

BOHDAN SZURGOT

GENEZA TEORII KAPITAŁU INTELEKTUALNEGO

W ostatnim stuleciu nastąpiły zmiany globalne zarówno w gospodarce światowej, jak i w życiu społecznym, które są następstwem zmian naukowo-technicznych, rozwoju technologii naukowo-informacyjnych w przemyśle i innych sferach działalności itp. W celu ułatwienia bytu człowieka pojawiają się coraz nowsze wynalazki, wprowadzane są różnego rodzaju innowacje, kształtują się całkiem nowe branże działalności przemysłowej i usługowej, doskonaleni się technika i technologia, wprowadzane są sprawniejsze maszyny i urządzenia.

Jeszcze do niedawna nikt nawet nie mógł przewidzieć takich sukcesów, które osiągnęła ludzkość dzięki internetowi i telefonii komórkowej. Nikt nie mógł także przewidzieć głębokich zmian społecznych, katalizatorem których stały się technologie komunikacyjne.

Mimo tak znacznego rozwoju mechanizacji sam człowiek pozostaje niezastąpiony, a jego rola jest najważniejszym czynnikiem pozwalającym na tak intensywny rozwój społeczeństwa. Bowiem to właśnie człowiek kształtuje społeczeństwo, tworzy organizację przedsiębiorstwa zarówno przemysłowego, jak i usługowego. Jego rola jest niezbędnym warunkiem osiągnięcia przez przedsiębiorstwo postawionych celów, kształtowania efektywnego wizerunku firmy, zdobywania przez nią zdolności konkurencyjnych przez wysoką jakość produktów lub świadczonych usług oraz ogólnego rozwoju firmy.

* DR BOHDAN SZURGOT –kierownik Katedry Marketingu, Wydział Zamiejscowy Nauk Prawnych i Ekonomicznych KULw Tomaszowie Lubelskim, adres do korespondencji: ul. Lwowska 80, 22-600 Tomaszów Lubelski

Zaznaczyć należy, że w ciągu wielu dziesiątków lat w rozwoju gospodarki czynnik socjalny był ignorowany. Jednocześnie rozwój socjalno-ekonomiczny w państwach wysoko rozwiniętych wykazuje, że faktor socjalny jest decydujący, a w strukturze kapitału decydujący jest faktor ludzki. Taka sytuacja określiła znaczenie oświaty jako systemu formowania potencjału fachowego zasobów ludzkich.

Państwo, idąc z postępem, powinno stosować radykalne kroki w sferze formowania potencjału edukacyjno-fachowego, bez udoskonalenia którego niemożliwe jest zapewnienie konkurencyjności państwa i narodu we wspólnocie światowej. W takich warunkach ostro zarysowuje się problem sformowania takiego potencjału ludzkiego, który mógłby odpowiadać wymogom współczesności i charakteryzowałby się nowymi jakościami, jakie powstają, zawdzięczając możliwości wykorzystania nowej technice i technologii.

Formowanie potencjału ludzkiego w skali państwowej powinno przeprowadzać się w kontekście transformacji ogólnocywilizacyjnych, uwarunkowanych szerokim rozszerzeniem nowych technologii oświatowych. Opierają się one na wykorzystaniu możliwości współczesnej techniki komputerowej, a także na istotnym poszerzeniu potrzeb oraz możliwości rozwoju indywidualnego i osobistego człowieka.

Spółeczeństwo ludzkie w toku swojej historii przeżywało i ciągle przeżywa głębokie zjawiska kryzysowe, wojny i kataklizmy, jakie powodowały niszczenie dominującej wielkości całego kapitału materialnego. Jednak reprodukowanie straconego majątku odbywało się dzięki subiektywnej wiedzy o zastosowaniu maszyn i sprzętu, zdolności ludzi do utrzymania i tworzenia wiedzy obiektywnej. Wiadomo, że pieniądze są koniecznym elementem w działalności gospodarczej, jednak nie zastępują one myślenia, ponieważ maszyny i mechanizmy, chociaż pełnią swoje funkcje produktywne, nie mogą jednak tworzyć wynalazków. (Wynalazki są to atrybuty osobowości ludzkiej).

Wśród ekonomistów znana jest teza Adama Smitha (jeszcze z XVIII w.), że koszty na oświatę pracownika nie tylko przyczyniają się do wzrostu wydajności i usprawnienia pracy, ale również przynoszą zysk. Człowieka posiadającego jakikolwiek fach Smith porównywał z drogą maszyną, wykorzystanie której pokrywa wszystkie koszty poniesione na naukę¹.

¹ Badania natury i przyczyn bogactwa narodów, Moskwa: wyd. Socekiz 1962, s. 207-208 (С м и т А., Исследование о природе и причинах богатства народов).

Podział pracy wymaga od pracowników specjalizacji. Rozdzieleniu działalności produkcyjnej ludzi w procesie ich wspólnej pracy i w każdej odrębnej gałęzi, jak i wewnątrz odrębnego zespołu towarzyszy formowanie fachowych grup pracowników podwyższających jej wydajność.

Rozwój parku maszynowego, przejście do relatywnie wyższego poziomu mechanizacji produkcji warunkuje wzrost potrzeb pracowników wykwalifikowanych, fachowców istniejącej techniki i specjalistów nowej produkcji. Nowe stosunki ekonomiczne wymagają we wszystkich ogniach produkcyjnych obecności, dostatecznej ilości kadry kwalifikowanej, która umie organizować racjonalnie proces produkcyjny, podejmować konieczne decyzje, zapewniać ich wdrażanie, przeprowadzać kontrolę, wykorzystywać zasoby techniczne i personel produkcyjny. Innymi słowy, dzisiejsza sytuacja gospodarcza potrzebuje takich specjalistów, którzy odpowiedzialiby wymogom współczesnej produkcji społecznej. Takie wymogi uświadamiają i wykorzystują w swojej polityce gospodarczej wszystkie rozwinięte państwa, przeprowadzając badania możliwości swoich systemów oświaty z punktu widzenia stosowania ich do wymogów przyszłości. Oświatę postrzega się jako główny warunek dla realizacji wysokiego poziomu produkcji, wzrostu zapłaty za pracę i konkurencyjności na rynku światowym. Do zastosowania nowych, postępowych technologii powinni być zatrudniani specjaliści, co sprzyja nie tylko produkcji wysokojakościowych towarów, ale i powstawaniu nowych zawodów i miejsc zatrudnienia.

Zasoby, które inwestuje się w oświatę, według ekonomistów amerykańskich zapewniają do 40% faktycznego tempa wzrostu gospodarczego, w wyniku czego mogą być one zaliczone do podstawowych komponentów inwestycji w rozwój produkcji. Naukowcy światowi dążą do poznania sedna tych zmian, odkrywania ich sensu i mechanizmów. Samo życie w ostatnich latach wymaga opracowania zaplecza intelektualnego, duchowego i etycznego człowieka.

Na przełomie XIX-XX w. formowała się teoria kapitału ludzkiego, oparta na przesłance, na ile potrzeba kształcenia siły roboczej warunkowana była celem rozwoju produkcji i postępu technicznego. W końcu XIX w. wśród czołowych ekonomistów rodzi się myśl, że efektywność produkcji zależy w linii prostej od poziomu oświaty ludności. Taki wniosek udowodnił znany ekspert z dziedziny ekonomiki oświaty T. Schultz. Według Theodora Schultza trzy czwarte dochodu w gospodarce to wynik funkcjonowania

kapitału ludzkiego, a jedna czwarta to wykorzystanie kapitału uprzedmiotowionego².

Koncepcje kapitału ludzkiego rozwinęły się i rozpowszechniły w USA w drugiej połowie XX w. równoległe ze wzrostem oświaty jako procesu ekonomicznego. Znane są prace ekonomistów amerykańskich, takich jak T. Schultz, G. Bouen, G. Beakker, A. Baumoll. Spośród ekonomistów europejskich koncepcja kapitału ludzkiego znalazła odbicie w badaniach W. Hoffmana, S. Krugeja, G. Bartelsa, M. Booma, rosyjskich uczonych S. Walenteja, L. Nesterowa, A. Olejnika, R. Nurejewa, ukraińskich S. Pirożkowa, M. Doliszniego, W. Kucenko. W Polsce z tej dziedziny znane są badania K. Kucińskiego, A. Sajkiewicz, K. Makowskiego, E. Bojar, R. Patory, A. Sosnowskiej, M. Juchnowicz, M. Rybak i in.

Za założyciela koncepcji kapitału ludzkiego (*human capital*) słusznie uznaje się jednak amerykańskiego uczonego noblistę w dziedzinie ekonomii T. Schultza, który niebezpiecznie, podkreślał, że pojęcie „kapitał ludzki” rozpatrywać należy jako kategorię ekonomiczną, a nie jako wskaźnik³. W literaturze zagranicznej pojęcie „kapitał ludzki” ma synonim, mianowicie „kapitał intelektualny”. B. Olsson określa kapitał intelektualny jako wszelkie umiejętności i fachowości, którymi osoba wzbogaca swoje miejsce pracy⁴.

Kapitał intelektualny autorzy amerykańscy, europejscy i japońscy, oceniają w kontekście organizacji jako element wartości firmy. Jednak takie traktowanie nie jest dostatecznie wyczerpujące, ponieważ nie tylko podmioty funkcjonujące dla zysku zainteresowane są poziomem i jakością kapitału ludzkiego, ale również organizacje społeczne, o ile kapitał ludzki i intelektualny powiązany jest z osobowością i stanowi jej kompetencję (atrybut).

Angielski specjalista do spraw rachunkowości R. Booth określa kapitał intelektualny jako zdolność człowieka do przekształcenia nowych idei na zyskowne produkty lub usługi, a wartość firmy przez obecny w niej kapitał, jako sumę kapitału finansowego i ludzkiego.⁵

Według T. A. Stewarta każde państwo, firma i człowiek coraz bardziej uzależnione są od wiedzy, jaką pobierają z patentów, technologii, informacji

² *In Menschen investiren: Der Economic der Bevölkerungsqualitaet*, von Th. W. Schultz, A. Kreis, Tuebingen: Mohr, 1986.

³ Dz. cyt., s. 31.

⁴ *Staff Training and Further Development in Place of Redundancies: A Swedish Example*, „Journal of Human Resources Costing and Accounting”, 1998, Vol. 3, No 1, s. 14.

⁵ *Measurement of Intellectual Capital*, Menegement Accounting, vol. № 76, [London], 1998.

o kontrahentach, doświadczeniach itp. Jednocześnie człowiek jest podmiotem prawa i też może być oceniony jako jednostka, dla której możliwe jest takie podejście, jak do określonej struktury ekonomicznej⁶.

Ciągle wzrastająca rola nagromadzonego kapitału niematerialnego w rozwoju społeczeństwa spowodowała powstanie teorii kapitału ludzkiego. Koncepcja rozwoju ludzkości utwierdza się na uznaniu niemożliwości oceny postępu społecznego jedynie drogą zwiększenia dochodu pieniężnego lub wzrostu bogactwa materialnego. Takie wskaźniki makroekonomiczne, jak nagromadzenie bogactwa krajowego i PKB *per capita* nie mogą być adekwatne do rozwoju społeczeństwa, ponieważ w takim wypadku bardzo trudno określić wpływ kapitału intelektualnego na procesy socjalno-ekonomiczne.

Jeszcze dwa stulecia temu Adam Smith zaznaczył, że nawyki pracowników są podstawowym źródłem postępu ekonomicznego. „Wzrost wydajności pracy pożytecznej zależy przede wszystkim od wzrostu biegłości i umiejętności pracownika, a tylko potem od poprawy maszyn i sprzętu, przy pomocy których on pracuje”⁷. Autor uważał więc, że inwestowanie w wiedzę ludzką i osiągnięte tym sposobem nawyki mają wpływ na dochody i strukturę płac⁸.

Według koncepcji T. Schultza poziom oświaty obywateli określa ich zdolność do dalszego rozwoju i przekształcenia strukturalnego społeczeństwa. Badania nowatorskie, poświęcone wzrostowi ekonomicznemu państw rozwijających się oraz odkryciu faktu, że inwestycje na oświatę to jeden z głównych czynników kapitału ludzkiego, są decydującym czynnikiem postępu społecznego⁹. W swojej pracy *Inwestycje w kapitał ludzki* T. Schultz zaznaczył, że dla państw o niskim poziomie rozwoju dużo ważniejsze od inwestycji w maszyny i fabryki są inwestycje w kapitał ludzki¹⁰.

Formowanie i rozwój kapitału ludzkiego T. Schultz widział w rozwoju zdolności i wiedzy, które osiąga się poprzez oświatę szkolną, kształcenie i szkolenie w pracy oraz poprzez poprawę zdrowia i wzrastający zasięg informacji ekonomicznej. Schultz i jego uczniowie udowodnili, że gospodarka amerykańska, w ciągu trwałego okresu czasowego, z kapitału ludzkiego pobierała zyski wyższe niż z kapitału uprzedmiotowionego¹¹.

⁶ *Intellektual Capital*, New York: Doubleday 1997.

⁷ *Investmen in Human Capital*, New York: Doubleday 1971.

⁸ Tamże, s. 9.

⁹ Laureaci Nobla. T. Shultz - <http://nt/kulicki/net/nl/ek/schultz/htm/>.

¹⁰ *Investmen in Human Capital*, Nev York–London 1971.

¹¹ Tamże, s.64.

Wyznawcą i zwolennikiem teorii T. Szultza był Garry Becker, także noblista w branży ekonomii. Sformalizował on teorię kapitału ludzkiego na teorię inwestowania oświaty drogą wszechstronnej analizy empirycznej inwestycji w wiedzę. W swojej fundamentalnej pracy *Kapitał ludzki: teoretyczna i empiryczna analiza* zakłada, że inwestując w oświatę, zdrowie i przygotowanie zawodowe człowiek świadomie zwiększa swój kapitał z powodu pokrywalności tych przedsięwzięć w przyszłości.¹²

Inny uczyony amerykański, D. Kendryk przeprowadził gruntowne badania problemów nagromadzenia bogactwa uprzedmiotowionego i przesłanek jego reprodukcji. Badania te różnią się od problemów formowania kapitału łącznego USA, zarówno materialnego, jak i niematerialnego¹³. Z kolei amerykański ekonomista H. R. Bowen, badając problemy nagromadzenia i rozwoju kapitału ludzkiego, zaznaczył że, „składa się on z uzyskanej wiedzy, nawyków, motywacji i energii, jakimi obdarzone są istoty ludzkie i jakie mogą być wykorzystane w ciągu określonego czasu w celu produkcji towarów i usług”¹⁴.

W okresie powojennym teorią kapitału ludzkiego zaczęli interesować się także uczeni zachodnioeuropejscy. Powojenne odrodzenie gospodarki Niemiec Zachodnich, określane jako „niemiecki cud ekonomiczny”, stało się obiektem wszechstronnych badań. Mimo zrujnowanego kapitału materialnego, ale dzięki uratowanej, przechowanej u ludzi wiedzy i nagromadzonej w bibliotekach oraz wykorzystaniu tego w relatywnie krótkim czasie, udało się odtworzyć utracony kapitał narodowy.

Niemiecki ekonomista H. Bartels mówi, że człowiek jako nośnik kapitału intelektualnego najpierw powinien być wykształcony, aby mógł wziąć czynny udział w procesie produkcji. W tym aspekcie strukturę kapitału ludzkiego rozpatruje on jako zespół stosowanych zdolności, wiedzy i form zachowania się osobowości lub grup osobowości¹⁵. Nie ulega wątpliwości wniosek uczonego, że człowiek, który pragnie wzrostu swego bogactwa materialnego, powinien najpierw inwestować w swoją wiedzę, nawyki i zdolności. Ten, kto posiada kapitał materialny, ryzykuje jego utratę, jeżeli nie będzie pogłębiał

¹² M. B e c k e r, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, New York 1964.

¹³ D. K e n d r y k, *Łączny kapitał USA i jego formowanie (Совокупный капитал США и его формирование)*. Moskwa 1978.

¹⁴ *Investment in Human Capital and Economic Growth: Perspectives on Economic Growth*, New York 1968.

¹⁵ *Die Struktur und die Bestimmungsgründe der Humankapitalbildung in der Landwirtschaft*, von H. Bartels –b Kiel: Wiss. – Verl. Vauk, 1999.

swojej wiedzy, pielęgnował swojego zdrowia, rozwijał zdolności. Innymi słowy należy ciągle inwestować w kapitał ludzki.

Warto zaznaczyć, że naukowcy nie ustalili dokładnego i jednoznacznego określenia pojęcia „kapitał ludzki”. Angielski uczone F. Machlup kapitał ludzki traktował jako zespół zdolności, które formują się w procesie oświaty. Pojęcie oświaty i zdolności dzielił on na 8 grup:¹⁶

- oświata domowa,
- oświata w szkole,
- doświadczenia z pracy,
- przepisy Kościoła,
- ćwiczenia w wojsku,
- oświata za pomocą telewizji,
- samooswiata,
- wiedza fachowa.

Takie podejście tłumaczyć można tym, że pojęcie kapitału ludzkiego nie może być ograniczone i przeniesione jedynie na kształcenie formalne bez jego związku z innymi formami rozwoju zdolności.

Podobny sens kapitału ludzkiego występuje w pracy E. Dollana i G. Lindseja¹⁷, którzy pojmują go jako zespół zdolności rozumowych, jakie zdobywa się wskutek nauczania formalnego, oświaty lub na podstawie różnorodnego doświadczenia praktycznego.

M. Becker proponuje wyodrębnić następujące części składowe kapitału ludzkiego:

- kapitał oświaty (podstawowej i specjalnej),
- kapitał zdrowia,
- kapitał przygotowania zawodowego (kwalifikacja, nawyki, doświadczenie zawodowe),
- kapitał migracji,
- posiadanie informacji ekonomicznej,
- motywacja do działalności gospodarczej¹⁸.

L. Thurow uważa, że kapitał ludzki charakteryzuje szacunek do ustabilizowania politycznego i socjalnego¹⁹. Rosyjski autor W. Marcinkiewicz ana-

¹⁶ L. J. Melnik, B. W. Duszyn, *Gospodarka ludowa w systemie gospodarki światowej: podręcznik* (Л. Ю. Мельник, Б. В. Душин, та ін., *Національна економіка в системі світового господарства: навчальний посібник*) Dnipropetrowsk 1999, s. 112.

¹⁷ E. Dollan, G. Lindsej, *Mikroekonomia* (Э. Доллан Дж. Линдсей) *Микроэкономика*, Moskwa: SPb 1994, s. 256.

¹⁸ *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, New York 1964.

¹⁹ *Creating Wealth. The New Ruls for Individuals*, New York: Companies and Countries in a Knowledge, Based Economy 1999, s. 104.

lizuje wpływ aktywności człowieka, odpowiedzialności, uczciwości, kolektywizmu, komunikatywności na jego potencjał²⁰. Inny rosyjski autor I. Iljnski uważa za konieczne wyodrębnić w kapitale ludzkim i oświatę, i ochronę zdrowia.²¹

Potencjał ludzki określa wiedza człowieka, jego zdolność do przyjmowania nowej informacji, mobilność i inne cechy ściśle powiązane z rozwojem oświaty, która występuje jako czynnik postępu naukowo-technicznego i socjalnego.

Doświadczenie państw wysoko rozwiniętych świadczy, że wiedza ułatwia i przyspiesza wzrost kariery, sprzyja uzyskaniu pracy i chroni od bezrobocia. W tych państwach, w których poziom oświaty jest wyższy, wyższa jest też stopa życiowa. Wśród wszystkich czynników wpływających na dochody człowieka, aż 60% przypada na jego oświatę²².

Taką prawidłowość spostrzega się na przykładzie Stanów Zjednoczonych. Zależność między poziomem oświaty i poziomem zapłaty za pracę w USA podano w tabeli 1.

Tab. 1. Zależność między poziomem oświaty i poziomem zarobków w USA
(w tys. dol. USA)

Grupy wiekowe	Wykształcenie			Studia doktorskie	Wzrost zarobków (%)
	podstawowe	średnie	wyższa		
18 – 24	6,8	11,4	16,1	19,6	288
25 – 34	13,7	20,2	31,7	40,4	295
35 - 44	17,3	23,9	42,1	62,8	363
45 – 54	17,2	25,7	44,1	75,0	436
55 – 64	18,6	24,8	45,1	68,3	367
65 i starsi	10,8	16,4	26,4	60,9	564
Srednio	14,0	21,4	37,0	64,5	461

Źródło: I. Majburow, *Efektywność inwestowania i faktor ludzki w USA i Rosji*, МЕМО, 2004 Nr 4, s. 5.

²⁰ M. W. Marcinkiewicz, I. W. Sobolewa, *Ekonomia człowieka*. (М.В. Марцинкевич, И. В. Соболева, *Экономика человека*), Moskwa 1995.

²¹ M. W. Iljnski, *Inwestycje na przyszłość: kształcenie w reprodukcji inwestycyjnej*. (М. В. Ильинский, *Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном воспроизводстве*), Moskwa: SPb, 1996.

²² Thurow, *Greating Wealth*.

Dane przedstawione w tabeli świadczą o tym, że wykształcenie, jako czołowa gałąź przy formowaniu kapitału ludzkiego, jest filarem dobrobytu przyszłego człowieka i społeczeństwa. W początkowym stadium kariery, gdy podstawowym problemem tego etapu rozwoju drogi zawodowej jest ruchliwość pracownika we wszystkich jej aspektach, (tzn. zarówno wewnętrzna – awanse i transfery, jak i zewnętrzna – fluktuacja), poziom zapłaty za pracę przy zdobyciu wykształcenia średniego w Stanach Zjednoczonych wzrasta przeciętnie półtora, a wyższego - prawie dwa i pół raza²³. W stadium kariery właściwej zdobycie wykształcenia wyższego zapewnia zwiększenie zarobków ponad dwa i pół raza, a ukończone studia doktorskie – przeciętnie cztery razy. W stadium kariery późnej, co jest etapem drogi zawodowej wieńczącym karierę dotarciem do samego szczytu hierarchii organizacyjnej, kiedy efekty pracy starszych pracowników nie ustępują osiągnięciom młodszych – różna jest jedynie struktura: niewielki spadek efektów pracy (wbrew szkodliwym stereotypom), rekompensowany z nawiązką dobrym przystosowaniem do firmy, chętnym udzielaniem wsparcia, silną motywacją do pracy i zaangażowaniem, zarobki wzrastają, szczególnie przy ukończeniu studiów doktoranckich, od 3,5 do 5,5 raza, a nawet więcej.

Na ogół we wszystkich grupach wiekowych każdy kolejny wyższy poziom wykształcenia skutkuje coraz wyższym wzrostem zarobków: 1,53, 1,73 i 1,75 razy. Z tego powodu w państwach wysoko rozwiniętych powstał swoisty kult oświaty.

Rozwój oświaty i zdobycie wykształcenia ocenia się jako proces inwestowania. Istnieje nawet termin „inwestycje w kapitał ludzki”. Wiadomo, że ten kapitał różni się od innych jego form niemożliwością sprzedaży, hipoteki itp), ale główna cecha pozostaje jednakową – przynosi zysk zarówno państwu, jak i rodzinie. Im wyższy poziom wykształcenia pracowników, tym większe otrzymują oni dochody. Zaznaczyć należy, że taka prawidłowość przejawia się tylko wyłącznie w państwach wysoko rozwiniętych. Oświata jako strefa działalności „pracuje” na przyszłość. Z rozwojem oświaty powiązane jest formowanie nowego kierunku ekonomii, zwanego ekonomia wiedzy.

W warunkach współczesnych gospodarka efektywna to taka, w której podstawowym zasobem jest wiedza jako główne źródło bogactwa, podobnie jak technologia dla produkcji dóbr materialnych i świadczenia usług.

²³ Choć zmiana pracy (stanowiska bądź organizacji) dotyczy pracowników na wszystkich etapach kariery, przykład wskazuje na jej szczególne znaczenie w odniesieniu do kadr na wczesnym etapie.

LITERATURA

- Bartels H., Die Struktur und die Bestimmungsgrunde der Humankapitalsbildung in der Landwirtschaft, von H. Bartels –b Kiel: Wiss. – Verl. Vauk, 1999.
- Becker M., Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, New York 1964.
- Booth R., Measurement of Intellectual Capital, „Management Accounting”, vol. № 76 [London], 1998.
- Bowen H. R., Investment in Human Capital and Economic Growth: Perspectives on Economic Growth, New York 1968.
- Dollan E., Lindsej G., Mikroekonomia. (Долан Э. Линдсей Дж., Микроэкономика), Moskwa: SPb 1994, s. 256.
- Pijnski M. W., Inwestycje na przyszłość: kształcenie w reprodukcji inwestycyjnej (Ильинский М. В. Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном воспроизводстве), Moskwa: SPb, 1996.
- Kendryk D., Łączny kapitał USA i jego formowanie. (Кендрик Д. Совокупный капитал США и его формирование), Moskwa 1978.
- Laureaci Nobla. T. Shultz - <http://nt/kulicki/net/nl/ek/schultz/htm/>.
- Majburow I., Efektywność inwestowania i czynnik ludzki w USA i Rosji (Майбуrow И., Эффективность инвестирования и человеческий фактор в США и России), MEiMO, 2004, № 4, s. 5.
- Marcinkiewicz M. W., Sobolewa I. W., Ekonomia człowieka (Марцинкевич М. В., Соболева И. В., Экономика человека), Moskwa 1995.
- Melnik L.J., Duszyn B.W., i in. “Gospodarka ludowa w systemie gospodarki światowej: podręcznik (Мельник Л. Ю., Душин Б. В. та ін. Національна економіка в системі світового господарства: навчальний посібник), Dnipropetrovsk 1999, s. 112.
- Olsson B., Staff Training and Further Development in Place of Redundancies: A Swedish Example, „Journal of Human Resources Costing and Accounting”, 1998, Vol. 3, No 1, s. 14.
- Schultz Th. W. In Menschen investiren: Der Economic der Bevolkerugsqualitaet, von Th. W. Schultz, A. Kreis, Tuebingen: Mohr, 1986.
- Schultz T., Investmen in Human Capital, New York–London 1971.
- Smith A., Investmen in Human Capital, New York–London, 1971.
- Smith A., Investmen in Human Capital, New York–London, 1971.
- Smith A., Badania natury i przyczyn bogactwa narodów, Moskwa: wyd. Soczekiz 1962, s. 207-208 (Смит А., Исследование о природе и причинах богатства народов).
- Stewart T. A., Intellectual Capital. Doubleday, N.Y., 1997.
- Thurrow L. Greeting Wealth. The New Rubs for Individuals, New York: Companies and Countries in a Knowledge. Based Economy, 1999, s. 104.

INTELLECTUAL CAPITAL THEORY GENESIS**S u m m a r y**

The retrospective of human capital conception is observed. The points of view of different scientists on human capital categories are analysed. The analyses of wellknown Polish, American and European scientists' understandings is done.

The illustration of influence of the human education level on his profit in work is provided. This dependence is presented on the his example of USA.

Słowa kluczowe: kapitał intelektualny, kapitał ludzki, rozwój

Key words: intellectual capital, human capital, development