

Kapitał ludzki jako główny element kapitału intelektualnego

Human capital as a basic element of intellectual capital

Izabela Stalończyk

Politechnika Białostocka, Wydział Zarządzania, Katedra Zarządzania Produkcją

Abstract

The concept and theory of human capital were created by TW Schultz, GS Becker and J. Mincer. Reflections on the role of an individual in the economy and society dates back much earlier. Over the years, human capital has been recognized as an element of intellectual capital. This capital and its development is included in business activities and local development strategies on municipal, provincial and state level. The purpose of this article is to analyze the debate on human capital and chosen interpretations of intellectual capital issues made by economic thinkers.

Keywords: human capital, intellectual capital, education

Wstęp

Twórcami pojęcia i teorii kapitału ludzkiego są T.W Schultz i G.S Becker i J. Mincer. Rozważania nad rolą człowieka w gospodarce i społeczeństwie sięgają lat o wiele wcześniejszych. Z biegiem lat kapitał ludzki został uznany jako element kapitału intelektualnego. Kapitały te i ich rozwój uwzględniane są w działalności przedsiębiorstw, strategiach rozwoju lokalnego gmin, województw i krajów. Celem artykułu jest przedstawienie rozważań nad kapitałem ludzkim wybranych myślicieli ekonomii oraz interpretacja zagadnienia kapitału intelektualnego.

1. Kapitał ludzki w historii myśli ekonomicznej

Człowiek po raz pierwszy, jako zasób, w który można zainwestować, został zauważony przez W. Petty'ego (1623 – 1687) twierdzącego, że „...na kapitał, jak i na człowieka ponosi się wydatki, a z nich pochodzi zdolność świadczenia usług, którymi spłaca się te wydatki z zyskiem”¹. Jako przedstawiciel nurtu klasycznego wierny był pogładowi, iż głównym źródłem bogactwa kraju jest praca, dzięki której wytwarzane są dobra zaspokajające potrzeby ludzkie. Podjął próbę oszacowania wartości całego społeczeństwa Anglii, włączając do kapitału trwałego człowieka, co w konsekwencjach wykazało, iż wartość pracy przewyższyła o 70% wartość majątku trwałego. Co więcej wycenił również wartość każdego obywatela². Wprowadzając nową teorię czynników produkcji odsunął rolę handlu w tworzeniu bogactwa na rzecz pracy i czynników służących poprawie jej wydajności, między innymi kwalifikacji. W *Traktacie o podatkach i daninach* napisał, iż człowiek biedniejszy, ale ambitniejszy jest bardziej pracowity. Zwrócił również uwagę na niewyczerpalność i możliwość rozwoju zasobów zawartych w człowieku. Wnioskując, autor zwrócił uwagę nie tylko na kwalifikację ale również na ambicję, poczucie własnej wartości, spełnianie pragnień i poprawę pozycji społecznej.

A. Smith (1723 – 1790) pisząc o pracy, dostrzegł, że jej podział prowadzi do specjalizacji, wzrostu wydajności, a w konsekwencji do wzrostu dobrobytu. Dokonał podziału pracy na produkcyjną, której efektem są wytworzone dobra materialne i nieprodukcyjną, do której zaliczył pracę między innymi artystów, wykładowców, lekarzy, prawników. A. Smith uważał, iż kapitał ucieleśniony w człowieku jest jednym ze składowych kapitału trwałego, obok maszyn i narzędzi produkcyjnych, budynków użytkowych, inwestycji rolniczych. Zdrowie, wiedza ale przede wszystkim nabyte umiejętności uznawał za osobisty majątek człowieka, ten zaś za majątek społeczeństwa. Edukację i uczenie się określał jako inwestycje w ludzi. A. Smith utrzymywał stanowisko, iż korzyść społeczna jest sumą korzyści jednostkowych. W „Teorii uczuć moralnych” za siłę napędową rozwoju społeczeństwa uznał człowieka, ponieważ dążąc do poprawy jakości życia pobudza w sobie działalność gospodarczą. Egoistyczna postawa jednostki pozytywnie wpływa na całe społeczeństwo. W „Bogactwie Narodów” napisał w sposób następujący: „... każdy człowiek czyni stale wysiłki, by znaleźć najbardziej korzystne zastosowanie dla kapitału, jakim może rozporządzać. Ma oczywiście na widoku własną korzyść, a

¹ Cytat za: Kunasz M., 2004. *Teoria kapitału ludzkiego na tle dorobku myśli ekonomicznej*. (w:) A. Manikowski, A. Psyk (red.). *Unifikacja gospodarek europejskich: szanse i zagrożenia*. Uniwersytet Warszawski, Warszawa, s.28.

² Domański S. R., 1993. *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*. PWN, Warszawa, s. 31.

nie korzyść społeczeństwa. Ale poszukiwanie własnej korzyści wiedzie go w sposób naturalny, a nawet nieuchronny do tego, by wybrał takie zastosowanie, jakie jest najkorzystniejsze dla społeczeństwa”³. Akumulacja kapitału była dla A. Smith’a główną siłą postępu ekonomicznego. Spostrzeżenia dotyczące zależności pomiędzy jakością wykonywanej pracy a kwalifikacjami były znaczące. Podnoszenie kwalifikacji poprzez kształcenie oraz poprzez nabywanie nowych umiejętności przekłada się na wysokość wynagrodzenia za pracę. Analizując przekonanie myśliciela o egoizmie jednostki można wnioskować, iż aby człowiek mógł zarobić na swoje utrzymanie powinien wytwarzać swoje produkty tak, aby miały one jak najwyższą wartość użytkową. Konfrontując, zdaniem autorki A. Smith dostrzegł wartość doświadczenia zawodowego i umiejętności osób pracujących, co jest tematem rozwijanym po dzień dzisiejszy między innymi w szerokiej dziedzinie, którą obecnie nazywamy zarządzaniem zasobami ludzkimi.

Duży wpływ na rozwój myśli związanej z kapitałem ludzkim wywarł J. B Say (1767 – 1832). Jego fascynacja wiedzą i oświatą, którą uważał za kluczową w generowaniu bogactwa kraju, ukierunkowała sposób postrzegania człowieka przez późniejszych myślicieli. J. B Say, podobnie jak A. Smith, traktował pracę jako główne źródło powiększania zasobności kraju. J.B Say wyróżnił trzy podstawowe rodzaje zasobów: ziemię, pracę i kapitał. Gromadzenie w człowieku kapitału w postaci wiedzy, poprzez kształcenie może przynosić wymierne korzyści w postaci dochodów, co więcej może mieć wpływ na kształtowanie się tych dochodów w przyszłości. J.B Say uważał każdą pracę za użyteczną pod warunkiem, iż zaspokaja potrzeby ludzkie. Pracę nauczycieli, wykładowców zakwalifikował jako produkcyjną i użyteczną pisząc: „*każda praca, materialna czy niematerialna jest produkcyjna, natomiast źródłem jej efektów jest nagromadzona wiedza*”⁴. Zauważył również, że wykształcenie, bogacenie się w wiedzę wymaga poniesienia nakładów finansowych „*...każdy talent wymaga uprzednich studiów, żadne zaś studia nie mogą odbyć się bez pewnych nakładów*”⁵. Talent można odziedziczyć, ale w większej części kształtuje się w wyniku działań edukacyjnych, samodoskonalenia i ciężkiej pracy. W związku z powyższym zarobki powinny być adekwatne względem poświęconego czasu na naukę. J.B Say traktował kapitał ludzki w sposób ilościowy i jako pierwszy policzył dochód osób wykształconych, co w efekcie zobrazowało korzyści związane z podejmowaniem wydatków na kształcenie. Sposób wywodu J.B Say’a o mechanizacji produkcji, postępie technicznym, świadczy

³ Smith A., 2007. *Bogactwo Narodów*. PWN Warszawa, cz II, s. 37.

⁴ Czerniachowicz B., Marek S., 2004. *Wybrane elementy teorii kapitału ludzkiego*. (w:) *Wybrane problemy rozwoju kapitału ludzkiego*. Rozprawy i Studia t. DCXXI 547, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.

⁵ Say J.B., 1960. *Traktat o ekonomii politycznej*. PWN Warszawa, s. 188.

o rozumieniu problemu związanego z potrzebą poprawy jakości życia ludzkiego. Zadaniem rządu powinno być wspieranie oświaty oraz przeciwdziałanie emigracji ludności, „których umiejętności należą do majątku narodowego i określają losy kraju”⁶.

D. Ricardo (1772 – 1823) podzielał poglądy A. Smitha odnośnie wartości pracy i włożonego w nią trudu. W swoich poglądach utrzymywał stanowisko, iż cena dobra zależy od czasu i wkładu pracy potrzebnych na jego wykonanie. Wyższe umiejętności pracownika generują wyższą wartość danego dobra, „... trudno jednakże znaleźć dokładną miarę zarówno dla trudu, jak dla uzdolnień”⁷. W. Miś przytacza słowa Myśliciela: *W krajach, w których ciemnota, lenistwo i barbarzyństwo mieszkańców sprowadzają na nich klęski nędzy i głodu ... należy dać im tylko lepszy rząd i więcej oświaty, a niezadowolenie nastąpi tam wzrost kapitału szybszy od przyrostu ludności*⁸.

Jakość kapitału ludzkiego ściśle powiązana jest z edukacją. J.S Mill (1806 - 1873) edukację społeczeństwa uważał za priorytet bowiem popierał obowiązkowe, bezpłatne uczęszczanie do szkół początkowych. Problem dostępu do edukacji całego społeczeństwa nie był mu obojętny „...nie tylko dla narodu w ogóle pożytecznym jest aby kształcenie najczynniejszych sił i zdolności ducha istniało i rozwijało się we wszystkich warstwach społeczeństwa, lecz nawet takie kształcenie staje się bardziej jeszcze niezbędnym, gdy rządzący i wyżsi dygnitarze krajowi są ludzie wysoko ukształceni.”⁹. Wydatki na kształcenie i edukację dzieci zaliczył jako część pracy produkcyjnej, generującej w przyszłości korzyści materialne. Wychowanie dzieci jest pracą, za którą należy się odpowiednie wynagrodzenie. Nauka to „jeden z warunków udoskonalania moralnego”, do którego zalicza między innymi pracę, twórczość, wyrobienie własnego zdania, hartowanie wszelkich sił ducha¹⁰. J.S Mill dopatrywał się związku pomiędzy zdolnościami ludzkimi a pojęciem bogactwa. Umiejętności stanowią i pomnażają bogactwo wówczas, gdy pośredniczą w procesie pozyskania i tworzenia rzeczy materialnych. J.S Mill podkreśla, iż kraj bogaty to taki, którego ludność obrażona jest talentami i umiejętnościami. Korzyści z kształcenia to wzrost świadomości społecznej, wzrost poziomu inteligencji, wyższa skłonność do oszczędzania, wyższy poziom wiedzy ogólnej, przezorność, zmniejsz-

⁶ Say J. B., 1960. *Traktat o ekonomii politycznej*. PWN Warszawa, s. 867.

⁷ Ricardo D., 1957. *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*. Warszawa, PWN, s. 18.

⁸ Miś W., 2007. *Kapitał ludzki w gospodarce rynkowej*. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodkowskiej w Warszawie, Warszawa, s. 17.

⁹ Mill J. S., 1860. *Zasady ekonomii politycznej z niektórymi zastosowaniami ekonomii społecznej*. Tom 2, Perersburg, s. 517.

¹⁰ Tamże, s. 516.

szenie skali przestępczości. Postulaty głoszone przez J.S Milla potwierdzają związek ze współczesną teorią kapitału ludzkiego i intelektualnego.

I. Fisher (1867- 1947) pod pojęciem kapitał ludzki rozumiał zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia, sił i energii zawartych w człowieku. Elementy tego kapitału mogą być pomnażane dzięki inwestycjom w doskonalenie, poszerzanie wiedzy, zdobywanie nowych umiejętności. Do takiego stanowiska ustosunkował się również F. List (1789-1846), według którego nagromadzone umiejętności i zdolności ludzi są składnikiem narodowego zasobu kapitału, którego wagi pomijać nie wolno.

A. Marshall (1842-1924) postrzegał ludzi nie jako przedmiot wymiany, lecz jako jednostki wartościowe i świadome swoich możliwości i potrzeb. Jako jeden z pierwszych dostrzegł znaczenie zdrowia i dobrego samopoczucia przy wykonywanej pracy. Dużo uwagi poświęcił rozważaniom na temat edukacji społeczeństwa. Zamożne rodziny przeznaczały środki pieniężne na kształcenie dzieci, mniej zamożne nie wypracowały takiego sposobu zapobiegliwości*.

K. Marks (1818-1883) rozprawił na temat kwalifikacji siły roboczej. Wprowadził pojęcie pracy wyższej, do której zaliczał pracę wykwalifikowaną, i pojęcie pracy prostej, nie wymagającej od robotnika specjalnych umiejętności.

Twórcami pojęcia i teorii kapitału ludzkiego są T.W Schultz i G.S Becker i J. Mincer. T.W Schultz uważał, iż każdy człowiek posiada wrodzone i nabyte umiejętności a za kapitał ludzki należy uznać, cechy nabyte przez populację mające wartość, które można wzmocnić przez odpowiednie inwestycje¹¹.

2. Kapitał intelektualny i jego składniki

Kapitał intelektualny „wyłonił się” z praktycznej działalności przedsiębiorców. W Japonii H. Itarni w latach 80- tych XX wieku badał wpływ aktywów niematerialnych na zarządzanie japońskimi korporacjami. W 1986 roku na Uniwersytecie w Kalifornii profesor D. Teece opublikował artykuł „*Profiting from technological innovation*”, w którym opisał etapy i kroki jakie należy podjąć aby innowacje przynosiły przedsiębiorstwu zyski. K.E Sveiby jako pierwszy starał się zdefiniować kapitał intelektualny. W 1987 roku zawiązała się „Grupa Konrada” pod jego przywództwem, mająca na celu opracowanie metody pomiaru kapitału intelektualnego, właśnie to wydarzenie uznawane jest za początek powstania teorii kapitału intelektualnego. Prace zaowocowały opublikowaniem raportu w 1989 roku w któ-

¹¹ Schultz T. W., 1981. *Investing in People: The Economics of Population Quality*. University of California, s. 97.

rym znalazły się wskaźniki służące do mierzenia kapitału wartości niematerialnych.

L. Edvidson i M.S Malone kapitał intelektualny opierają na dwóch komponentach, na kapitale ludzkim i strukturalnym. Kapitał ludzki to połączona wiedza, umiejętności, innowacyjność i zdolność poszczególnych pracowników przedsiębiorstwa do sprawnego wykonywania zadań. Kapitał strukturalny to sprzęt komputerowy, oprogramowanie, bazy danych, patenty, znaki handlowe. Może być własnością przedsiębiorstwa i może być sprzedany¹².

L. Edvissone opracował misję rozwoju kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwie Skandia, która opierała się głównie na identyfikacji i wyodrębnieniu aktywów niematerialnych przedsiębiorstwa. Skandia w 1995 roku jako pierwsza wydała raport roczny dotyczący kapitału intelektualnego pod tytułem „Visualizing Intellectual Capital” i jako pierwsze uwzględniła stanowisko dyrektora związanego z rozwojem intelektualnym w swojej strukturze organizacyjnej.

A. Tiwna za kapitał intelektualny rozumie aktywa takie jak wiedza, zbiorowe kompetencje, klientela, renomę firmy, wartość marki, patenty, których nie da się zmierzyć tradycyjnymi metodami księgowymi, ale mimo to przynoszą firmie korzyści. Umiejętności i kompetencje ludzi, pozycja rynkowa, renoma i stała klientela firmy, uznanie, osiągnięcia, patenty, kontakty, poparcie i partnerzy to różne aspekty kapitału intelektualnego.¹³ E. Skrzypek za podstawę kapitału intelektualnego przyjmuje wiedzę użyteczną dla przedsiębiorstwa. Wyróżnia trzy elementy kapitału intelektualnego: kapitał pracowniczy obejmujący wiedzę indywidualnych pracowników, która wpływa na możliwości zaspokojenia potrzeb klienta, kapitał strukturalny obejmujący istniejące w firmie i kapitał rynkowy obejmujący relacje z klientem¹⁴.

Kapitał intelektualny – stanowi sumę ukrytych aktywów przedsiębiorstwa, które nie są ujęte w sprawozdawczości bilansowej, a które obejmują zarówno to, co tkwi w głowach członków organizacji, jak i to, co pozostaje w organizacji po ich odejściu¹⁵.” Składa się z aktywów powstałych na skutek czynności intelektualnych rozciągających się od nabywania nowej wiedzy (proces organizacyjnego uczenia się) przez inwencje do tworzenia cennych i unikalnych relacji z innymi¹⁶.

¹² Edvinsson L., Malone M.S., 2001. *Kapitał intelektualny*, Wydawnictwo PWN, Warszawa, s.17.

¹³ Tiwana A., 2003. *Przewodnik po zarządzaniu wiedzą. e-biznes i zastosowania CRM*. Placet, Warszawa, s. 61

¹⁴ Skrzypek E., 1999. *Wpływ zarządzania wiedzą na jakość*. Problemy Jakości 11, s. 5.

¹⁵ Osbert –Pociecha B., Karaś M., 1999. *Wykorzystanie koncepcji zarządzania zintegrowaną wiedzą pracowników w reengineeringu przedsiębiorstwa*. Przegląd Organizacji 3.

¹⁶ Wiig K. M., 1997. *Integrating Intellectual Capital with Knowledge Management*. Long Range Planning, June.

Do kapitału intelektualnego zalicza się: kapitał ludzki, kapitał strukturalny, kapitał społeczny i kapitał relacji. Wszystkie te elementy są ściśle ze sobą powiązane i wzajemnie oddziałują na siebie. Kapitału intelektualnego nie można kreować, skupiając się wyłącznie na jednym komponencie. W zależności od czynników zewnętrznych i kontekstu badanego komponentu przypisuje się większe lub mniejsze znaczenie.

W XXI wieku kapitał ludzki uznaje się za jeden z ważniejszych czynników wzrostu gospodarczego, rozwoju przedsiębiorstw oraz wzrostu konkurencyjności regionalnej. Kapitał ludzki to zespoły ludzkie trwale związane z firmą i z jej misją, umiejące współpracować, o kreatywnych postawach i kwalifikacjach. Stanowią one motor i serce firmy, bez których nie może dokonywać się jej rozwój w różnych uwarunkowaniach gospodarczych otoczenia¹⁷. Definicja przyjęta przez OECD kapitał intelektualny sprowadza do dwóch kategorii: kapitału ludzkiego i kapitału strukturalnego¹⁸. Kapitał strukturalny dotyczy organizacji przedsiębiorstwa, filozofii zarządzania, praw autorskich, kultury organizacyjnej, wyróżniających usług.

P.H. Sullivan wyróżnia trzy podstawowe części kapitału intelektualnego: kapitał ludzki (to możliwości ludzi zatrudnionych w firmie tworzone przez doświadczenie, know-how, umiejętności i kreatywność), aktywa intelektualne (dokumenty, projekty, wynalazki, programy, procesy i dane) oraz własność intelektualna (patenty, prawa autorskie, tajemnice i znaki handlowe itp.)¹⁹. A. Pietruszka-Ortyl określa kapitał intelektualny jako *sumę wiedzy, jaką posiadają ludzie tworzący organizację, umożliwiającą przekształcenie zasobów na mierzalną wartość finansowa przedsiębiorstwa. Pojęcie to obejmuje więc ogół wzajemnych zależności pomiędzy poszczególnymi jego elementami składowymi oraz całokształt przepływów wiedzy między nimi, w postaci procesów generowania, pozyskiwania, przekształcania i gromadzenia wiedzy, jak i ich rezultaty, czyli własność intelektualna*²⁰.

Kapitał ludzki stanowi najważniejszy komponent kapitału intelektualnego, bowiem od niego zależy jak kształtować się będą pozostałe kapitały. Kapitał ludzki to przede wszystkim źródło innowacji i rozwoju, to know-how w przedsiębiorstwie. Dzięki nauce, szkoleniom ludzie zdobywają wiedzę, co przyczynia się do podniesienia kwalifikacji. Wzrost poziomu doświadczenia skutkuje większą produktywnością pracy. Im wyższa jakość kapitału ludzkiego tym dynamiczniej rozwija się

¹⁷ Żemigąła M., 2008. *Jakość w systemie zarządzania przedsiębiorstwem*, Placet, Warszawa, s. 155.

¹⁸ Jarugowa A., Fijałkowska J., 2002, *Rachunkowość i zarządzanie kapitałem intelektualnym – koncepcje i praktyka*. ODDK, Gdańsk s. 60.

¹⁹ patrz: Mikuła B., 2006. *Organizacje oparte na wiedzy*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków, s. 187.

²⁰ Pietruszka-Ortyl A., 2007. *Kapitał intelektualny organizacji*. (w:) Podstawy zarządzania przedsiębiorstwami w gospodarce opartej na wiedzy. Wydawnictwo Difin, Warszawa, s. 79.

kapitał intelektualny. Becker inwestycje w kapitał ludzki określa jako *ogół działań, które wpływają na przyszły pieniężny i fizyczny dochód przez powiększanie zasobów w ludziach*²¹. Do podstawowych inwestycji służących poprawie jakości kapitału ludzkiego zalicza się wydatki związane z ochroną zdrowia, praktykami zawodowymi i doskazywaniem zawodowym, mobilnością związaną z poszukiwaniem zatrudnienia, badaniami naukowymi²².

Podsumowanie

W nowoczesnej gospodarce kapitał ludzki jako główny składnik kapitału intelektualnego musi być wysokiej jakości. Wysoka jakość kapitału ludzkiego jest czynnikiem tworzącym innowacje, społeczeństwo staje się świadome i chętniej podejmuje działania mające na celu rozwiązywanie problemów społecznych. Zwiększenie wydatków na edukację jednostki staje się koniecznością, aczkolwiek należałoby się zastanowić czy edukacja formalna w Polsce wystarczy? Polska jako kraj, który ma być postrzegany w samych superlatywach, dobrze rozwijający się i szybko uczący, potrzebuje zmiany w podejściu do człowieka i jego edukacji. Kapitał intelektualny staje się czynnikiem konkurencyjności w skali regionalnej i lokalnej nie tylko przedsiębiorstw ale i jednostek samorządu terytorialnego.

Piśmiennictwo

1. Czerniachowicz B., Marek S., 2004. *Wybrane elementy teorii kapitału ludzkiego*. (w:) *Wybrane problemy rozwoju kapitału ludzkiego. Rozprawy i Studia t. DCXXI 547*, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
2. Domański S. R., 1993. *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*. PWN, Warszawa.
3. Edvinsson L., Malone M.S., 2001. *Kapitał intelektualny*. Wydawnictwo PWN, Warszawa.
4. Jarugowa A., Fijalkowska J., 2002. *Rachunkowość i zarządzanie kapitałem intelektualnym – koncepcje i praktyka*. ODDK, Gdańsk.
5. Kunasz M., 2004. *Teoria kapitału ludzkiego na tle dorobku myśli ekonomicznej*. (w:) A. Manikowski, A. Psyk (red.). *Unifikacja gospodarek europejskich: szanse i zagrożenia*. Uniwersytet Warszawski, Warszawa.

²¹ Becker G.S., 1964. *Human Capital. A Theoretical Analysis with special Reference to Education*. New York, s. 9.

6. Mięka B., 2006. *Organizacje oparte na wiedzy*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
7. Mill J. S., 1860. *Zasady ekonomii politycznej z niektórymi zastosowaniami ekonomii społecznej*. Tom 2, Perersburg.
8. Miś W., 2007. *Kapitał ludzki w gospodarce rynkowej*. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Prawa im. Heleny Chodkowskiej w Warszawie, Warszawa.
9. Osbert-Pociecha B., Karaś M., 1999. *Wykorzystanie koncepcji zarządzania zintegrowaną wiedzą pracowników w reengineeringu przedsiębiorstwa*. Przegląd Organizacji 3.
10. Pietruszka- Ortyl A., 2007. *Kapitał intelektualny organizacji*. (w:) Podstawy zarządzania przedsiębiorstwami w gospodarce opartej na wiedzy. Wydawnictwo Difin, Warszawa.
11. Ricardo D., 1957. *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*. Wydawnictwo PWN, Warszawa.
12. Say J. B., 1960. *Traktat o ekonomii politycznej*. PWN, Warszawa.
13. Schultz T. W., 1981. *Investing in People: The Economics of Population Quality*. University of California.
14. Skrzypek E., 1999. *Wpływ zarządzania wiedzą na jakość*. Problemy Jakości 11.
15. Smith A., 2007. *Bogactwo Narodów*. PWN Warszawa.
16. Tiwana A., 2003. *Przewodnik po zarządzaniu wiedzą. e-biznes i zastosowania CRM*. Placet, Warszawa.
17. Wiig K. M., 1997. *Integrating Intellectual Capital with Knowledge Management*. Long Range Planning, June.
18. Żemigala M., 2008. *Jakość w systemie zarządzania przedsiębiorstwem*. Placet, Warszawa.