

Wojciech Jarecki
Katedra Mikroekonomii
Uniwersytet Szczeciński

KONCEPCJA KAPITAŁU LUDZKIEGO

Wstęp

Każdy człowiek posiada potencjał zwany *kapitałem ludzkim*, który składa się z wiedzy, wykształcenia, umiejętności, zdolności, stanu zdrowia, energii, motywacji do pracy, potrzeb, uznawanych wartości itp.. Ten kapitał zostaje wykorzystany przez poszczególne osoby w pracy, poprzez wykonywanie której, z jednej strony dążą one do zaspokojenia potrzeb materialnych swoich i rodziny a z drugiej wyrażają w niej siebie – swoją naturę, w postaci potrzeb niematerialnych i wartości. Przedsiębiorstwo natomiast dąży do rozwoju posiadanego przez pracowników kapitału ludzkiego, gdyż wpływa to bezpośrednio na wyniki jego funkcjonowania.

Poniżej zostanie przedstawiona, sformułowana całościowo w latach siedemdziesiątych XX wieku, koncepcja (teoria) kapitału ludzkiego wraz ze wskazaniem kwestii dyskusyjnych związanych z jej założeniami i rozwojem.

Stosunki w przedsiębiorstwie w okresie powojennym

W okresie po II wojnie światowej w krajach zachodnich zaczęła następować poprawa stosunków społecznych w pracy¹ i coraz bardziej zwiększał się interwencjonizm. Jednocześnie miała miejsce ciągła koncentracja kapitału. W tym okresie skrócony został dzienny czas pracy a jednocześnie wzrastał standard życiowy ludzi pracy. Zmieniło się również nastawienie pracodawców do pracowników, szczególnie w krajach rozwiniętych. Pracownicy uzyskali większą swobodę działania i zakres odpowiedzialności, zaczęto odchodzić od autokratycznych form zarządzania. Pod uwagę zaczęto brać potrzeby i aspiracje

¹ W stosunku do okresu międzywojennego

zawodowe, kulturowe i społeczne pracowników². Szybki rozwój techniki i automatyzacja wymagały coraz lepiej wykwalifikowanych pracowników. Powszechne też stały się ubezpieczenia socjalne od choroby, macierzyństwa, inwalidztwa. Wydłużono czas kształcenia, co wpłynęło na zmniejszenie liczby osób pracujących.

Na przełomie lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych powstaje teoria kapitału ludzkiego, opracowana całościowo w latach siedemdziesiątych. W krajach zachodnich następuje jej szybki rozwój dostarczający argumentów na to, że człowiek jest najwartościowszym elementem w zasobach przedsiębiorstwa. W krajach Europy Środkowo – Wschodniej, w tym i w Polsce, rozwój tej koncepcji, a głównie inwestowania w kształcenie i rozwój kwalifikacji pracowników następuje szczególnie od przełomu lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych.

Powstanie i rozwój teorii kapitału ludzkiego

Teoria to opisywanie i analizowanie określonego fragmentu rzeczywistości oraz uogólnianie wynikających stąd wniosków³. Odnosząc to do problematyki gospodarowania kapitałem ludzkim można stwierdzić, iż teoria odnosząca się do tego zagadnienia zajmuje się uogólnianiem zjawisk gospodarczych i społecznych związanych z kwestią zatrudnienia i wykorzystania zasobów pracy ludzkiej. Podstawowym czynnikiem stanowiącym wspólną podstawę procesów społeczno – ekonomicznych jest w tym przypadku szeroko rozumiane inwestowanie w człowieka.

Analiza istoty zjawisk i procesów zachodzących na rynku pracy a odnoszących się do kapitału ludzkiego może być przeprowadzana w skali gospodarki i przedsiębiorstwa a także indywidualnej osoby. Istnieją jednakże ścisłe związki między tymi skalami, gdyż sposób wykorzystania kapitału ludzkiego w skali mikroekonomicznej wpływa na jakość tego kapitału w skali makro i odwrotnie. Wykorzystaniem kapitału ludzkiego w głównie skali makro szerzej zajął się T.W. Schultz oraz G.S. Becker, który całościowo ujął tę kwestię.

Podstawowym zagadnieniem dla wykorzystania i rozwoju kapitału ludzkiego w długim okresie są inwestycje w jego tworzenie. W skali makroekonomicznej będą one wpływały bezpośrednio na rozwój gospodarczy danego kraju, poprzez ścisły związek kapitału ludzkiego z funkcjonowaniem

² M. Fogarty, *Human Relations in Industry*, Oxford 1954, s.14 i następne.

³ Zob.: M. Błaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, PWN, Warszawa 1994, s.89.

przedsiębiorstw i ich konkurencyjnością. Dlatego też potrzebna jest ciągła analiza i ocena stanu kapitału ludzkiego w skali makro i w skali mikro.

Podstawy teorii kapitału ludzkiego zostały sformułowane w latach sześćdziesiątych przez Schulza⁴, który korzystał również z prac Mincera⁵ i Beckera⁶. Teoria ta została wzbogacona i całościowo opracowana przez Beckera⁷.

Teoria kapitału ludzkiego sięga w swej istocie myśli Smitha, który doszukiwał się podobieństw między zdolnościami i umiejętnościami pracowników a właściwościami kapitału rzeczowego (model klasyczny)⁸. Stanowi ona jednak modyfikację tego modelu poprzez zerwanie z założeniem homogeniczności podaży pracy⁹.

Teoria kapitału ludzkiego stała się istotnym elementem wszechstronnej analizy roli jakości czynnika ludzkiego w procesach ekonomicznych. Zgodnie z tą teorią, nakłady na podnoszenie jakości tego czynnika traktuje się w kategoriach czysto ekonomicznych, a dokładniej – jako inwestycyjne. Ponieważ właśnie Schultz jako pierwszy w ten sposób potraktował inwestycje w człowieka¹⁰, dlatego można go uznać za twórcę teorii kapitału ludzkiego. Wprawdzie wkład człowieka w gospodarkę poruszany był przez wcześniejszych autorów, jednak ich

⁴ T.W. Schultz, *Investment in Human Capital*, *American Economic Review*, nr 1/1961.

Patrz też: T.W. Schultz, *Education and Economic Growth*, University of Chicago Press, Chicago 1961.

T.W. Schultz, *Reflection on Investment in Man*, *Journal of Political Economy*, nr 5/1962.

T.W. Schultz, *The Economic Value of Education*, New York 1963.

T.W. Schultz, *The Rate of Return in Allocating Investment Resources to Education*, *Journal of Human Resources*, nr 2/1967

⁵ J. Mincer, *Investment in Human Capital and Personal Income*, *Journal of Political Economy*, nr 4/1958.

J. Mincer, *On-the-job Training: Costs, Returns and Some Implications*, *Journal of Political Economy*, nr 5/1962

⁶ G.S. Becker, *Human Capital. A Theoretical Analysis with special Reference to Education*, New York 1964

⁷ G.S. Becker, *Human Capital*, New York 1975.

Patrz też: G.S. Becker, *The Economic Approach to Human Behavior*, University of Chicago, 1976.

⁸ W: A. Smith, *The Wealth of Nations*, Modern Library, New York 1937.

⁹ Schultz, we wstępnym zdaniach pracy *Investment in Human Capital* stwierdza: „Kiedy dojrzałem rosnącą rolę kapitału ludzkiego w nowoczesnej gospodarce, także zacząłem dostrzegać nieadekwatność tradycyjnej koncepcji kapitału. Tradycyjna koncepcja kapitału wystartowała po drodze homogeniczności, drodze dalekiej od ogólnej koncepcji kapitału z właściwa mu heterogenicznością” (T.W. Schultz, *Investment ...*, op. cit. s.VI).

¹⁰ T.W. Schultz, *Investment ...*, op.cit., s. VI, 9.

stwierdzenia miały charakter ogólny i były formułowane w związku z innymi zagadnieniami teoretycznymi.

Podstawową kategorią omawianej teorii są szeroko rozumiane *inwestycje w kapitał ludzki*, definicję których można przyjąć za Beckerem, że jest to „ogół działań, które wpływają na przyszły pieniężny i fizyczny dochód przez powiększanie zasobów w ludziach”¹¹. Podstawowymi rodzajami tych inwestycji są¹²:

- wydatki na ochronę zdrowia zwiększające długość życia oraz podnoszące poziom zdrowotności,
- wydatki na kształcenie w ramach systemów edukacyjnych (również dla osób dorosłych),
- wydatki na przyuczanie do zawodu i nabywanie praktyki w przedsiębiorstwach,
- wydatki związane z migracją ludzi w celu przystosowania się do nowych możliwości zatrudnienia,
- wydatki na uzyskanie informacji zawodowych,
- wydatki na badania naukowe.

Schultz wiele uwagi poświęca makroekonomicznym i społecznym efektom inwestycji, które są *explicite* wnoszone, w celu podniesienia stanu umiejętności ludzi. Stwierdza on, że „Inwestycje w szkolnictwo, w doskonalenie zawodowe, informacje o pracy, migracje podnoszą produkcyjną wartość nagromadzonych zdolności człowieka i prowadzą do zmiany (jego – przyp. W.J.) jakości”¹³. Przy czym, dodać należy, że inwestycje te przynoszą zwrot nakładów w ciągu długiego okresu.

Schultz sformułował tezę, że szybszy wzrost dochodu narodowego w porównaniu ze wzrostem nakładów pracy, ziemi i kapitału rzeczowego ma źródło przede wszystkim we wzroście poziomu wykształcenia pracujących¹⁴. Ogólną

¹¹ G.S. Becker, *Human ...*, op. cit., s.9.

¹² Zob. T.W. Schultz, *Investment ...*, op.cit., s.1-16., T.W. Schultz, *Education ...*, op.cit., s.60-61,

J. Mincer, *On-the-job...*, op. cit., s.58-60

G.S. Becker, *Human ...*, op. cit..

Zob.też: S.R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993, s.19-26.

¹³ T.W. Schultz, *Investment in Human Capital*, The Free Press, New York 1976, s.30.

¹⁴ Zob. T.W. Schultz, *The Economic ...*, op. cit. s.6-8.

W późniejszych latach z poziomem wykształcenia Schultz wiązał istnienie przedsiębiorczości u ludzi. Stwierdził, że „Wkład ludzi przedsiębiorczych we wzrost ekonomiczny jest niezwykle ważny, chociaż jest ukryty w narodowym rachunku dochodu. (...). Zagadką pojawiania się nowych firm

teorię kapitału trzeba więc, według niego, przeformułować przez włączenie do niej nakładów na kształcenie oraz na inne elementy kapitału ludzkiego.

Można zatem zauważyć, że w teorii kapitału ludzkiego, co zresztą ujawniło się u innych autorów zajmujących się kapitałem ludzkim¹⁵, priorytetowe miejsce zajmuje szeroko rozumiane kształcenie. Właściwe znaczenie wykształcenia ukazuje się przy implementacji i adaptacji nowych rozwiązań technologicznych oraz kreacji wcześniej nieznanymi. Jak zauważa Nelson i Phelps „Wykształcenie jest przypuszczalnie szczególnie istotne przy spełnianiu funkcji wymagających przystosowania do zmian”¹⁶. Realny fakt działania w warunkach niepełnej informacji i dynamicznie zmieniającym się otoczeniu powinno powodować chęć do inwestowania w rozwój kapitału ludzkiego. Można bowiem przyjąć, że lepiej wykształcone i kompetentne osoby podejmą prędzej właściwe decyzje i lepiej zinterpretują informacje, niż gorzej przygotowani. Wszelki postęp pojawia się również jako efekt określonych działań i nakładów ucieleśnionych w człowieku. W końcu, bardzo istotną rolą człowieka jest kreacja, za którą w skali makro odpowiedzialne są osoby związane z nauką. W tym przypadku człowiek musi posiadać zarówno wiedzę potrzebną do przetworzenia i zinterpretowania strumienia informacji jak i wytworzenia nowej jakościowo wiedzy¹⁷ a inwestycje w badania i rozwój tworzą coraz to nowe możliwości inwestowania.

Becker z kolei rozwija myśl, że wielkość kapitału ludzkiego wpływa wyłącznie na płace¹⁸. Kapitał ludzki, według Beckera, jest wytwarzany indywidualnie poprzez wykorzystywanie części swego czasu i towarów na

może być również wyjaśniana na gruncie kapitału ludzkiego”. (T.W. Schultz, Investment in Entrepreneurial Ability, Scandinavian Journal of Economics, 1980, s.438.

¹⁵ Np.: S. Bowles, Towards an Educational Production Function, w: Education Income and Human Capital, Studies in Income and Wealth, nr 3/1970,

J. Conlisk, Notes on the Role of Education in Production Functions and Growth Accounting. Comments, w: Education, Income and Human Capital, Studies in Income and Wealth nr 35/1970,

S.C. Hu, Education and Economic Growth, Review of Economic Studies nr 135/1973,

W.W. McMahon, The Relation of Education and Rand D to Productivity Growth, Economics of Educations Review, nr 4/1984,

G. Psacharopoulos, Returns To Education. A Further International Update and Implications, Journal of human Resources, nr 20/1985.

¹⁶ R.R. Nelson, S. Phelps, Investment in Human. Technological Difusion and Economics Growth, American Economic Review, t.56, 1966, s.69.

¹⁷ Zob. tamże, s.69-70.

¹⁸ G.S. Becker, Human...,op.cit., s.63.

kształcenie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Becker podkreślał też, że alokację w całym okresie trwania życia należy rozważać w kontekście rodziny, uwzględniając wzajemne oddziaływanie decyzji podejmowanych przez mężów, żony i dzieci¹⁹.

Jednym z wymienionych elementów inwestowania w kapitał ludzki jest inwestowanie w wyżywienie i zdrowie. Specyfika przedstawiania problemu wyżywienia w kontekście kapitału ludzkiego polega na zwróceniu uwagi na aspekt jakościowy czynnika ludzkiego. Chodzi głównie o to, że lepsze wyżywienie podnosi możliwości produkcyjne. Podobnie zresztą nakłady na zdrowie, lepszą kondycję fizyczną i psychiczną stanowią inwestycje, które wpływają na energię, odporność, wytrzymałość, sprawność, długość życia itp. a tym samym na zdolność do pracy. Podejście to rozwinął Grossman, tworząc model popytu na dobro zwane „dobrym zdrowiem”²⁰. Według Grossmana, zdrowie jako zasób kapitałowy, wytwarza efekt zwany „zdrowym czasem”, który może być powiększany lub odnawiany przez odpowiednie nakłady.

Ważnym rodzajem inwestycji, w ramach teorii kapitału ludzkiego, jest też uzyskiwanie informacji zawodowych. Inwestycje te związane są z poszukiwaniem informacji o sytuacji ekonomicznej firm, możliwościach i warunkach pracy w nich, perspektywach zawodowych. Jest to jednocześnie ściśle związane szczególnie z inwestowaniem w kształcenie i dokończanie, gdyż im pełniejsze są informacje o firmach, kierunkach rozwoju ich działalności a przez to perspektywach zawodowych, tym lepiej można dostosowywać rodzaj kształcenia do wymagań rynku i potrzeb²¹.

¹⁹ Tamże, s.71.

²⁰ M. Grossman, On the Concept of Health Capital and Demand for Health, *Journal of Political Economy*, nr 2/1997, s.224 i dalsze.

²¹ W mikroekonomii spotkać można zagadnienie częściowo związane z uzyskiwaniem informacji zawodowych a mianowicie z *asymetrią informacji*. Zagadnienie to szerzej opisuje Blaug (M. Blaug, *Human Capital Theory: a slightly jaundiced survey*, w: *Journal of Economic Literature*, t.14/1976, s.45-55. Patrz też: F.S. Mishkin, *Asymmetric Information and financial crises a historical perspective*, Cambridge 1990, s.1-35. D. Alewell, *Informationsasymetrien in Arbeitsverhaeltnissen*, *ZfB*, nr 1/1994, s.58-60. W.F. Samuelson, S.G. Marks, *Ekonomia menedżerska*, PWE, Warszawa 1998, s.395-396). Jest to sytuacja, w której jedna ze stron wie więcej na temat określonych faktów ekonomicznych niż druga (Zob.: M. Blaug, *Human ...*, op.cit., s.45, D. Alewell, *Asymmetric ...*, op.cit., s.58, W.F. Samuelson, S.G. Marks, *Ekonomia ...*, op.cit., s.395).

Istnienie niepełnej informacji ma swoje implikacje zarówno dla menedżerów, którzy muszą sobie uświadomić, że podejmują decyzje i wyciągają wnioski na podstawie zachowania innych osób, które nie chcą lub nie potrafią przekazać wszystkich istotnych informacji. Z drugiej strony,

Mimo, że występują różne rodzaje inwestycji w kapitał ludzki, należy podkreślić, że są one z sobą ściśle związane i wzajemnie uwarunkowane. Rozpatrywanie ich (analiza, ocena) musi być całościowe, tzn. uwzględniać powiązania między poszczególnymi rodzajami inwestycji. Jakość i kierunek kształcenia będą np. zależały od stanu zdrowia pracownika, informacji jakie posiada o rynku pracy, perspektywach rozwoju, ale uwarunkowane są również poziomem nauczania uzależnionego od przeprowadzanych badań, które to badania wpływają też m.in. na rozwój technologii, organizacji pracy itd..

Krytyka teorii kapitału ludzkiego

W krytyce teorii kapitału ludzkiego podnosi się zbyt słabe uwzględnienie

występują skutki dla pracowników, którzy nie uzyskują wystarczających informacji dla efektywnej pracy i sami ich nie przekazują, świadomie lub nie, swoim przełożonym (Problem świadomego ukrywania informacji poruszał szerzej Picot, rozróżniając trzy typy ukrywania: działań, informacji i charakteru. W zasadzie można by przyjąć, że w szerokim zakresie również działania i charakter są informacjami, zob.: A. Picot, Oekonomische Theorien der Organisation – Ein Ueberblick ueber neuere Ansaetze deren betribswirtschaftliches Anwendungspotential, Muenchen 1989).

Sytuacja niepełnej informacji pojawia się np. przy zawieraniu umowy o pracę. Załóżmy, że osoba A będzie osobą odpowiedzialną za dobór właściwej osoby na wakujące stanowisko pracy a osoba B kandydatem. Zmiennymi, o których osoba B będzie miała więcej informacji mogą być: kwalifikacje, chęć i zdolności do rozwoju, odporność na stres, umiejętność współpracy itd.. Osoba A będzie starała się uzyskać jak najwięcej informacji o podanych zmiennych, ale zawsze będzie ich miała mniej, niż osoba B, która z kolei może część z nich ukrywać, obawiając się, że mogą negatywnie wpłynąć na decyzję o przyjęciu do pracy. Z drugiej strony, istotną kwestią jest, czy osoba B (kandydat) ma właściwe informacje odnośnie wymagań na stanowisko, na którym chce podjąć pracę. Będą one osobie B potrzebne dla porównania wiedzy o stanie swoich cech z wymaganiami na wakującym stanowisku. Przedsiębiorstwo jest zainteresowane redukcją niepewności wiedzy o kwalifikacjach przy pozyskiwaniu pracowników. W tym celu może wykorzystywać określone narzędzia selekcji. Ogólnie służą one uzyskaniu jak największej ilości informacji o kandydacie i jednoczesnym przekazaniu informacji o przedsiębiorstwie. Prowadzi to do *wyrównywania się informacji* (Por.: D. Alewell, Informationsasymmetrien..., op.cit., s.60). Przedsiębiorstwo, podając informacje odnośnie wymagań, swoich celach, możliwościach rozwoju, atmosferze w pracy, współpracownikach powodują tzw. *autoselekcję* (Patrz: H.R. Varian, Mikroekonomia, PWN, Warszawa 1995, s.617-621). Polega ona na tym, że kandydaci porównują swoje indywidualne umiejętności, kwalifikacje, osobowość itd. odnośnie wakującego stanowiska z informacjami uzyskanymi od przedsiębiorstwa i w przypadku istotnych rozbieżności, których nie akceptują – rezygnują sami z podjęcia pracy (ubiegania się o nią), co z kolei zwiększa prawdopodobieństwo zatrudnienia przez przedsiębiorstwo właściwej osoby i zmniejsza koszty doboru i funkcjonowania przedsiębiorstwa.

popytu na pracę w wyjaśnianiu zjawisk i procesów zachodzących na rynku pracy oraz zbyt słabe rozróżnianie istoty kapitału ludzkiego od kapitału rzeczowego²². Zastrzeżenia mogą budzić założenia tej teorii, sformułowane przez Beckera przy jej całościowym ujęciu²³, dotyczące maksymalizującego charakteru zachowań ludzkich, co w rzeczywistości jest sprzeczne z naturą ludzką²⁴ i stałości preferencji, które jednak, jak można zaobserwować, nie są stałe i zmieniają się wraz ze zmianą wartości w życiu osobistym i zawodowym. Z kolei Schultz przyjął, że kształcenie ma charakter czysto inwestycyjny²⁵. Trudno się z takim poglądem zgodzić, gdyż może ono być podejmowane częściowo również ze względów pozaekonomicznych, np.: satysfakcji z poszerzania wiedzy, osiągnięcia prestiżu, czy chęci rozwoju osobowości. Problemem nierozwiązanym w tej teorii jest również to, że podejmując decyzje o kształceniu, pracownik nie posiada pełnej informacji o rynku pracy, co może powodować, że jego kształcenie, nie będzie miało odniesienia do wykonywanej lub poszukiwanej pracy²⁶.

Zgłaszane uwagi nie zmieniają jednak ogólnie pozytywnej oceny teorii kapitału ludzkiego ze względu na zrobienie przełomu przez jej twórców w podejściu do pracownika i wykonywanej przez niego pracy oraz jej istotny wkład w rozwój dalszych prac dotyczących struktury i funkcjonowania rynku pracy, głównie poprzez uznanie heterogeniczności kapitału ludzkiego, przejawiające się w odmiennej produktywności jednostek charakteryzujących się różnymi zespołami zmiennych tworzących kapitał ludzki. W odniesieniu do skali makro, należy podkreślić, że w ramach teorii kapitału ludzkiego podjęto szerszy problem interwencji państwa w rozwój kapitału ludzkiego. O ile w ekonomii klasycznej interes pracownika podporządkowano interesowi właścicieli przedsiębiorstw o tyle w teorii kapitału ludzkiego zwracano większą uwagę na rolę państwa w

²² Bowles i Gintis stwierdzili, że określenie kapitału ludzkiego w „teorii kapitału ludzkiego” sprowadza się w dużej części do „teorii produkcji” a w ogóle nie są brane pod uwagę stosunki społeczne. Patrz: S. Bowles,

H. Gintis, *The Problem with Human Capital theory – A Marxian Critique*, AER nr 2/1975, s.74,75.

²³ Tzn w: G.S. Becker, *Human Capital*, op.cit.

²⁴ Zob. np.: H. Bednarek, *Ku powszechnej cywilizacji pracy*, Pax, Warszawa 1963, s.82-88.

J.W. Gałkowski, *Praca i człowiek*, Pax, Warszawa 1980, s.149-152.

²⁵ Becker natomiast założył, że wielkość kapitału ludzkiego wpływa wyłącznie na płace (G.S. Becker, *Human...*, op.cit., s.63).

²⁶ Może się okazać, że osoba kształcąca lub doksztalająca się, nie będzie miała z tego tytułu żadnych korzyści materialnych, co jest sprzeczne z założeniami koncepcji kapitału ludzkiego. Zob. też J. Priewe, *Zur Kritik konkurrierender Arbeitsmarkt- und Beschaeftigungstheorien und ihrer politischen Implikationen*, Frankfurt / New York, 1984, s.80-81.

dbałości o człowieka (o kapitał ludzki). Problem jednak, który zaczął powstawać w miarę wzrostu interwencjonizmu, to wzrost kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw (i wydatków budżetowych). Wysokie koszty zaczęły bowiem, głównie w Europie Zachodniej, powodować spadek konkurencyjności przedsiębiorstw i konieczność przenoszenia produkcji do krajów o niższych kosztach pracy co w efekcie spowodowało wzrost bezrobocia w krajach zachodnich. Zatem wzrost interwencjonizmu państwowego z jednej strony przyczynia się do rozwoju kapitału ludzkiego (nakłady na naukę, zdrowie, przepływ informacji itp.), co wpływa na podnoszenie konkurencyjności przedsiębiorstw danego kraju a z drugiej powoduje większe obciążenia dla tych przedsiębiorstw przyczyniając się do wzrostu kosztów ich funkcjonowania. Pożądane byłoby więc znalezienie pewnego punktu równowagi w celu jak najlepszego rozwoju i wykorzystania kapitału ludzkiego danego kraju.