
Katarzyna Filipiak-Pilarska*

Wycena kapitału ludzkiego jako istotny aspekt funkcjonowania przedsiębiorstwa

Streszczenie

Opracowanie prezentuje definicje kapitału ludzkiego oraz metody i narzędzia pomiaru i wyceny kapitału ludzkiego. Następnie prezentuje się argumenty przemawiające za ujęciem kapitału ludzkiego jako aktywa przedsiębiorstwa, a także przykład wyceny kapitału ludzkiego modelowego pracownika, która stanowi podstawę do wykazania wpływu tegoż aktywa na aspekt finansowy przedsiębiorstwa.

Wprowadzenie

Współczesne zarządzanie przedsiębiorstwem jest bardzo trudne z powodu otoczenia, które zmienia się szybko, burzliwie i jest trudne do przewidzenia. Menedżerowie powinni zwrócić szczególną uwagę na aktywa niematerialne, które posiadają ogromną wartość, mimo iż nie jest ona wykazywana w sprawozdaniu finansowym. Jednym z aktywów, który ma wpływ na rozwój przedsiębiorstwa jest kapitał ludzki. Często w literaturze i świecie biznesu pojawia się pytanie, ile wart jest człowiek?

Wycena kapitału ludzkiego to temat poddawany pod dyskusję przez wielu autorów, szczególnie w sytuacji, kiedy przedsiębiorstwa budują swoją przewagę konkurencyjną na zasobach niematerialnych.

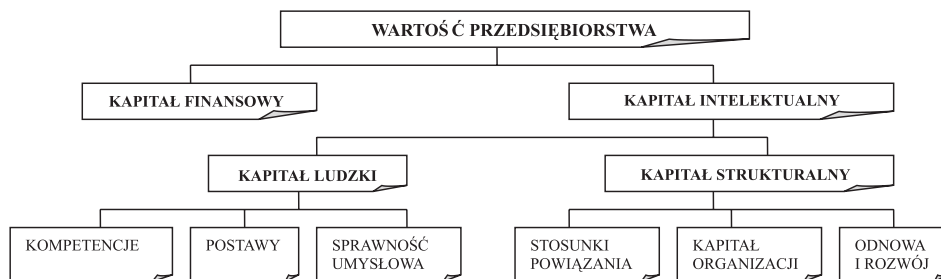
Celem opracowania jest zaprezentowanie wybranych metod i narzędzi, za pomocą których można dokonać pomiaru i wyceny kapitału ludzkiego oraz wskazanie, o ile byłaby wyższa wartość przedsiębiorstwa, gdyby wartość kapitału ludzkiego była ujęta w sprawozdaniu finansowym. Analizy dokonane zostaną w oparciu o krajową oraz zagraniczną literaturę przedmiotu.

* Mgr, doktorantka, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

1. Kapitał ludzki a kapitał intelektualny

Kapitał ludzki, kapitał intelektualny to pojęcia, które na co dzień bywają używane wymiennie, jednak powszechnie wiadomo, iż nie są to pojęcia tożsame. Dlatego należy chwilę poświęcić temu, czym te dwa pojęcia różnią się od siebie i jaki związek występuje między nimi. Kapitał każdej organizacji składa się elementów trwałych i nietrwałych. Elementy trwałe stanowią elementy finansowe i pozostałe materialne wartości, natomiast elementy nietrwałe, często definiowane jako niematerialne, stanowią kapitał intelektualny przedsiębiorstwa. O ile definicja trwałych elementów kapitału, jakim dysponuje organizacja nie budzi większych wątpliwości, to definicja kapitału intelektualnego i kapitału ludzkiego powoduje pewne rozbieżności. Kapitałem intelektualnym przedsiębiorstwa nazywamy elementy udokumentowane i namacalne, takie jak: patenty, licencje i znaki towarowe oraz składniki „nienamacalne”, takie jak: kapitał ludzki, kapitał strukturalny, dzielący się na kapitał konsumentów i kapitał organizacji. L. Edvinsson definiuje kapitał intelektualny jako różnicę między wartością rynkową przedsiębiorstwa i kapitałem finansowym (wartością księgową). Podobną strukturę kapitału intelektualnego proponują J. Roos, G. Roos i N.C. Dragonetti w publikacji zatytułowanej „Intellectual Capital – Navigating the New Business Landscape”. Wartość przedsiębiorstwa składa się z kapitału finansowego oraz kapitału intelektualnego, a ten z kolei dzieli się na kapitał ludzki i strukturalny. Proponowany model przedstawia rys. 1. Takie podejście do kapitału intelektualnego umożliwia wydzielenie obszaru „myślącego”, jaki stanowi kapitał ludzki oraz „nie-myślącego” – kapitału strukturalnego. Jak widać na podstawie proponowanego modelu kapitał ludzki stanowi element kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa, zatem jego pomiar, a w konsekwencji wycena powinna być wykonywana podobnie jak wycena innych elementów wartości organizacji. Istotną przeszkodą we właściwym ujęciu kapitału ludzkiego jest kwestia rozdzielenia pracowników od ich wiedzy. Często mówi się, że to, co czyni kapitał ludzki unikalnym, to w odróżnieniu od maszyn czy gotówki codzienne wychodzenie po południu przez bramy firmy, w której jest zatrudniony (Bochniarz, Gugała, 2005: 16). Warto w tym miejscu zauważyć nieco inne podejście, traktujące człowieka nie jako zasób, lecz jako nośnik tegoż zasobu. Zatem człowiek jest dysponentem, właścicielem zasobu (Staniewski, 2008: 20).

Rys. 1. Kapitał intelektualny według J. Roos, G. Roos i N. C. Dragonettiego



Źródło: Roos, Roos, Dragonetti, 1997: 57.

Kolejny dylemat, jaki budzi kapitał ludzki to akumulacja inwestycji. Dzieje się tak, dlatego iż w procesie tym biorą udział przynajmniej dwie jednostki, a mianowicie pracownik i przedsiębiorstwo. Pracownicy mogą nabyć umiejętności poprzez edukację, doksztalcenie poza miejscem pracy lub doświadczenie nabyte przy wykonywanej pracy. Firmy, które chcą zwiększyć wartość firmy poprzez wzrost umiejętności pracowników, mogą wykorzystać dwie strategie: „wytworzyć” je w firmie lub „nabyć” te umiejętności na rynku (Staniewski, 2008: 67–72)¹. Kapitał ludzki, który został nabyty przez firmę na rynku, obejmuje akumulację nakładów indywidualnego pracownika i nakładów dokonanych przez poprzedniego pracodawcę dla zwiększenia jego umiejętności. Kapitał ludzki powstający w firmie zwiększa wartość wcześniejszych inwestycji dokonanych przez pracownika oraz poprzedniego pracodawcę. Inwestycje w kapitał ludzki różnią się też od innych aktywów firmy tym, że pracownicy mogą zrezygnować z pracy i odejść z organizacji ze swym specyficznym kapitałem. Jak zatem widać, problematyka podejmowania decyzji dotyczących kapitału ludzkiego jest swoista i różni się od podejmowania decyzji dotyczących kapitału ludzkiego w zakresie innych wymiernych i niewymiernych aktywów.

2. Metody wyceny kapitału ludzkiego

Pierwszą przedstawianą metod wyceny kapitału ludzkiego będzie technika zaproponowana w 1975 r. przez E. Flamholtza w pracy zatytułowanej „Human Resource Accounting” i nazwana modelem zdyskontowanych strumieni przychodów (Fitz-Enz, 2001: 120).

Zgodnie z tym modelem, jeżeli organizacja jest w stanie określić z dużą dozą prawdopodobieństwa, jak długo będzie pracowała dana jednostka oraz, jakie stanowiska w toku swojej kariery będzie zajmowała, to zdyskontowany strumień gotówki (ang. *Present Value*, PV), który jest możliwy do przypisania konkretnemu stanowisku czy stanowiskom, jakie będzie zajmował pracownik, dadzą po zsumowaniu bieżącą wartość aktywów netto danego pracownika. Zastosowanie tej metody wymaga posiadania wiedzy, co do czasu obejmowania przez pracownika następujących po sobie stanowisk, ponadto należy wykazać się wiedzą, co do prawdopodobieństwa odejścia z firmy pracownika na poszczególnych stanowiskach. Posiadanie takiej wiedzy w szybko zmieniających się warunkach na rynku, niestety jest rzeczą niezwykle trudną. Pewną wątpliwość budzi fakt, założenia *a priori* idealnego dopasowania jednostki do powierzanych jej stanowisk oraz nieuwzględnienie okresów dostosowania – szkoleń, do nowych warunków pracy, jakie wiążą się ze zmianą stanowisk. Model ten jest możliwy do zastosowania jedynie w małych, średnich przedsiębiorstwach i to o stabilnej strukturze organizacyjnej i przychodach. Zastosowanie omawianego modelu w innych przypadkach skutkuje koniecznością stosowania uśrednień, co w rezultacie powoduje zacieranie różnic między poszczególnymi pracownikami, a to z kolei może skutkować niewiedzą, co do rzeczywistej ich wartości dla przedsiębiorstwa. Niemniej jednak wykorzystanie tej metody do wartościowania

¹ Pełniejsze ujęcie problemu stanowi opisany przez M. Staniewskiego model architektury zarządzania zasobami ludzkimi.

kapitału ludzkiego świadczyć może o jakości procesów alokacyjnych i motywacyjnych (Lipska, Król, Waszczak, Satoła, 2008: 83).

Kolejnym omawianym sposobem wyceny kapitału ludzkiego jest metoda kosztów historycznych. Jest ona podstawową metodą rachunku nakładów na zasoby ludzkie, wykorzystuje koncepcję kosztu historycznego poniesionego na nabycie i wykształcenie pracowników. Do kosztów tych zalicza się rekrutację, selekcję, zatrudnienie, szkolenia oraz przygotowanie pracownika do nowego stanowiska pracy. Koszty tych nakładów według tej metody można podzielić na koszty pozyskania i doksztalcania. Podstawowym założeniem tej metody jest potraktowanie zasobu ludzkiego jak innego zasobu firmy. Takie ujęcie daje stosunkowo dobre odwzorowanie wartości ekonomicznej w tym sensie, że to rynek określa wartość odtworzenia tychże zasobów w przedsiębiorstwie. Nie mniej jednak podejście to może być traktowane jako subiektywne, ponieważ kadra zarządzająca ma możliwość przypisywania wartości poszczególnym elementom kosztu odtworzenia. Wartość zasobu ludzkiego oszacowana przy pomocy tego modelu może zatem różnić się od rzeczywistych wartości odtworzenia kapitału ludzkiego.

Zaprezentowane metody pomiaru kapitału ludzkiego organizacji prezentują odmienne podejścia do szacowania wartości kapitału, pierwsza bazuje na określeniu przyszłych korzyści z zatrudnienia pracownika, czyli wiąże się z efektywnością procesu rekrutacji oraz właściwej ich alokacji zarówno w teraźniejszości, jak i przyszłości. Druga zaś metoda opiera się za założeniu, że im większe nakłady zostają poniesione na pracownika, tym większe korzyści generuje firma w okresie jego zatrudnienia. Model wyceny przy pomocy kosztów historycznych nie wyklucza ponadto czerpania korzyści z zasobów ludzkich nawet przy nieefektywnym procesie zarządzania nimi.

Kolejna z omawianych metod bazuje na koszcie odtworzenia zasobów ludzkich. Zasadza się ona na modelu opartym na koszcie odtworzenia zasobów ludzkich, jakie musiałoby ponieść przedsiębiorstwo, gdyby musiało zastąpić obecnie zatrudnionego pracownika. Trzy podstawowe elementy, które składają się na koszty odtworzenia stanowiska pracy, to: koszt pozyskania, koszty doksztalcania oraz koszty odejścia. Koszty odejścia związane są z kosztami ponoszonymi przez firmę w rezultacie odejścia z firmy pracownika zatrudnionego na danym stanowisku (Dobija, 2003: 132). Koszty te można rozpatrywać jako bezpośrednie i pośrednie. Zastosowanie tej metody pomiaru posiada pewną zaletę, a mianowicie daje dobre odwzorowanie w wartości ekonomicznej kosztów zasobów ludzkich w tym sensie, że to rynek jest podstawą określenia wartości odtworzenia zasobów w firmie. Miara ta jednak może być uznana za subiektywną, ponieważ zarządzający mogą przypisywać poszczególnym elementom modelu różne wartości uznane przez nich za koszt odtworzenia (Dobija, 2003: 134).

Następną z prezentowanych w literaturze metod jest koncepcja kosztów alternatywnych zaproponowana przez J.S. Hekimian i J.G. Jonem (1967: 108). Opiera się na założeniu pomiaru kosztu utraconych możliwości. Jej twórcy podkreślali znaczenie umiejętności menedżerów w planowaniu zapotrzebowania na zasoby ludzkie przez organizację. Podstawą wyceny jest koszt alternatywny ustalany na podstawie procesu konkurencji wewnątrz firmy. Zgodnie z tą metodą zarządzający będą się licytować o wartościowych pracowników pracujących do tej pory w innych oddziałach, a ponieważ maksymalna wartość oferowana przez menedżera ograniczana jest przez spodziewane korzyści, jakie bę-

dzie generować ten pracownik w przyszłości, to wygrywający tę licytację menedżer powinien zostać uznany za najefektywniej wykorzystującego usługi oferowane przez pracownika. Cena, jaką skłonny byłby zapłacić za danego pracownika zarządzający może być traktowana jako wartość nakładów w rozumieniu kosztów alternatywnych. Zastosowanie tej metody z jednej strony pozwala na wycenę kapitału ludzkiego, z drugiej pozwala ocenić umiejętności i wiedzę zarządzających, jednak posiada ona pewne ograniczenia. Wyklucza ona bowiem pracowników nie uznawanych za kluczowych dla funkcjonowania organizacji, a ponadto budzi pewne zastrzeżenia moralne dotyczące kwestii samej licytacji.

Ostatnią z prezentowanych metod jest model wyceny oparty na teorii wartości jako tła rozważań dla pomiaru indywidualnego kapitału ludzkiego (Dobija, 1998: 83–92). Model pomiaru kapitału ludzkiego określony jest w tym przypadku następująco:

$$H(T) = K + E + D(T).$$

Suma kapitału $H(T)$, czyli mierzalna wartość, którą można przypisać pracownikowi składa się ze skapitalizowanych kosztów utrzymania (K), kosztów profesjonalnej edukacji (E) i doświadczenia $D(T)$ mierzonego za pośrednictwem krzywej uczenia $Q(T)$, opisanego następującą funkcją:

$$Q(T) = 1 - T$$

gdzie: w – parametr uczenia, T – liczba lat pracy.

Kapitał ludzki i intelektualny może być rozpatrywany oraz mierzony z punktu widzenia osoby właściciela lub jednostki organizacyjnej, jako właściciela nakładów generujących swoisty kapitał intelektualny. Jednak w każdym przypadku problematyka wiąże się z osobą zatrudnionego w organizacji. Podstawą sformułowania powyższego modelu była przyjęta definicja kapitału uwzględniająca jego abstrakcyjne i dynamiczne właściwości.

Kapitał jest wartością środków ekonomicznych skapitalizowanych w zasobach naturalnych, ludzkich i rzeczowych przy stopie kapitalizacji właściwej dla danego środowiska społeczno-ekonomicznego². Wartość ekonomiczna musi być zawsze mierzona z uwzględnieniem momentu czasu (co wynika z nierozzerwalnych więzi między kategorią kapitału i wartości), tak więc kapitał mierzy się albo wartością terażniejszą albo przyszłą w zależności od punktu wyjścia i problemu będącego przedmiotem rachunku. Problemy inwestycyjne, ocenę projektów nowych przedsięwzięć dokonuje się stosując rachunek dyskontowy strumieni przyszłych wpływów. Wartość kapitału ludzkiego, który tworzy się początkowo w gospodarstwie domowym (w rodzinie) musimy mierzyć jako wartości przyszłe przy zastosowaniu kapitalizacji nakładów, dochodząc także do wartości terażniejszej, jako że punktem wyjścia jest moment z przeszłości.

² M. Dobija, *Place jako stopa zwrotu na kapitale ludzkim. Istota płacy godziwej*, www.univ.rzeszow.pl/nierownosci/wyklady/47.doc

3. Analiza wyceny kapitału ludzkiego metodą kosztów historycznych

Dla bliższego zobrazowania jak czynnik ludzki jest ważny dla organizacji dokonano analizy wyceny kapitału ludzkiego wykorzystując metodę kosztu historycznego. Jak już wspomniano we wcześniejszych rozważaniach metoda ta wykorzystuje nakłady, jakie przedsiębiorstwo ponosi przy nabyciu i wykształceniu przeciwników w określonym czasie. Do wyceny kapitału ludzkiego modelowego pracownika, przyjęto przedział czasowy od dnia zatrudnienia, tj. od 01.01.2005 r. do dnia 31.12.2008 r., czyli dnia zamknięcia ostatniego roku rozliczeniowego. Zestawienie kosztów związanych z zatrudnieniem (rekrutacją, zatrudnieniem i szkoleniami) pracownika w okresie od 01.01.2005 r. do 31.12.2008 r. przedstawiono w tabeli 1.

W tabeli 1 zaprezentowano sposób obliczania wartości modelowego pracownika ustalonej na dzień 31.12.2008 r. Metoda obliczenia uwzględnia nakłady ponoszone przez przedsiębiorstwo w poszczególnych latach zatrudnienia tego pracownika z uwzględnie-

Tabela 1. Wycena kapitału ludzkiego przy wykorzystaniu metody kosztów historycznych na dzień 31.12.2008 r.

Data zatrudnienia modelowego pracownika	01.01.2005		
NAKŁADY NA REKRUTACJĘ ZASTĘPCY MODELOWEGO PRACOWNIKA			
KOSZTY REKRUTACJI SEGMENTOWEJ PONIESIONE PRZEZ FIRME	15 000 zł		
KOSZTY PONIESIONE PRZEZ SPECJALISTÓW HR (KOSZTY SELEKCJI KANDYDATÓW)	2400 zł		
ROCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO MODELOWEGO PRACOWNIKA			
WYNAGRODZENIE STAŁE	86 000 zł		
WYNAGRODZENIE ZMIENNE	20 000 zł		
ŚWIADCZENIA DODATKOWE	6000 zł		
NAKŁADY NA SZKOLENIA I ROZWÓJ MODELOWE PRACOWNIKA			
ADAPTACJA	3000 zł		
SZKOLENIA SPECJALISTYCZNE	4000 zł 8000 zł 3600 zł		2006 r. 2007 r. 2008 r.
MAKSYMALNY CZAS AMORTYZACJI PONIESIONYCH NAKŁADÓW	8 lat		
STOPA DYSKONTOWA	6%		
KALKULACJA OBECNEJ WARTOŚCI PONIESIONYCH NAKŁADÓW			
WYSZCZEGÓLNIENIE	WARTOŚĆ HISTORYCZNA	WARTOŚĆ OBECNA	KOSZT KAPITAŁU
NAKŁADY PONIESIONE OGÓŁEM W 2004 r.	17 400 zł	8 700 zł	4 567 zł
NAKŁADY PONIESIONE OGÓŁEM W 2005 r.	115 000 zł	71 875 zł	21 969 zł
NAKŁADY PONIESIONE OGÓŁEM W 2006 r.	116 000 zł	87 000 zł	14 337 zł
NAKŁADY PONIESIONE OGÓŁEM W 2007 r.	120 000 zł	110 500 zł	7 200 zł
NAKŁADY PONIESIONE OGÓŁEM W 2008 r.	115 600 zł	115 600 zł	0 zł
OGÓŁEM	484 000 zł	393 675 zł	48 073 zł
WARTOŚĆ PRACOWNIKA MODELOWEGO NA DZIEŃ 31.12.08 r.: 441 748 zł			

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bochniarz, Gugala, 2005: 23–24.

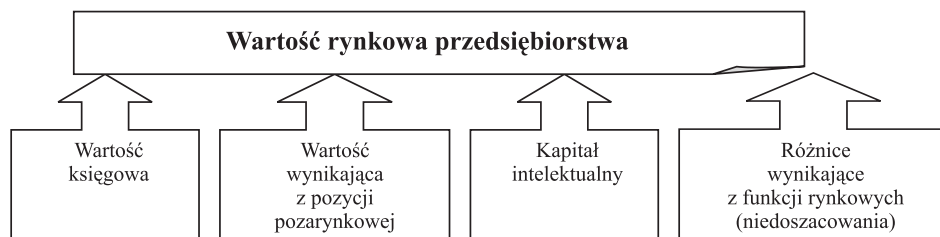
niem ośmioletniego czasu amortyzacji i stopy dyskonta równej 6%. Wartość kapitału ludzkiego modelowego pracownika stanowi zsumowana wartość obecna oraz zsumowane koszty kapitału.

Wartość kapitału ludzkiego, czyli wartość kapitału ucieleśnionego w aktywach (zasobach ludzkich) będzie utrzymywana (zachowana), pod warunkiem, że aktywa będą generowały strumień wpływów, które przyniosą wystarczający wskaźnik zwrotu. Stopa zwrotu nie powinna być niższa od wskaźnika kapitalizacji. Inaczej wartość kapitału obniży się i będzie niższa niż wartość jego historycznego kosztu. To jest równie istotna cecha kapitału, którą spotyka się w praktyce, między innymi przy wycenie wartości firm. Jeśli przy prawidłowej wycenie metodą dochodową wartość jednostki jest niższa od wartości księgowej kapitału (wartość historyczna), to znaczy, że tempo generowania zysków jest zbyt niskie w stosunku do poziomu właściwego w danych warunkach społeczno-ekonomicznych.

4. Kapitał ludzki a sprawozdania finansowe

Zasoby ludzkie w nowej ekonomii stały się krytycznym zasobem firmy. Menedżerowie, konsultanci, dziennikarze często podkreślają, że zasoby ludzkie to podstawowy kapitał firmy. Księgowi są jednak ostrożni w ujmowaniu informacji o tych zasobach w przygotowywanych przez nich sprawozdaniach finansowych (Dobija, 2003: 122). Kwestia, która budzi najczęściej wątpliwości, to klasyfikacja zasobów ludzkich (koszty czy aktywa). Wielu uczonych uznaje zasoby ludzkie jako źródło ekonomicznych korzyści dla firmy. R. Brummet, E. Flamholtz i W. Pyle (1968: 218) argumentują, że koszty zasobów ludzkich mogą być zaklasyfikowane jako aktywa, ponieważ ponoszone są w celu osiągnięcia przyszłych korzyści: „Podstawowe kryterium określające, czy nakład powinien być aktywowany, czy też uznany za koszt odnosi się do świadczenia przyszłych usług. Zatem nakłady na zasoby ludzkie, które są nabywane przez firmę w celu uzyskania usług z zamiarem osiągnięcia przyszłych korzyści, mogą być zakwalifikowane jako aktywa lub koszty, jeśli korzyści odnoszą się do przyszłych okresów, powinny być traktowane jako aktywa”. Kolejny problem pojawia się w stosunku do prawa własności. Wiadomo, bowiem że ludzi nie można kupić, sprzedać tak jak w przypadku aktywów materialnych. Definicja, jaką proponuje A. Pocztowski (2007: 41) wydaje się rozwiązywać ten problem, „kapitał ludzki obejmuje ogół cech i właściwości ucieleśnionych w ludziach (wiedza, zdolności, 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”. Warunki korzystania, o których mowa w powyższej definicji może wyznaczyć zarówno organizacja, jak i pracownik, na przykład podczas konstruowania umowy o pracę, czy ustaleniu zakresu obowiązków, jakie wynikają ze stosunku pracy. E. Flamholtz (1985: 51) w jednej z swych prac podaje, że „to nie ludzie sami w sobie są aktywem ludzkim w firmie, ale nakłady, które w nich się kapitalizuje”. Zgodnie z powyższym stwierdzeniem, nakłady na kapitał ludzki stanowią aktywa firmy, a nie domniemywane prawa własności.

Rys. 2. Wartość rynkowa przedsiębiorstwa



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Marcinkowska, 2008: 31.

Kapitał ludzki, zatem powinien być rozpatrywany w kategorii aktywa, a nie kosztu przedsiębiorstwa. Strumień wpływu, jaki przynoszą zasoby ludzkie jest elementem wartości przedsiębiorstwa. Bardzo rzadko wartość zasobów ludzkich umieszczana zostaje w sprawozdaniach finansowych³. Bilans stanowi pewnego rodzaju fotografię zasobów firmy oraz źródeł ich pochodzenia w danym momencie. Ogólna wartość zasobów będących do dyspozycji firmy (aktywów), będzie zawsze równa sumie pasywów (źródeł finansowania tych zasobów). Zatem informacje w bilansie pozwalają jedynie zauważyć zwiększenie lub zmniejszenie sumy bilansowej, bez informacji, dlaczego suma ta uległa zmianie. Informacji, dlaczego zmiany te zaistniały dostarcza rachunek zysków i strat.

Zaprezentowane metody wyceny zasobów ludzkich, umożliwiają wyliczenie wartości tychże zasobów, a wartość ta stanowi element wartości rynkowej przedsiębiorstwa (por. rys. 2). Po stronie pasywów należy jednak umieścić wydatkowane środki pieniężne poniesione na tenże kapitał ludzki. Wartość księgowa, prezentowana w bilansie⁴, uwzględnia pewne powszechnie uznawane elementy kapitału intelektualnego, jak: patenty, oprogramowanie, czy nabyte marki. Zgodnie z tym założeniem kapitał intelektualny, o którym mowa nie uwzględnia tych pozycji, zatem kapitał intelektualny zgodnie z przyjętą w pracy definicją stanowi kapitał ludzki i kapitał strukturalny (por. rys. 1). Niestety jego wartość nie jest ujawniana w tym sprawozdaniu. Skoro, zatem można wycenić wartość zasobów ludzkich, to dlaczego informacje te nie pojawiają się w sprawozdaniach finansowych. Nie ujawnianie tych wartości może wynikać z jednej strony z braku zastosowania zaprezentowanych narzędzi, a z drugiej, zakwalifikowanie kapitału ludzkiego do aktywów może sugerować, że firma jest właścicielem siły roboczej, i takie poglądy są efektem stereotypowego myślenia, jakie spotyka się w praktyce. Skoro przedsiębiorstwo nie jest właścicielem tego zasobu, to czy traktowanie ludzi jako aktywów firmy jest w ogóle uzasadnione (Staniewski, 2008: 20)?

Kolejny aspekt to fakt, iż menedżerowie skupiają się raczej na maksymalizacji zysku, bo najczęściej ten wskaźnik jest decydujący dla oceny efektywności ich pracy, podczas

³ Sprawozdanie finansowe (roczne sprawozdanie finansowe) stanowią: bilans, rachunek wyników oraz rachunku przepływów pieniężnych, zestawienia zmian w kapitale własnym oraz informacji dodatkowej.

⁴ Ustawa o rachunkowości z dnia 29 września 1994 (Dz. U. z 2000r. nr 113, poz.1186 z późniejszymi zmianami) załącznik nr3: Zakres informacji wykazywanych w sprawozdaniu finansowym.

Tabela 2. Rachunek zysków i strat uwzględniający nakłady na modelowego pracownika (dane w zł)

Rachunek zysków i strat	2008 r.
A. Przychody netto ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów, w tym:	200 000,00
I. Przychody netto ze sprzedaży produktów	200 000,00
II. Przychody netto ze sprzedaży towarów i materiałów	
B. Koszty działalności operacyjnej	107 200,00
I. Amortyzacja	
II. Zużycie materiałów i energii	
III. Usługi obce	1 200,00
IV. Podatki i opłaty	
V. Wynagrodzenia	106 000,00
VI. Ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia	
VII. Pozostałe koszty rodzajowe	
VIII. Wartość sprzedanych towarów i materiałów	
C. Zysk (strata) brutto ze sprzedaży (A–B)	92 800,00

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Gos, 2006.

gdy jeśli wydatki na zasoby ludzkie nie są kapitalizowane, wskaźniki takie jak zwrot na aktywach, czy zwrot z inwestycji będą zaniżone, a tym samym dążenia menedżerów, a w zasadzie ich wysiłki nie będą miały odzwierciedlenia w sprawozdaniu finansowym. W tabeli 2 przedstawiony został rachunek zysków i strat uwzględniający nakłady poniesione przez przedsiębiorstwo na modelowego pracownika.

Analizując dane zawarte w tabelach 1 i 2 można stwierdzić, że na dzień 31.12.2008 r. wartość kapitału ludzkiego modelowego pracownika wynosi 441 748 zł (por. Tabela 1), a w rachunku zysków i strat można uwzględnić jedynie koszty, jakie przedsiębiorstwo ponosi z tytułu zatrudnienia tegoż pracownika, co daje zysk równy 92 800 zł, co prezentuje tabela 2. Gdyby istniała możliwość uwzględnienia wartości kapitału ludzkiego, to zysk wypracowany przez organizację wynosiłby w 2008 r. 534 548 zł.

Jest jeszcze jeden powód nie umieszczania informacji o wartości kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa w raporcie rocznym, a mianowicie regulacje prawne dotyczące zasad formułowania tychże dokumentów. Rada Międzynarodowych Standardów Rachunkowości (IASB) począwszy od lat 80. XX wieku, prowadzi prace mające na celu wprowadzenie takich standardów. Najbardziej popularną formą przekazywania informacji o kapitale ludzkim jest raport o zasobach intelektualnych, który stanowić może integralną część raportu rocznego (Świdarska, 2008: 17). Niestety nie jest to jeszcze forma obligatoryjna. Problemy metodyczne, jakie powstają w wyniku zastosowania poszczególnych metod wartościowania kapitału ludzkiego mogą być powodem trwających ciągle prac nad opracowaniem wspomnianych wcześniej regulacji prawnych dotyczących sprawozdawczości finansowej. W świetle obowiązujących przepisów nie ma możliwości umieszczenia w niej wycenionej wartości kapitału ludzkiego pracowników, jak zresztą wykazano na przykładzie modelowym. Coraz częściej natomiast można zaobserwować ujawnianie informacji o kapitale ludzkim we wspomnianym wcześniej raporcie z kapitału intelektual-

nego. Warto zatem zaakcentować, iż ujawnianie szerszych informacji o firmie, szczególnie o źródłach ich wartości, może stanowić element przewagi konkurencyjnej.

Zakończenie

Cytując słowa Alberta Einsteina: „nie wszystko, co powinno się wyliczyć się liczy, i nie wszystko, co się liczy, powinno być wyliczone”, jeżeli rozważamy kategorie ekonomiczne, to musimy dostrzec ich kontekst (Kasiewicz, 2008: 12). Niezależnie od oceny wartości procesu pomiaru czy skuteczności wyceny kapitału ludzkiego, należy przyznać, że ewolucja sprawozdawczości finansowej powinna uwzględniać aktualne osiągnięcia w możliwościach wyceny kapitału ludzkiego i ich wkładu w kapitalizację wartości firmy, tym bardziej, że większość przedsiębiorstw w tych właśnie zasobach upatruje możliwość osiągnięcia przewagi konkurencyjnej. Jeśli nie będzie się poszukiwać możliwości rozwiązania tego problemu, to nadal będziemy tkwić w koncepcjach i systemach z minionego stulecia. Jak wykazano w niniejszym opracowaniu sprawozdawczość finansowa w ujęciu klasycznym nie umożliwia uwzględnienia wartości kapitału ludzkiego. Tworzenie wartości przedsiębiorstwa jest znużającym procesem. Wymaga posiadania rozległej i interdyscyplinarnej wiedzy i konsekwentnego, aczkolwiek elastycznego wdrażania obranej strategii. Dlatego ważnym jest zwrócenie uwagi na fakt, iż źródłem wartości przedsiębiorstwa są ludzie. Ludzie będąc właścicielami kapitału ludzkiego tworzą organizacje i nimi zarządzają. Przedsiębiorstwo bez ludzi byłoby pustą skorupą, jak wykazano w artykule. Kapitał ludzki jest bardzo cennym zasobem każdego przedsiębiorstwa, ale nie podlegającym wycenie. Aby sytuacja uległa zmianie należy dążyć do doprecyzowania metod i narzędzi wyceny kapitału ludzkiego tak, aby można było wycenić wartość czynnika ludzkiego oraz nieustannie dopasowywać standardy rachunkowości do wymogów zmieniającej się rzeczywistości tak, aby w sprawozdaniu finansowym możliwe było kompleksowe ujęcie wartości przedsiębiorstwa. Ponadto bardzo istotne jest uświadomienie menedżerom wartości zasobu ludzkiego, jaki posiadają w swojej strukturze organizacyjnej, ponieważ o jego wartości najczęściej uświadamiają sobie dopiero wtedy, kiedy tracą cennych ludzi.

Bibliografia

- Bochniarz P., Gugala K., *Budowanie i pomiar kapitału ludzkiego w firmie*, Poltext, Warszawa 2005.
- Brummet R., Flamholtz E., Pyle W., *Human Resource Measurement: A Challenge for Accountants*, "The Accounting Review", April 1968.
- Dobja D., *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Wyd. WSPiZ im. L. Koźmińskiego, Warszawa 2003.
- Dobja M., *Place jako stopa zwrotu na kapitale ludzkim. Istota płacy godziwej*, www.univ.rzeszow.pl/niernownosci/wykłady/47.doc
- Dobja M., *How to Place Human Resources into the Balance Sheet?*, "Journal of Human Resource Costing and Accounting", vol. 3., no 1., 1998.
- Edvinsson L., Malone M.S., *Kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.
- Fitz-Enz J., *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001.

- Flamholtz E.G., *Human Resources Accounting Advances in Concepts, Methods and Applications*, Jossey – Bass Inc., San Francisco 1985.
- Gos W., *Sprawozdawczość finansowa przedsiębiorstw*, Polska Akademia Rachunkowości, Warszawa 2006.
- Hekimian J. S., Jones J. G., *Put People on Your Balance Sheet*, Harvard Business Review, January/February 1967.
- Kasiewicz S., *Czym jest kapitał intelektualny*, [w:] *Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorczości*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 1/2008.
- Lipska A., Król M., Waszczak S., Satoła M., *Wartościowanie kapitału ludzkiego organizacji*, Wyd. AE, Katowice 2008.
- Marcinkowska M., *Fakty i mity o kapitale intelektualnym*, [w:] *Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorczości*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 1/2008.
- Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej (MSSF), *Założenia koncepcyjne sporządzania i prezentacji sprawozdań finansowych*, paragraf 10, 2007.
- Pocztowski A. (red.), *W kierunku jakości kapitału ludzkiego*, Wyd. IPiSS, Warszawa 2007.
- Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2007.
- Roos J., Roos G., Dragonetti N.C., *Intellectual Capital – Navigating the New Business Landscape*, Macmillan Press 1997.
- Sierpińska M., Jachna T., *Ocena przedsiębiorstwa według standardów światowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- Staniewski M.W., *Zarządzanie zasobami ludzkimi a zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, VizjaPress & IT, Warszawa 2008.
- Świderska G.K., *Kapitał intelektualny w raporcie biznesowym*, [w:] *Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorczości*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 1/2008.
- Urbanek G., *Pomiar kapitału intelektualnego i aktywów niematerialnych przedsiębiorstwa*, Wydawnictwa Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007.
- Ustawa o rachunkowości z 29 września 1994 roku, (Dz. U. z 2000 r. nr 113, poz. 1186 z późniejszymi zmianami).

The Valuation of the Human Capital as the Essential Aspect of the Enterprise Functioning

Summary

The study presents definitions of the human capital and methods of both the tools of the measurement and the evaluation of the human capital. Next we present the arguments for taking away the human capital as an active member of the enterprise, as well as an example of the human capital evaluation by the model employee which constitutes the ground for showing the income of this active member of the enterprise's financial aspect.