

URSZULA GOŁASZEWSKA-KACZAN*

Kapitał ludzki i kapitał społeczny – konceptualizacja pojęć, zależności

Wstęp

Poszukując sposobów na wzrost gospodarczy, wyrównywanie dysproporcji rozwojowych, a w konsekwencji na budowanie dobrobytu społecznego i podnoszenie jakości życia, sięga się do nowych teorii, które mogłyby wskazać możliwe kierunki działań. Znamienne jest to, że widać odejście od typowo ekonomicznego postrzegania zagadnienia. Wyraźnie zmniejsza się bowiem w tych rozważaniach znaczenie przypisywane zasobom finansowym czy innowacyjności, rozumianej jako wprowadzanie nowych technologii. Zwiększa się natomiast nacisk na rolę człowieka, i to człowieka rozpatrywanego z różnych punktów widzenia. To człowiek staje się tym elementem, od którego zależy wzrost i rozwój każdej organizacji.

Zainteresowanie teoretyków i praktyków dwoma stosunkowo nowymi teoriami, nawiązującymi do człowieka i jego roli w gospodarce, a mianowicie teorii kapitału ludzkiego oraz kapitału społecznego, wydaje się uzasadnione. Od powstania tych teorii upłynęło już trochę czasu i pojawiło się w tym zakresie wiele publikacji, ale nadal warto je upowszechniać, szczególnie wśród ekonomistów, niedostrzegających często ludzkiego aspektu gospodarowania. Stąd celem artykułu jest przedstawienie istoty tych koncepcji, a także znalezienie istniejących pomiędzy nimi powiązań. W opracowaniu wykorzystano dostępną literaturę przedmiotu oraz materiały internetowe.

* Dr hab. Urszula Gołaszewska-Kaczan, prof. UwB – Zakład Zarządzania, Wydział Ekonomii i Zarządzania Uniwersytetu w Białymstoku.

Kapitał czy zasób?

Rozważania dotyczące obu teorii należałoby zacząć od uwagi, iż łączy je pojęcie kapitału. Wyjaśnienie tego terminu wydaje się niezbędne w celu prawidłowego zinterpretowania omawianych idei.

Definiując kapitał, specjaliści wychodzą najczęściej od innego terminu, a mianowicie od pojęcia zasobu, który jest traktowany jako poziom danej zmiennej w określonym momencie¹. Zasób to „ilość pewnego składnika aktywów w jakimś momencie”², a więc ma wymiar statyczny, ilościowy, nie ma natomiast wymiaru czasowego.

Z kolei kapitał to zasoby służące pomnażaniu wartości gospodarczych³. O „istocie kapitału decyduje ruch/obrót/wykorzystywanie – w stanie spoczynku kapitał staje się zasobem”⁴. Kapitału „nie można traktować jako inwentarza enumeratywnie wyliczonych składników zasobów, ale należy go traktować w kontekście zdolności ich użycia”⁵.

Można więc przyjąć, iż twórcy i zwolennicy omawianych koncepcji już w założeniu uznają, że mamy do czynienia z pewną aktywnością, działalnością, świadomym wykorzystaniem posiadanych dóbr.

Kapitał ludzki

Trudno określić, kiedy narodziła się koncepcja kapitału ludzkiego, ponieważ już merkantyliści i W. Petty zajmowali się problemem szeroko rozumianych kwalifikacji i ich roli jako czynnika produkcji⁶. Za twórców koncepcji kapitału ludzkiego uznaje się T. W. Schultza i G. S. Beckera, których prace były inspiracją do pogłębionych rozważań nad tą problematyką. Obecnie można uznać, że teoria kapitału ludzkiego należy do bardzo ważnych teorii wyjaśniających zjawiska i procesy związane z wykorzystaniem zasobów ludzkich w gospodarce.

1 A. Samuelson, *Ekonomia*, t. 1, PWN, Warszawa 2004, s. 213.

2 D. Begg, *Mikroekonomia*, PWE, Warszawa 2007, s. 366.

3 <http://mfiles.pl/pl/index.php/Kapita%C5%82> [data dostępu: 20.07.2013].

4 B. Jamka, *Czynnik ludzki w przedsiębiorstwie: zasób czy kapitał*, <http://www.praktycznateoria.pl/czynnik-ludzki> [data dostępu: 20.07.2013].

5 D. M. Piekut-Brodzka, *Kapitał ludzki i inwestycje w ludzkie istnienie oraz kapitał społeczny a praca socjalna*, [w:] *Kapitał społeczny*, L. Frąckiewicz, A. Rączaszka (red.), Wyd. Akademii Ekonomicznej, Katowice 2004, s. 202.

6 Zob. Z. Czajka, *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, Wyd. Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2011, s. 9.

Pomimo popularności i ważności omawianej koncepcji, dotychczas nauka nie stworzyła jednej, ogólnie przyjętej definicji kapitału ludzkiego. Porządkując podejścia do definiowania kapitału ludzkiego należy wskazać, po pierwsze – na możliwość rozpatrywania go na różnych poziomach, a po drugie – na różnorodność czynników zaliczanych do kapitału ludzkiego.

O kapitale ludzkim można mówić na poziomie jednostki, przedsiębiorstwa (organizacji) oraz całej gospodarki. Przykładowo, H. Król i A. Ludwicyński uznają, że kapitał ludzki to ogół specyficznych cech i właściwości ucieleśnionych w człowieku, które mają określoną wartość oraz stanowią źródło przyszłych dochodów pracownika⁷ (poziom jednostki). Według L. Edvinssona, jest to z kolei połączenie wiedzy, umiejętności, doświadczenia i kreatywności pracowników, a także uwzględnienie ich w tworzeniu wartości przedsiębiorstwa⁸ (poziom przedsiębiorstwa). Natomiast S. Domański kapitał ludzki traktuje jako zasób wiedzy, umiejętności, zdrowie, energię witalną społeczeństwa⁹.

„Pojemność” kapitału ludzkiego pokazuje zestawienie dokonane w tabeli 1, w której ujęto wybrane podejścia do elementów tworzących kapitał ludzki.

W chwili obecnej pojęcie kapitał ludzkiego zastępuje często termin „zasoby ludzkie”. Jamka widzi przyczynę przejścia od podejścia zasobowego do kapitałowego w zmianach zachodzących w otoczeniu przedsiębiorstwa i dostosowywania do tych zmian teorii dotyczących gospodarowania i konkurencji. „Tak jak dla faktycznego postrzegania ludzi jako zasobu niezbędnym było sformułowanie teorii zasobowej firmy, determinującej przewagi konkurencyjne przedsiębiorstwa, a dynamiczny rozwój zarządzania strategicznego stymulował rozwój podejścia strategicznego w zarządzaniu zasobami ludzkimi, tak postrzeganie ludzi jako kapitału jest przede wszystkim konsekwencją przyjęcia maksymalizacji wartości rynkowej przedsiębiorstwa jako najważniejszego celu jego działalności. Koncentracja na budowaniu wartości przedsiębiorstwa skierowała zainteresowanie nauki i praktyki zarządzania na źródła kreowania wartości przedsiębiorstwa, przede wszystkim zaś

⁷ A. Mazurkiewicz, *Kapitał ludzki w procesie kształtowania sprawności organizacji*, Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2010, s. 47.

⁸ R. S. Kaplan, D. P. Norton, *Strategiczna karta wyników. Jak przełożyć strategię na działania*, PWN, Warszawa 2001, s. 190-191.

⁹ S. R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993, s. 19.

w stronę jej „ukrytych korzeni”, czyli tego, co funkcjonuje w znacznej mierze poza bilansem finansowym, czyli kapitału intelektualnego – z kapitałem ludzkim jako główną składową. Ponadto efektem postępującego zjawiska umiędzynarodowienia życia gospodarczego, stymulowanego od strony organizacyjno-technicznej dynamicznym rozwojem technologii komunikacyjno-informatycznych staje się dematerializacja pracy: by wykorzystać „czynnik ludzki” przedsiębiorstwa nie muszą już posiadać jego własnych zasobów w zbudowanych dla nich lokalizacjach; praca staje się „płynna”, a świadczący ją pracownik – kapitałem¹⁰. Przy czym nagromadzone zasoby wiedzy, kwalifikacji staną się kapitałem dopiero w momencie ich uruchomienia, wtedy, kiedy zostaną użyte. „Kapitał jest ucieleśniony w człowieku, ale pozostanie zdewaluowanym depozytem, jeżeli zasoby nie będą uruchamiane, zatem jednostka powinna mieć jeszcze zdolność wykorzystywania zasobów”¹¹.

Analizując podejścia do kapitału ludzkiego od strony jego zawartości, widzimy, że jest to wielkość bardzo specyficzna. Pomimo użycia słowa kapitał, wyraźnie różni się od innych rodzajów kapitałów występujących w firmie. Kapitał ludzki pozostaje bowiem ucieleśniony w swym właścicielu i to w sposób niedający się od niego oddzielić oraz jest wielkością jedynie do niego dodaną¹². Różnice pomiędzy kapitałem ludzkim a szeroko ujętym kapitałem materialnym dotyczą także takich sfer, jak¹³:

1. Wpływ na pozycję konkurencyjną i wyniki finansowe firmy – kapitał ludzki ma istotny, szybko rosnący wpływ, podczas gdy kapitał materialny ma wpływ malejący, a w pewnych dziedzinach działalności gospodarczej wpływ ten jest wręcz bardzo mały.
2. Forma nabycia – kapitał ludzki jest kształtowany stosunkowo powoli siłami własnymi przedsiębiorstwa i osoby i zasadniczo poszczególne składniki kapitału o identycznej charakterystyce nie są do kupienia. Z kolei poszczególne składniki kapitału materialnego można stosunkowo łatwo kupić, sprzedać lub pożyczyć.

10 B. Jamka, *Czynnik ludzki...*

11 D.M. Piekut-Brodzka, *Kapitał ludzki...*, s. 202.

12 S. R. Domański, *Kapitał ludzki...*, s. 33.

13 *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*, M. Bratnicki, J. Strużyna (red.), Wyd. Akademii Ekonomicznej, Katowice 2001, s. 97.

3. Łatwość odtworzenia przez konkurentów – kapitału ludzkiego nie da się właściwie skopiować (każdy człowiek jest niepowtarzalną jednostką), podczas gdy kapitał materialny skopiować jest bardzo łatwo, na przykład dzięki możliwości zakupu.
4. Sposób ewidencji – ewidencja kapitału ludzkiego jest rozproszona prowadzona w luźnej formie, z kolei kapitał materialny ewidencjonowany jest w bilansie firmy, ewidencja prowadzona jest zgodnie z zasadami rachunkowości.
5. Mierzalność – kapitał ludzki trudno jest zmierzyć, ze względu na charakter opisujących go czynników, natomiast kapitał materialny łatwo jest zmierzyć i wycenić w jednostkach pieniężnych.
6. Możliwość obniżania błędu poprzez sprawdzanie i ekspertyzy – kontrola nie daje gwarancji na bezbłędną pracę człowieka, z kolei kontrola na przykład pracy maszyn i urządzeń daje duże prawdopodobieństwo bezawaryjności.

Tabela 1. Składniki kapitału ludzkiego według wybranych autorów

Autor	Składniki kapitału ludzkiego
T. W. Schultz	wiedza, umiejętności nabyte poprzez edukację i szkolenia
J. Mincer	wiedza uzyskana w szkole i podczas praktyki zawodowej, mierzona czasem nauki oraz wiekiem
G. S. Becker	fizyczne i psychiczne właściwości ludzi ukształtowane pod wpływem edukacji, doświadczenia zawodowego oraz opieki medycznej
J. Fitz-Enz	cechy posiadane przez jednostkę: inteligencja, stopień motywacji, postawa, solidność, zaangażowanie, uzdolnienia, kreatywność
R. Domański	zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia, energii witalnej
W. Florczak	wszystkie cechy psychofizyczne, czyli wrodzone zdolności, zasoby wiedzy, poziom wykształcenia, umiejętności i doświadczenie zawodowe, stan zdrowia, poziom kulturalny, aktywność społeczno-ekonomiczna, światopogląd
A. Poczowski	zasób specyficznych cech i właściwości ucieleśnionych w pracownikach (wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja)
M. Armstrong	wiedza, umiejętności i zdolności człowieka

Źródło: A. Andrzejczak, *Ekonomizacja szkolenia pracowników jako czynnik wartości przedsiębiorstwa*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań 2011, s. 33; W. Florczak, *Kapitał ludzki a rozwój gospodarczy*, [w:] *Gospodarka oparta na wiedzy*, W. Welfe (red.), PWE, Warszawa 2007, s. 112; *Najlepsze praktyki zarządzania zasobami ludzkimi*, A. Poczowski (red.), Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003, s. 44; M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011, s.75.

Czemu mają służyć rozważania nad kapitałem ludzkim, próby rozumienia jego istoty i elementów? Przede wszystkim jest to tło dla naświetlenia znaczenia tego kapitału w gospodarce. W chwili obecnej uznaje się bowiem, iż kapitał ludzki, jak to wskazano w powyższym wyliczeniu, ma decydujący wpływ na sukces gospodarczy na każdym poziomie. Niezależnie od poziomu, na którym jest rozpatrywany, kapitał ludzki stanowi zbiór określonych atrybutów, które, wykorzystywane w odpowiedni sposób, stają się czynnikami wpływającymi na efektywne funkcjonowanie podmiotów, ich produktywność i walory konkurencyjne.

Badania dotyczące podstawowego składnika kapitału ludzkiego, za jaki uznaje się zazwyczaj wiedzę, dowodzą przykładowo, że¹⁴:

- wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia społeczeństwa następuje spadek przestępczości i spadek wydatków budżetowych na bezpieczeństwo,
- lepiej wykształcone osoby mogą więcej wiedzy przekazać swoim dzieciom,
- osoby lepiej wykształcone są bardziej innowacyjne, szczególnie w zakresie nowych technologii, organizacji pracy,
- osoby lepiej wykształcone mają większe oczekiwania w stosunku do różnych aspektów życia, co może pozytywnie wpływać na konkurencyjność przedsiębiorstw.

Wiedza rzutuje też na świadomość konieczności bycia zaangażowanym w sprawy lokalnej społeczności, czy regionalne, a nawet krajowe.

Badania dotyczące innego elementu – zdrowia – pokazują między innymi iż:

- niedostateczny stan zdrowia osób w wieku produkcyjnym i związana często z tym utrata możliwości zarobkowania, prowadzą do olbrzymich kosztów na przykład w ramach świadczeń rentowych, do zwiększenia kosztów absencji chorobowej, czy obniżenia jakości życia osób dotkniętych tym zjawiskiem¹⁵,

14 W. Jarecki, M. Kunasz, E. Mazur-Wierzbicka, P. Zwiech, *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, Wyd. P.P.H. Zapol, Szczecin 2010, s.145-146.

15 A. Kuczek, *Promocja zdrowia jako czynnik kształtujący kapitał ludzki [w:] Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*, D. Moroń (red.), Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2009, s. 186.

- odpowiedni stan zdrowia pozwala natomiast zdobywać wykształcenie, szkolić się, pracować z określoną wydajnością, uczestniczyć w zdobyczach kultury, podejmować aktywność społeczno-ekonomiczną.

W analizie wpływu kapitału ludzkiego na różne obszary zaznaczona została kwestia wpływu na zaangażowanie, aktywność społeczną, co umożliwiło przejście do rozważań dotyczących kapitału społecznego.

Kapitał społeczny

Termin kapitał społeczny został wprowadzony w latach siedemdziesiątych XX wieku przez Pierre'a Bourdieu, a następnie rozpowszechniony w przez Jamesa Colemana.

Tak jak w przypadku kapitału ludzkiego, tak również kapitał społeczny można rozpatrywać w różnorodny sposób. Po pierwsze, jak stwierdza M. Gajowiak „konceptje kapitału społecznego są najczęściej odnoszone do trzech sfer organizacji życia społecznego – poziomu mikrosocjalnego, w którym kapitał społeczny jest przedstawiany jako pewien zasób jednostek, poziomu mezosocjalnego, gdzie jest zasobem grup społecznych, takich jak wspólnota samorządowa czy zakład pracy, oraz poziomu makrosocjalnego, na którym jest utożsamiany z czynnikiem rozwoju społecznego”¹⁶. Rozpatrywanie kapitału społecznego na trzech poziomach jest więc podobne jak w przypadku kapitału ludzkiego.

Po drugie, także analogicznie jak w rozważaniach na temat kapitału ludzkiego, należy zastanowić się, co tak naprawdę stanowi kapitał społeczny, jakie elementy go tworzą. Bartkowski zauważa, że w literaturze proponowane są trzy podejścia do definicji kapitału społecznego¹⁷:

- podejście strukturalne, wskazane przez P. Bourdieu,
- podejście funkcjonalne, zapoczątkowane przez J. Colemana,
- jako paradygmat działania zbiorowego, kooperacji i sieci powiązań, zaproponowane przez R. Putmana.

¹⁶ A. Gajowiak, *Kapitał społeczny. Przypadek Polski*, PWE, Warszawa 2012, s. 12

¹⁷ J. Bartkowski, *Kapitał społeczny i jego oddziaływanie na rozwój w ujęciu socjologicznym*, [w:] *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, M. Herbst (red.), Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2007, s. 69.

Według P. Bourdieu kapitał społeczny jest to „zbiór rzeczywistych lub potencjalnych zasobów, które są związane z posiadaniem trwałej sieci mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanych form znajomości i wzajemnego uznania – innymi słowy, z przynależnością do grupy – które umożliwiają każdemu ze swoich członków wsparcie dzięki posiadanemu przez całą zbiorowość kapitałowi”¹⁸. Ujęcie to podkreśla indywidualny wymiar tego zjawiska. W tym podejściu kapitał społeczny postrzegany jest jako dobro prywatne, które może być wykorzystane do realizacji indywidualnych celów¹⁹. Kapitał społeczny nie powstaje przy tym w sposób samoistny, ale jest wynikiem „świadomych lub nieświadomych strategii inwestycyjnych zorientowanych na tworzenie lub powielanie relacji społecznych wykorzystywanych bezpośrednio zarówno w krótkim, jak i długim okresie”²⁰.

W ujęciu J. Colemana kapitał społeczny jest umiejscowiony w powiązaniach między osobami, a więc obecność innych osób jest niezbędna do jego tworzenia. Jest to „rodzaj zasobu wynikający ze struktury relacji pomiędzy aktorami, który – podobnie jak zasoby kapitału materialnego i ludzkiego – ułatwia bądź umożliwia im osiągnięcie określonych celów”²¹. Nie jest to już własność jednostki. Według Colemana korzystają z niego całe zbiorowości powiązane sieciami relacji. Im większa jest natomiast intensywność tych powiązań, im wyższe zaufanie, tym większa możliwość pojawiania się oddolnych inicjatyw i niższe koszty ich realizacji²². W takim ujęciu kapitał społeczny staje się dobrem społecznym, a nie jednostkowym. Wykorzystują go wszyscy członkowie danej grupy (zbiorowości), nawet, jeżeli sami nie wnieśli wkładu w jego tworzenie.

Jeszcze inne podejście do kapitału społecznego reprezentuje R. Putman, według którego kapitał społeczny to takie cechy organizacji

18 J. Działek, *Kapitał społeczny jako czynnik rozwoju gospodarczego w skali regionalnej i lokalnej w Polsce*, Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2011, s. 16.

19 M. Theiss, *Czy kapitał społeczny może być kategorią polityki społecznej?*, [w:] *Kapitał społeczny*, L. Frąckiewicz, A. Rączaszka (red.), Wyd. Akademii Ekonomicznej, Katowice 2004, s. 12.

20 M. Klimowicz, *Kapitał społeczny. Zagadnienia metodologiczne*, [w:] *Kapitał społeczny – interpretacja, impresje, operacjonalizacja*, M. Klimowicz, W. Bokajło (red.), Wyd. Fachowe CeDeWu.pl, Warszawa 2010, s. 47.

21 A. Kiersztyn, *Kapitał społeczny – ideologiczne konteksty pojęcia*, [w:] *Kapitał społeczny we wspólnotach*, H. Januszek (red.), Wyd. Akademii Ekonomicznej, Poznań 2005, s. 43.

22 J. Działek, *Kapitał społeczny...*, s. 17.

społeczeństwa, jak: zaufanie, normy i powiązania, które mogą zwiększyć sprawność społeczeństwa i ułatwić skoordynowane działania²³. W takim ujęciu kapitał społeczny stanowi również dobro wspólne. Jednak, jak zaznacza M. Gajowiak, chociaż początkowo Putman uznawał kapitał społeczny za dobro publiczne, (występujące w formie norm, zaufania, sieci obywatelskiego zaangażowania, które ułatwiają wspólne działania), to jednak w późniejszym okresie skłaniał się do stanowiska, iż kapitał ten może mieć też wymiar prywatny²⁴.

Podobnie jak w przypadku kapitału ludzkiego, niezależnie od przyjętego podejścia, należy zwrócić uwagę na fakt, iż kapitał społeczny uznaje się za czynnik sprzyjający rozwojowi społecznemu. Jak pokazują bowiem badania²⁵:

- w sferze ekonomicznej – zwiększa szanse na długookresowy wzrost gospodarczy, umożliwia tworzenie silnych i spójnych organizacji w sektorze prywatnym, redukuje koszty transakcyjne, zwiększa możliwości adaptacyjne podmiotów do nowych warunków funkcjonowania, przyczynia się do wzrostu standardu życia, umożliwia znalezienie pracy,
- w sferze społecznej, zdrowotnej i edukacji – polepsza samopoczucie, zmniejsza stres i ogranicza zapadalność na depresje, zapewnia wsparcie materialne, ubezpieczeniowe, szkoleniowe, pomoc w znalezieniu pracy przez imigrantów, gwarantuje lepsze wyniki w nauce,
- w sferze polityki – wspiera demokratyczny ład społeczny, umożliwia sprawniejszą samoorganizację grup oraz działalność organizacji trzeciego sektora, zapewnia większą efektywność instytucji.

Badania wskazują więc, że kapitał społeczny „jest produktywnym zasobem, który wytwarza indywidualne lub powszechne zyski w sferze społecznej, politycznej, ekonomicznej”²⁶.

²³ M. Klimowicz, *Kapitał społeczny...*, s. 49.

²⁴ A. Gajowiak, *Kapitał społeczny...*, s. 23.

²⁵ *Kapitał społeczny w rozwoju regionu*, E. Skawińska (red.), PWN, Warszawa 2012, s. 34-35.

²⁶ M. Theiss, *Czy kapitał społeczny może być kategorią polityki społecznej?*, [w:] *Kapitał społeczny*, L. Frąckiewicz, A. Rączaszka (red.), Wyd. Akademii Ekonomicznej, Katowice 2004, s. 12.

Zakończenie

Można zidentyfikować wiele powiązań i podobieństw pomiędzy charakteryzowanymi koncepcjami. Powstały one bowiem na bazie niedostatków teorii ekonomicznych, niedostrzegających roli „miękkich” czynników w rozwoju gospodarczym. Wskazują na rolę człowieka, jego możliwości, ale jednocześnie, odwołując się do terminu „kapitał”, wskazują na konieczność nie tylko gromadzenia, budowania określonych zasobów, ale także na umiejętne ich wykorzystywanie. Niezbędne są więc w obu przypadkach podmioty, które przyjmą na siebie rolę zarządzającego tymi kapitałami.

Rozważania dotyczące analizowanych teorii prowadzić też można na tych samych trzech szczeblach – jednostki, grupy i społeczeństwa, co pozwala jednocześnie wyodrębnić jeszcze jedno powiązanie. Jeżeli mianowicie uznamy, w ślad za jednym z ujęć kapitału społecznego, że kapitał społeczny stanowi cechę jednostki, rozumianą jako jej aktywność towarzyską, powiązania, znajomości, to dochodzimy do wniosku, że można uznać, iż kapitał społeczny stanowi element kapitału ludzkiego²⁷. Z kolei analizując przedstawione w opracowaniu badania dotyczące kapitału ludzkiego – widzimy, że kapitał ludzki i poziom jego poszczególnych składników, wpływa na poziom kapitału społecznego.

Nie przesądza to jednak o tym, iż obie koncepcje są tożsame. Wręcz przeciwnie, nie są to, jak pisze D. Moroń „dwie odsłony tego samego zjawiska, ale dwa odmienne typy zasobów sprzyjające budowaniu dobrobytu [...] Inne są więc również sposoby wzmacniania i inwestowania w kapitał ludzki i społeczny”²⁸.

Niezależnie od powyższych rozważań uznać należy, że obie teorie wnoszą znaczący wkład w zrozumienie zjawisk zachodzących we współczesnej gospodarce, wskazują na dominującą rolę człowieka i jego atrybutów, a tym samym „uczłowieczają” sferę gospodarowania.

²⁷ M. Herbst, *Wpływ kapitału ludzkiego i społecznego na (krótkookresowy) wzrost gospodarczy w polskich podregionach*, [w:] *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, M. Herbst (red.), Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2007, s. 196.

²⁸ D. Moroń, *Wprowadzenie*, [w:] *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*, D. Moroń (red.), Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław, s. 8.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, kapitał społeczny, zasoby ludzkie

Streszczenie

W literaturze i praktyce gospodarczej pojawiają się co pewien czas nowe teorie, które chcą w doskonalszy sposób oddać specyfikę zjawisk zachodzących we współczesnym świecie. Wśród nich pojawiły się także teoria kapitału ludzkiego i teoria kapitału społecznego. W niniejszym opracowaniu przedstawiono istotę tych koncepcji oraz znaczenie analizowanych kapitałów w gospodarce. Zwrócono też uwagę na powiązania pomiędzy nimi.

HUMAN CAPITAL AND SOCIAL CAPITAL: CONCEPTUALISATION OF CONCEPTS AND RELATIONSHIP

Summary

In the literature and business practice, periodically, new theories arise that try to explain phenomena occurring in the modern world. Among these are the theory of human capital and the social capital theory. This paper investigates the essence of these concepts and the significance of the analysed capitals in the economy, and studies the links between them.