

Mirosław Krajewski

Wyższa Hanzeatycka Szkoła Zarządzania w Słupsku

ZNACZENIE KAPITAŁU LUDZKIEGO W KREOWANIU ROZWOJU I WZROSTU WARTOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA

1. Wprowadzenie

Problemy finansowe we współczesnej gospodarce są jednym z kluczowych zagadnień w procesach podejmowania decyzji gospodarczych w przedsiębiorstwie. Wiążą się one nierozzerwalnie z poszukiwaniem takich optymalnych decyzji gospodarczych, które w sposób istotny wpłyną na wzrost wartości przedsiębiorstwa. Decyzje te wynikają ze spełniania funkcji przedsiębiorstwa.

Prowadzi to do wzrostu wartości aktywów przedsiębiorstwa, kapitału własnego finansującego działalność gospodarczą oraz do wzrostu zysku. Pojęcie wartości przedsiębiorstwa wiąże się nierozzerwalnie z wartością rynkową przedsiębiorstwa. Rynek jest bowiem weryfikatorem wszelkiej wartości wycenianej na poziomie przedsiębiorstwa. Wzrost wartości przedsiębiorstwa jest uzależniony od sprawnego i kreatywnego kapitału ludzkiego. Dotyczy to wszystkich grup działających w przedsiębiorstwie, a mianowicie właścicieli, zarządzających oraz wykonawców.

Celem artykułu jest przedstawienie dwóch problemów determinujących efektywną działalność gospodarczą w kierunku wzrostu wartości przedsiębiorstwa. Problemy te wskazują na:

- a) kapitał ludzki kreujący i pomnażający wartości finansowe i niefinansowe,
- b) wzajemne przenikanie rozwoju i wzrostu z punktu widzenia osiąganego zysku.

2. Kapitał ludzki jako czynnik kreujący i pomnażający wartości finansowe i niefinansowe przedsiębiorstwa

Kapitał ludzki kształtują umiejętności, zdolności, wiedza i praktyka człowieka. Bez tych właściwości niemożliwe jest prowadzenie działalności gospodarczej. Samo posiadanie majątku obrotowego i trwałego nie powoduje powstawania w

przedsiębiorstwie określonych wyników finansowych. Wartość kapitału ludzkiego powoduje uruchomienie majątku przedsiębiorstwa poprzez procesy nim zarządzania, co w konsekwencji prowadzi do wzrostu wartości przedsiębiorstwa.

Przedsiębiorstwo możemy określić jako zespół elementów o charakterze społecznym i produkcyjnym. Produkcja i rozdział dóbr rzeczowych, jak też oferowanie i świadczenie usług dokonują się w przedsiębiorstwie w celu zaspokajania ludzkich potrzeb. Społeczny charakter ujawnia się poprzez ludzi, którzy tworzą przedsiębiorstwo, oraz ludzi, którzy dzięki swojej pracy kontynuują aktywność przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwo to odrębna i samodzielna pod względem gospodarczym, organizacyjnym, finansowo-majątkowym i prawnym jednostka organizacyjna, prowadząca stałą działalność gospodarczą lub zajmująca się świadczeniem usług [Kruczalak 1994, s. 79]. Człowiek w celu prawidłowego funkcjonowania musi zaspokajać niezbędne, określone obiektywnie i subiektywnie potrzeby związane z jego osobą oraz z otaczającą go rzeczywistością. Jego życie polega więc na działaniu i tworzeniu nowej wartości w ramach określonych motywacji.

Wyróżniamy dwie formy postępowania ludzi, jeśli chodzi o działania motywacyjne:

- mechaniczną,
- organiczną.

Forma mechaniczna to ta, której reprezentanci uważają, że stworzenie dobrych warunków pracy i zachęta wysokiego wynagrodzenia będą wystarczającym sposobem motywacji pracownika do efektywnej pracy.

Forma organiczna polega na tym, aby organizacja pracy doprowadziła do uzyskania zamierzonych wcześniej efektów. Efekty te mają umożliwiać zaspokojenie potrzeb wszystkich grup społecznych występujących w procesie produkcji dóbr i usług [Haber 1993, s. 145].

Przedsiębiorstwo można zatem traktować jako miejsce realizacji ludzkich potrzeb. Człowiek, żeby żyć i funkcjonować w swoim otoczeniu dalszym lub bliższym, musi działać. Działanie to jest wyzwalane przez dynamikę tkwiącą w każdej istocie ludzkiej. Ma więc ono charakter twórczy, związany z wytwarzaniem m.in. nowych dóbr gospodarczych, społecznych i kulturalnych.

Logiczny i efektywny system zarządzania służy przetwarzaniu zasobów majątkowych i kapitałowych będących w posiadaniu przedsiębiorstwa, gdzie podstawowym elementem jest podsystem związany z zarządzaniem finansowym.

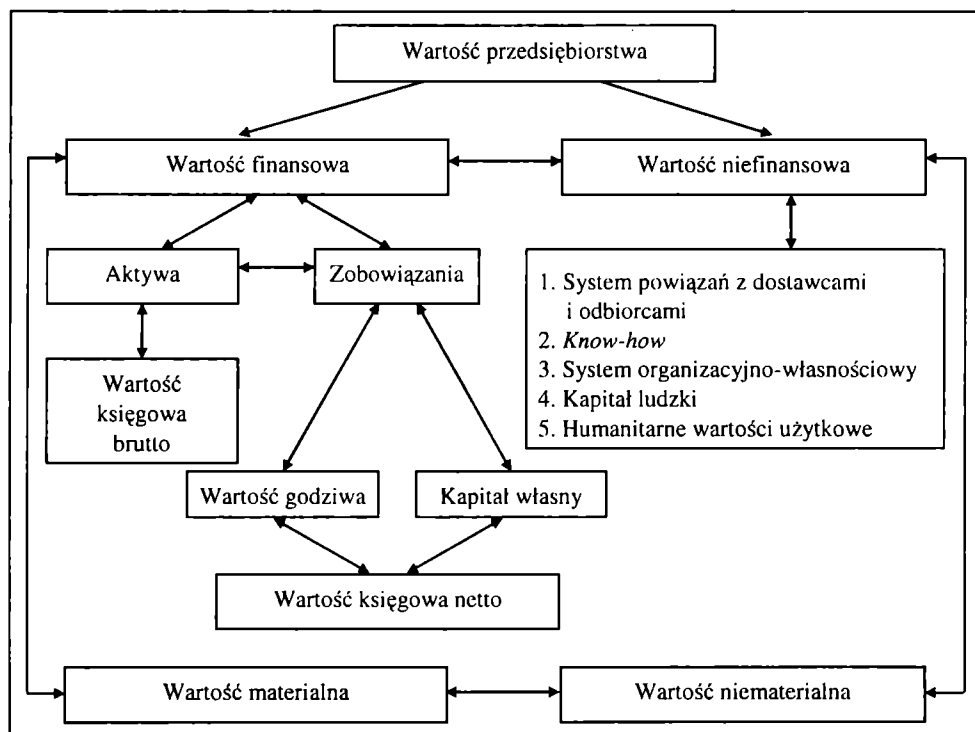
Wychodząc z powyższych rozważań, można stwierdzić, iż efektywność działalności gospodarczej przedsiębiorstwa zależy od świadomego postępowania kapitału ludzkiego (ludzi) dążącego do wykonywania i projektowania stanów finansowych zgodnie z wytyczonymi celami w przedsiębiorstwie w kierunku wzrostu jego wartości.

Przedsiębiorstwo jest to specyficzna organizacja grupująca zasoby ludzkie, rzeczowe i finansowe w taki sposób, aby przyjęty system zarządzania przez właścicieli i zarządzających wykazał optymalną skuteczność. Kapitał intelektualny jest

ważnym czynnikiem kreującym wartość. Został on zaliczony do narzędzi finansowych zgodnie z sugestiami OECD, która ustaliła m.in. że: „Organizacje są motywowane do mierzenia posiadanego kapitału intelektualnego, gdyż walka konkurencyjna podnosi ich świadomość, a organizacje, które posiadają znaczne zasoby kapitału ludzkiego, są lepiej postrzegane przez rynki finansowe i rynki pracy” [Dudycz 2005, s. 12].

Prowadzi to w prostej linii do uzyskiwania efektów finansowych i niefinansowych pozwalających na ciągły rozwój przedsiębiorstwa, a co za tym idzie, na ciągły jego wzrost. Rozpatrując wartość przedsiębiorstwa od strony niefinansowej, należy zauważyć, iż maksymalizacja wartości czy też bogactwa nigdy nie może oznaczać ograniczania sensu ludzkiego istnienia do kategorii pieniężnych [Gajdka, Walińska 1998, s. 24]. Tak więc sens istnienia przedsiębiorstwa w długim i krótkim okresie to strategia i taktyka zaspokajania ludzkich dążeń, ambicji, zadowolenia, samorealizacji oraz spełniania humanitarnych wartości użytkowych.

Podsumowując powyższe rozważania, można przedstawić system kreowania wartości przedsiębiorstwa.



Rys. 1. Wzajemne powiązania elementów finansowych i niefinansowych kształtujące wartość przedsiębiorstwa

Są to powiązania między elementami wpływającymi na poziom *goodwill* lub *badwill*, czyli dodatniej lub ujemnej wartości przedsiębiorstwa. Zostało to pokazane na schemacie (rys. 1).

Schemat grupuje główne wartości składające się na wartość przedsiębiorstwa, a mianowicie: wartości finansowe, wartości niefinansowe, wartości materialne i wartości niematerialne.

Wyróżnienie tych czterech grup ma na celu wskazanie, iż wzajemnie się one uzupełniają i przenikają [Krajewski 2006, s. 27]. Granice między nimi mają charakter płynny i trudno w sposób jasny i precyzyjny je określić. Wspólną cechą wyróżnionych grup jest ich wpływ na kształtowanie się wartości przedsiębiorstwa.

Wartości finansowe przedsiębiorstwa są wyznaczone przez aktywa i zobowiązania, co z kolei prowadzi do określenia wartości księgowej brutto, wartości księgowej netto, wartości godziwej oraz kapitału własnego.

Wartości niefinansowe zaś są określone przez system powiązań z dostawcami i odbiorcami, wartości systemu *know-how*, systemu organizacyjno-własnościowego, wartość kapitału ludzkiego oraz inne niematerialne wartości użytkowe.

3. Wzajemne przenikanie rozwoju i wzrostu z punktu widzenia zysku osiąganego w przedsiębiorstwie

Działalność gospodarcza w przedsiębiorstwie powinna cechować się dążeniem do wzrostu, rozwoju i tworzenia zysku w dłuższym okresie.

Cele w przedsiębiorstwie przyczyniają się bowiem do powstawania określonych korzyści (profitów)¹.

Poprzez wzrost gospodarczy przedsiębiorstwa rozumiemy zwiększenie ilości lub wartości sprzedaży oraz dodatkowy udział w rynku.

Przez rozwój zaś należy postrzegać poszukiwanie nowych rozwiązań z zakresu technologii, nowych rynków zbytu, nowych form sprzedaży itp. Rozwój służy wzrostowi i generowaniu zysku w przedsiębiorstwie, a ten w konsekwencji przyczynia się m.in. do rozwoju i wzrostu. Tworzy się więc układ zamknięty wzajemnych powiązań.

Teoretycznie wolumen sprzedaży ma w przedsiębiorstwie dwa podstawowe ograniczenia. Są one związane z:

- oferowaną wielkością produkcji wyrobów gotowych lub usług przy istniejącym potencjale majątkowym przedsiębiorstwa;
- rynkiem (rynkami) co do popytu na produkty finalne przedsiębiorstwa (wiąże się to ze zdolnością płatniczą klientów, konkurencją, postępem technicznym, modą, jakością i oferowanym asortymentem).

¹ Proces zarządzania finansowego ma prowadzić do maksymalizacji majątku właścicieli, co oznacza maksymalizację ceny akcji zwykłych przedsiębiorstw [Brigham 1996, s. 29-30].

W związku z tymi ograniczeniami możliwości wzrostu sprzedaży (ilościowego i wartościowego) tkwią więc w dodatkowym udziale przedsiębiorstwa w rynku. Dodatkowy udział w rynku to przedstawienie oferty produktu finalnego przedsiębiorstwa, dotychczas przez niego nie produkowanego. Możemy tu wyróżnić np.:

- prowadzenie działalności handlowej,
- prowadzenie działalności gospodarczej,
- prowadzenie działalności na rynkach finansowych (przykładem może tu być zarządzanie papierami wartościowymi w krótkim i długim okresie),
- produkcję wyrobów gotowych dotychczas nie produkowanych przez przedsiębiorstwo, możliwych do zrealizowania przy istniejących możliwościach kapitałowych.

Dodatkowy udział w rynku niesie za sobą również inne korzyści z punktu widzenia udziału poniesionych kosztów przez przedsiębiorstwo w danym okresie w wartości sprzedaży ogółem². Może on bowiem prowadzić do obniżki wskaźnika kosztochłonności sprzedaży ogółem³.

Rozwój to adaptacja nowego sposobu myślenia i podejmowania decyzji w procesie zarządzania przedsiębiorstwem. Powoduje to wykorzystanie w przedsiębiorstwie aktywnych czynników decydujących o wzroście działalności gospodarczej (dotyczyć to może np. sposobu wykorzystania bądź zatrudniania czynnika ludzkiego).

Zysk należy rozumieć jako wynik i cel prowadzonej działalności gospodarczej, źródło finansowania jej rozwoju i wzrostu w przedsiębiorstwie oraz bezpieczeństwo zachowania miejsc pracy zarówno dla kadry zarządzającej, jak i wykonawców⁴. Ocena kondycji finansowej przedsiębiorstwa jest oparta m.in. na poziomie uzyskiwanej rentowności. Wyrażają one bowiem relacje (najczęściej) zysku liczonego na różnych poziomach działalności do kapitałów, przychodów lub kosztów [Gołębiowski, Tłaczała 2006, s. 128]. Również interesujące może być badanie rentowności aktywów, a więc określenie wielkości zysku netto wygenerowanego przez 100 jednostek majątku.

Właściciele przedsiębiorstwa powinni być zainteresowani maksymalizacją wartości zysku netto [Horne 1978, s. 6-8]. Powinni oni oceniać przede wszystkim poziom rentowności kapitału własnego, będącego wyznacznikiem efektywności prowadzonej działalności gospodarczej. Wielkość zysku netto może wpłynąć na trzy główne elementy, tzn. na:

² K. Sawicki definiuje pojęcie kosztów następująco: koszty stanowią wyrażone w pieniądzu celowe zużycie składników majątku trwałego i obrotowego, usług obcych, nakładów pracy oraz niektóre wydatki nie stanowiące zużycia, związane z prowadzeniem normalnej działalności przez jednostkę gospodarczą w określonej jednostce czasu [*Rachunek kosztów...* 1996, s. 2].

³ Koszty nie są pojęciem jednoznacznym. Mogą być rozumiane jako wycenione zużycie dóbr i usług (wraz z publicznymi obciążeniami), które jest niezbędne do produkcji i zbytu wyrobów przemysłowych oraz utrzymywania w gotowości produkcyjnej przedsiębiorstwa [Wittholf 1992, s. 52].

⁴ Zysk wypracowany przez przedsiębiorstwo powinien wystarczyć przede wszystkim na: zapłatę odsetek od pożyczonego kapitału, zasilenie kapitałów własnych przedsiębiorstwa, dywidendy dla właściciela (akcjonariuszy, udziałowców) [Waśniewski 1993, s. 199-200].

- wysokość dywidendy ustalonej przez walne zgromadzenie,
- wielkość zysku przeznaczanego na rozwój, a co za tym idzie, pomnażanie aktywów,
- kurs akcji danego przedsiębiorstwa na giełdzie papierów wartościowych.

Wysokość dywidendy z punktu widzenia właścicieli ma znaczenie w krótkim okresie, kurs giełdowy zaś akcji zwykłej w długim okresie. Kurs wpływa na decyzje inwestycyjne, a więc na wielkość majątku przedsiębiorstwa w przyszłości oraz jest wyznacznikiem dla walnego zgromadzenia przy podejmowaniu decyzji o wysokości dywidendy.

4. Zakończenie

Przedstawiony artykuł zajmuje się dwoma obszarami badań związanymi z poszukiwaniem kierunków oceny efektywności działalności gospodarczej z punktu widzenia wzrostu wartości przedsiębiorstwa. Obszary te wskazują na istotną rolę kapitału ludzkiego w zarządzaniu przedsiębiorstwem poprzez wyznaczanie celów działalności oraz ciągłe poszukiwanie alternatywnych źródeł finansowania aktywów. Dlatego też dalsze badania powinny iść w kierunku poszukiwania efektywnego zarządzania aktywami przedsiębiorstwa.

Literatura

- Brigham E.F., *Podstawy zarządzania finansami*, PWE, Warszawa 1996.
- Dudycz T., *Zarządzanie wartością przedsiębiorstwa*, PWE, Warszawa 2005.
- Gajdka J., Walińska E., *Zarządzanie finansowe*, tom I, Fundacja Rozwoju Rachunkowości w Polsce, Warszawa 1998.
- Gołębiowski G., Tłaczała A., *Analiza ekonomiczno-finansowa w ujęciu praktycznym*, Difin, Warszawa 2006.
- Haber L., *Management – zarys zarządzania małą firmą*, Wyd. Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1993.
- Horne J.C.V., *Gestion et politique financiere*, Dunod, Paris 1978.
- Krajewski M., *Zarządzanie finansowe w przedsiębiorstwach*, ODDK, Gdańsk 2006.
- Kruczalak K., *Prawo handlowe. Zarys wykładu*, PWN, Warszawa 1994.
- Rachunek kosztów*, tom I, red. K. Sawicki, Fundacja Rozwoju Rachunkowości w Polsce, Warszawa 1996.
- Waśniewski T., *Analiza finansowa przedsiębiorstwa*, Fundacja Rozwoju Rachunkowości w Polsce, Warszawa 1993.
- Wittholf H.W., *Rachunek kosztów i wyników jako element controllingu*, Die Akademie Hamburg, Hamburg 1992.

THE IMPORTANCE OF HUMAN CAPITAL IN CREATING DEVELOPMENT AND GROWTH OF AN ENTERPRISE VALUE

Summary

The aim of this article is to present two problems determining effective economic activity towards the growth of an enterprise value. These problems indicate:

- a) human capital creating and multiplying financial and nonfinancial values,
- b) mutual influence between development and growth from the standpoint of the achieved profit.