kapitału ludzkiego, *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 51: 91–111, <https://doi.org/10.15584/nsawg.2017.3.8>
- Jabłoński M. [2009], *Kompetencje pracownicze w organizacji uczącej się*, C.H. Beck, Warszawa.
- Jamka B. [2011], *Czynnik ludzki we współczesnym przedsiębiorstwie: zasób czy kapitał? Od zarządzania kompetencjami do zarządzania różnorodnością*, Oficyna Wolters Kluwer business, Warszawa.

- Jarecki W. [2003], Koncepcja kapitału ludzkiego, w: D. Kopycińska (red.), *Kapitał ludzki w gospodarce*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Szczecin: 29–37.
- Jarecki W. [2006], Okres zwrotu indywidualnych inwestycji w wyższe wykształcenie, *Gospodarka Narodowa. The Polish Journal of Economics*, 208 (5–6): 21–34, <https://doi.org/10.33119/GN/101441>
- Jarecki W. [2007], Prekursorzy myśli ekonomicznej w kwestii kształcenia i kwalifikacji, w: D. Kopycińska (red.), *Zarządzanie kapitałem ludzkim w gospodarce*, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin: 8–26.
- Jorgenson D.W., Griliches Z. [1967], The Explanation of Productivity Change, *The Review of Economic Studies*, 34(3): 249–283, <https://doi.org/10.2307/2296675>
- Kiker B.F. [1966], The Historical Roots of the Concept of Human Capital, *Journal of Political Economy*, 74(5): 481–499, <https://doi.org/10.1086/259201>
- Koopmans T.C. [1947], Measurement Without Theory, *The Review of Economics and Statistics*, 29(3): 161–172, JSTOR, <https://doi.org/10.2307/1928627>
- Kozioł L., Kozioł W., Wojtowicz A., Pyrek R. [2014], An Outline of a Compensation System Based on Human Capital Theory, *2nd International Conference on Strategic Innovative Marketing*, 148: 551–558, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.078>
- Kozioł W. [2015], Alternatywny model pomiaru kapitału ludzkiego, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach*, 32(105): 103–112.
- Kozioł W. [2016], Human capital reporting as a source of reliable information for marketing communication process in a socially responsible company, *International Journal of Strategic Innovative Marketing*, 3(2): 28–40, <https://doi.org/10.15556/IJSIM.03.02.003>
- Kraaijenbrink J., Spender J.C., Groen A.J. [2010], The Resource-Based View: A Review and Assessment of Its Critiques, *Journal of Management*, 36(1): 349–372, <https://doi.org/10.1177/0149206309350775>.
- Król H. [2006], Kapitał ludzki organizacji, w: H. Król, A. Ludwicyński (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa: 92–119.
- Krueger A.B., Lindahl M. [2001], Education for Growth: Why and for Whom? *Journal of Economic Literature*, 39(4): 1101–1136, <https://doi.org/10.1257/jel.39.4.1101>
- Kunasz M. [2004], Teoria kapitału ludzkiego na tle dorobku myśli ekonomicznej, w: A. Maniowski, A. Psyk (red.), *Unifikacja gospodarek europejskich: Szanse i zagrożenia*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa: 433–442.
- Kunasz M. [2006], Zasoby przedsiębiorstwa w teorii ekonomii, *Gospodarka Narodowa*, 211(10): 33–48, <https://doi.org/10.33119/GN/101446>
- Leontaridi M. [1998], Segmented Labour Markets: Theory and Evidence, *Journal of Economic Surveys*, 12(1): 103–109, <https://doi.org/10.1111/1467-6419.00048>
- Lev B., Schwartz A. [1971], On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements, *The Accounting Review*, 46(1): 103–112.
- Liberda B. [2005], Inwestycje w kapitał ludzki a stopa oszczędzania gospodarstw domowych w Polsce, *Ekonomista*, 4: 429–447.
- Liberda B., Tokarski T. [2004], Kapitał ludzki a wzrost gospodarczy w krajach OECD, *Gospodarka Narodowa*, 3: 16–26.

- Lichtarski J. (red.) [2007], *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław.
- Lipka A. [2007], Nowsze metody wyceny kapitału ludzkiego, *Przegląd Organizacji*, 9(812): 20–24.
- Lipka A. [2012], Zaufanie w metodach wyceny kapitału ludzkiego organizacji, *Zarządzanie i Finanse*, 10(4), cz. 1: 451–470.
- Lucas R.E. [1988], On the mechanics of economic development, *Journal of Monetary Economics*, 22(1): 3–42, [https://doi.org/10.1016/0304-3932\(88\)90168-7](https://doi.org/10.1016/0304-3932(88)90168-7)
- Malaga K. [2011], The main strands and dilemmas of contemporary economic growth theory, *Argumenta Oeconomica*, 26(1): 17–42.
- Mankiw N.G., Romer D., Weil D.N. [1992], A Contribution to the Empirics of Economic Growth, *The Quarterly Journal of Economics*, 107(2): 407–437, <https://doi.org/10.2307/2118477>
- Marks K. [1960], Płaca najemna i kapitał, w: K. Marks, F. Engels (red.), *Dzieła wybrane*, tom 1, Książka i Wiedza, Warszawa: 66–96.
- Matysiak A. [2016], Własność i kapitał. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 260: 66–77.
- McGuinness T., Morgan R.E. [2000], Strategy, dynamic capabilities and complex science: management rhetoric vs. reality, *Strategic Change*, 9(4): 209–220, [https://doi.org/10.1002/1099-1697\(200006/07\)9:4<209:AID-JSC485>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/1099-1697(200006/07)9:4<209:AID-JSC485>3.0.CO;2-G)
- Mendes L., Nunes A., Sequeira T. [2012], Influence of Human Capital on Firms' and Nations' Performance: A Bi-disciplinary Literature Review, *Argumenta Oeconomica*, 2(29): 5–31.
- Mincer J. [1958], Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, *Journal of Political Economy*, 66(4): 281–302.
- Mincer J. [1974], Schooling, Experience, and Earnings, *Human Behavior & Social Institutions*, 2, <https://eric.ed.gov/?id=ED103621>
- Morgenstern R.D. [1973], Direct and Indirect Effects on Earnings of Schooling and Socio-Economic Background, *The Review of Economics and Statistics*, 55(2): 225–233, JSTOR, <https://doi.org/10.2307/1926997>
- Nelson R.R., Phelps E.S. [1966], Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth, *The American Economic Review*, 56 (1–2): 69–75.
- Niklewicz-Pijaczyńska M., Wachowska M. [2012], *Wiedza – Kapitał ludzki – Innowacje*, Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa, Wrocław.
- Nowak-Posadzy K. [2015], Jaką teorią jest Marksowska teoria wartości opartej na pracy?, *Praktyka Teoretyczna*, 1(15): 15–56, <https://doi.org/10.14746/prt.2015.1.1>
- Obłój K. [2007], *Strategia organizacji. W poszukiwaniu trwałej przewagi konkurencyjnej*, wyd. 2 zmienione, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Penrose E.T. [1959], *The Theory of the Growth of the Firm*, Oxford University Press, New York.
- Petty W. [1958a], Anatomia polityczna Irlandii, w: E. Lipiński, S.S. Zalewski (red.), *Merkantylizm i początki szkoły klasycznej. Wybór pism ekonomicznych XVI i XVII wieku*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Kraków: 559–659.
- Petty W. [1958b], Traktat o podatkach i daninach, w: E. Lipiński, S.S. Zalewski (red.), *Merkantylizm i początki szkoły klasycznej. Wybór pism ekonomicznych XVI i XVII wieku*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Kraków: 445–555.

- Piasecki R., Wolnicki M. [2004], The evolution of development economics and globalization, *International Journal of Social Economics*, 31(3): 300–314, <https://doi.org/10.1108/03068290410518274>
- Ployhart R.E., Nyberg A.J., Reilly G., Maltarich M.A. [2014], Human Capital Is Dead; Long Live Human Capital Resources!, *Journal of Management*, 40(2): 371–398. <https://doi.org/10.1177/0149206313512152>
- Pocztowski A. [2008], *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – Procesy – Metody*, wyd. 2 zmienione, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Próchniak M. [2006], Czynniki wzrostu gospodarczego – Wnioski z badań empirycznych, *Ekonomista*, 3: 305–345.
- Próchniak M. [2009], Czynniki wzrostu gospodarczego – przegląd wyników badań empirycznych, w: R. Rapacki (red.), *Wzrost Gospodarczy w Krajach Transformacji. Konwergencja czy Dywergencja?*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa: 32–73.
- Rogers M. [2003], A Survey of Economic Growth, *Economic Record*, 79(244): 112–135, <https://doi.org/10.1111/1475-4932.00082>
- Rogowska B. [2017], Kapitał ludzki w ujęciu W. Petty`ego, *Studia i Materiały Wydziału Zarządzania i Administracji Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Jana Kochanowskiego w Kielcach*, R. 21(2) (1), *Rozwój zrównoważony – inkluzywna gospodarka i społeczeństwo w wymiarach regionalnym, krajowym i globalnym*: 315–324.
- Romer P.M. [1986], Increasing Returns and Long-Run Growth, *Journal of Political Economy*, 94(5): 1002–1037.
- Schultz T.W. [1950], Reflections on Poverty Within Agriculture, *Journal of Political Economy*, 58(1): 1–15.
- Schultz T.W. [1959], Investment in Man: An Economist's View, *Social Service Review*, 33(2): 109–117.
- Schultz T.W. [1961a], Education and Economic Growth, w: N.B. Henry (red.), *Social forces influencing American education*, University of Chicago Press, Chicago: 46–88.
- Schultz T.W. [1961b], Investment in Human Capital, *The American Economic Review*, 51(1): 1–17.
- Schultz T.W. [1972], Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities, *Economic Research: Retrospect and Prospect, Volume 6, Human Resources*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass.: 1–84.
- Smith A. [2020], *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów 1*, wyd. 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Sobczak A. [2018], Teoria kapitału ludzkiego – Konteksty edukacji i rynku pracy, *Przegląd Pedagogiczny*, 2: 273–283.
- Sobel I. [1978], The Human Capital Revolution in Economic Development: Its Current History and Status, *Comparative Education Review*, 22(2): 278–308.
- Sobel I. [1982], Human Capital and Institutional Theories of the Labor Market: Rivals or Complements? *Journal of Economic Issues*, 16(1): 255–272.
- Spalletti S. [2014], The Economics of Education in Adam Smith's "Wealth of Nations", *Journal of World Economic Research*, 3(5): 60–64, <https://doi.org/10.11648/j.jwer.20140305.12>
- Spence M. [1973], Job Market Signaling, *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3): 355–374, <https://doi.org/10.2307/1882010>

- Spencer D.A. [2000], The demise of radical political economics? An essay on the evolution of a theory of capitalist production, *Cambridge Journal of Economics*, 24(5): 543–564, JSTOR.
- Spengler J.J. [1977], Adam Smith on Human Capital, *The American Economic Review*, 67(1): 32–36.
- Stalończyk I. [2012], Kapitał ludzki jako główny element kapitału intelektualnego, *Ekonomia i Zarządzanie*, 2: 28–36.
- Strużyna J. [2007], Próba porównania koncepcji kapitału ludzkiego i zasobów ludzkich, w: Lipka A., Wawszczak S., *Zarządzanie wartością kapitału ludzkiego organizacji*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice: 201–208.
- Sweetland S.R. [1996], Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry, *Review of Educational Research*, 66(3): 341–359, <https://doi.org/10.3102/00346543066003341>
- Teixeira P.N. [2000], A Portrait of the Economics of Education, 1960–1997, *History of Political Economy*, 32: 257–288, https://doi.org/10.1215/00182702-32-Suppl_1-257
- Thurow L.C. [1975], *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*, Basic Books, New York.
- Tittenbrun J. [2017], Human Capital: Theory and Evidence in Light of Socio-Economic Structuralism, *World Scientific News*, 79: 1–168.
- Walters D. [2004], The Relationship Between Postsecondary Education and Skill: Comparing Credentialism with Human Capital Theory, *Canadian Journal of Higher Education*, 34(2): 97–124.
- Wieczorek-Szymańska A. [2010], Koncepcja kapitału ludzkiego w teorii ekonomii – przegląd wybranych podejść, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, 17, *Przedsiębiorstwa w procesie zmian*: 157–70.
- Wielgórska-Leszczyńska J. [2014], Rachunkowość jako dyscyplina naukowa wśród nauk ekonomicznych, *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 2(4): 135–149.
- Wojtyna A. [2011], Czy w wyniku kryzysu finansowego ekonomia otworzy się bardziej na psychologię?, w: P. Kozłowski (red.), *Węzeł Polski. Bariery rozwoju z perspektywy ekonomicznej i psychologicznej*, Instytut Nauk Ekonomicznych Polskiej Akademii Nauk, Warszawa: 169–184.
- Wright P.M., McMahan G.C., McWilliams A. [1994], Human resources and sustained competitive advantage: A resource-based perspective, *The International Journal of Human Resource Management*, 5(2): 301–326, <https://doi.org/10.1080/09585199400000020>
- Wronowska G. [2005], Koncepcja kapitału ludzkiego – ujęcie historyczne, w: Kopycińska D. (red.), *Teoretyczne aspekty gospodarowania*, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin: 121–128.
- Zagóra-Jonszta U. [2014], Rozważania wokół wartości – od Marksa do czasów współczesnych, *Studia Ekonomiczne Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 176, *Kategorie i teorie ekonomiczne oraz polityka gospodarcza*: 13–21.