

Małgorzata Durbajło-Mrowiec

Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu

KAPITAŁ LUDZKI W KALKULACJI WARTOŚCI MAJĄTKOWEJ PRZEDSIĘBIORSTWA

1. Kapitał czy zasób ludzki

W literaturze z zakresu organizacji i zarządzania już od lat 60. mówi się o kapitale ludzkim. Za pierwszego ekonomistę zajmującego się tego typu kapitałem uznaje się Garego S. Beckera, laureata Nagrody Nobla z 1992 r. Określił on kapitał ludzki jako „ludzi i ich kompetencje, czyli pewną kombinację wrodzonych talentów, predyspozycji, wyznawanych wartości oraz nabytych umiejętności i wiedzy” [1, s. 12-13]. Dla specjalistów z zakresu organizacji i zarządzania termin zasoby ludzkie oznacza postrzeganie pracowników wyłącznie jako siła robocza i pomijanie aspektu jakościowego tego zasobu. Na podstawie badań literaturowych można stwierdzić, iż kategoria „kapitał ludzki” jest postrzegana niejednoznacznie, jest różnie definiowana i cały czas jej określenia ulegają modyfikacjom. W tabeli 1 podano przykładowe definicje kapitału ludzkiego.

Przegląd określeń kapitału ludzkiego zaprezentowanych w tab. 1 pozwala uchwycić kilka istotnych cech tego kapitału, a mianowicie:

- do kapitału aktualnie nie zalicza się ludzi, ale zespół wartości niematerialnych i prawnych, których nośnikiem są ludzie. Jac Fitz-enz uważa, że najistotniejszą z tych wartości jest wewnętrzna moc wytwarzania wartości i wiedza jako główna siła napędowa realizowania się człowieka w pracy,
- kapitał ludzki jest ważny dla przedsiębiorstwa w kontekście celu lub strategii. Dlatego też jeśli strategię podmiotu wyznaczają najważniejsi klienci firmy (podejście od zewnątrz do wewnątrz)¹, to funkcjonowanie, rozwój, zarządzanie kapitałem ludzkim zależne jest od kapitału klienta,

¹ Można mówić również o podejściu od wnętrza na zewnątrz. Wówczas strategię firmy określają menedżerowie najwyższego szczebla.

- elementem kapitału ludzkiego jest kultura organizacyjna,
- kapitał ludzki nie jest wyizolowaną, do końca wyodrębnioną w sposób jednoznaczny grupą wartości niematerialnych i prawnych. Z ekonomicznego punktu widzenia kapitał ludzki jest nierozzerwalnie związany z pozostałymi kapitałami przedsiębiorstwa.

Tabela 1. Przegląd podejść do kapitału ludzkiego.

Przedstawiciel	Pogląd
T. Shultz [1, s. 12-13]	„Kapitał ludzki to wiedza ludzi”
Gary S. Becker [1, s. 12-13]	„Kapitał ludzki to ludzie, ich kompetencje, czyli pewna kombinacja wrodzonych talentów, predyspozycji, wyznawanych wartości oraz nabytych umiejętności”
Wayne F. Cascio [2, s. 23]	„Kapitał ludzki obejmuje wiedzę umiejętności oraz zdolności każdego pracownika do rozwiązywania problemów uważanych przez klientów za ważne”
P. Bochniarz, K. Gugala [1, s. 15]	„W odniesieniu do organizacji kapitał ludzki przejawia się nie tylko przez pryzmat sumy, rozumianych możliwie szeroko kompetencji pojedynczych pracowników, ale również przez wyjątkową kombinację tych indywidualnych postaw i wyznawanych wartości, które określane są jako kultura organizacyjna”
J. Low, P.C. Kalafut [6, s. 138]	„Na kapitał ludzki składa się cały szereg wartości niematerialnych i prawnych”

Źródło: opracowanie własne na podstawie wskazanych publikacji.

Maszyny, materiały, gotówka, energia są tylko bezwładnym potencjałem. Zaczynają generować wartości, jeśli włączy je do swojej pracy człowiek. Każda więc wartość wypracowana przez jakikolwiek składnik niematerialny, prawny czy rzeczowy przedsiębiorstwa ujmuje wartość kapitału ludzkiego. Kapitał ludzki jest elementem kapitału intelektualnego rozumianego najczęściej jako: wiedza, informacja, własność intelektualna i doświadczenie [7].

Na potrzeby rachunkowości konieczne jest odróżnienie zasobów, aktywów od kapitałów. Podstawą współczesnych teorii kapitału, w tym kapitału ludzkiego, jest koncepcja J. Fischera [3, s. 26-27], zgodnie z którą kapitał to wartość zasobów z danego momentu, a zysk tworzą przepływy usług majątku w danym okresie. Podkreślił, że warunkiem traktowania zasobów jako kapitału jest ich wykorzystywanie w przedsiębiorstwie. Zatem zgodnie z teorią Fischera ludzie tworzą kapitał przedsiębiorstwa. Dualizm właściwy dla rachunkowości zakłada, iż wszystkie aktywa bez względu na ich postać kumulują w sobie kapitał, ale nie są tożsame pod względem jakościowym. Do cech charakterystycznych aktywów zalicza się to, że:

- są konkretne,
- są heterogeniczne,
- zdolne do generowania korzyści finansowych zdefiniowanych i mierzalnych,

- muszą być mierzalne,
- podlegają deprecjacji i odtwarzaniu.

Kapitał cechuje zaś:

- abstrakcyjność,
- homogeniczność,
- agregacja,
- pomnażalność (kapitalizacja).

Przedsiębiorstwo, przekształcając środki gospodarcze, dąży do pomnożenia kapitału. Kapitał odzwierciedla wartości środków ekonomicznych podmiotu. Według M. Dobii [3, s. 27] kapitał jest kapitalizowany w zasobach rzeczowych i ludzkich. Kapitał intelektualny jest więc źródłem finansowania niematerialnych zasobów przedsiębiorstwa. Powszechnie w kapitale intelektualnym wyodrębnia się kapitał ludzki, któremu powinien odpowiadać zasób ludzki. Amerykańska Komisja ds. Standardów Rachunkowości Finansowej określiła aktywa jako [3, s. 51] „zasoby ekonomiczne, (1) do których przedsiębiorstwo nabyło prawo jako rezultat dokonanej traktacji lub innego mającego miejsce zdarzenia i (2) dzięki którym istnieje prawdopodobieństwo osiągnięcia przyszłych przepływów netto. Wspólną cechą wszystkich aktywów i ekonomicznych zasobów jest „potencjał usługowy” lub „przyszłe korzyści ekonomiczne”, umiejętność świadczenia usług lub przynoszenia korzyści jednostkom je wykorzystującym. Ten potencjał usługowy lub przyszłe ekonomiczne korzyści powodują wpływy gotówki do firmy”. W przytoczonej definicji doprecyzowano jedną z wcześniej wskazanych cech aktywów, a mianowicie stwierdzono, że aktywa umożliwiają osiąganie przyszłych przepływów netto, a dokładniej powodują wpływ gotówki do przedsiębiorstwa. Dodatkowo wskazano dwa atrybuty aktywów:

- przedsiębiorstwo nabywa prawo lub kontrolę w wyniku transakcji lub innego zdarzenia,
- przedsiębiorstwo może kontrolować osiągane korzyści i dostęp innych do aktywów.

Międzynarodowy Komitet ds. Standardów Rachunkowości w standardzie nr 38 [4] zdefiniował aktywa niematerialne w następujący sposób: „Aktywa niematerialne są możliwymi do zidentyfikowania niepieniężnymi aktywami, nie posiadającymi fizycznej substancji, będącymi w dyspozycji jednostki gospodarczej w celu wykorzystania ich w procesie produkcji lub dostarczenia dóbr i świadczenia usług lub w celu oddania do odpłatnego użytkowania osobom trzecim, lub w celach związanych z działalnością administracyjną jednostki.

Aktywa są zasobem: a) kontrolowanym przez przedsiębiorstwo jako rezultat przeszłych zdarzeń, b) od którego oczekuje się uzyskania przyszłych ekonomicznych korzyści”.

W definicji praktycznie powtórzono wcześniej zidentyfikowane cechy aktywów – możliwość kontroli i uzyskiwania korzyści ekonomicznych. Wprowadzono

konieczność identyfikowania aktywów niematerialnych, a więc nie można ich traktować łącznie w wartości firmy. Ich identyfikowanie oznacza, iż mogą być przedmiotem obrotu. W tym samym standardzie określono sposób wyceny wartości niematerialnych – powinny być one wykazane według kosztu historycznego, ale pod warunkiem że pomiar kosztu tych aktywów jest wiarygodny, a przyszłe korzyści ekonomiczne przypisane do aktywów wpłyną do przedsiębiorstwa.

Definicja wartości niematerialnych w standardzie nr 38 jest spójna z definicją wartości niematerialnych i prawnych ujętą w ustawie o rachunkowości, a mianowicie:

- w obydwóch definicjach wymaga się określenia wartości dla poszczególnych składników wartości niematerialnych i prawnych,
- aktywa niematerialne muszą powstać w wyniku zdarzeń przeszłych,
- oczekuje się, iż aktywa niematerialne przyniosą korzyści ekonomiczne w przyszłości.

Poniższe wymagania eliminują kapitał ludzki, zasoby ludzkie z aktywów przedsiębiorstwa.

Aktualnie gremia wyznaczające kierunki zmian w rachunkowości na świecie, w Europie i w Polsce nie wypracowały stanowiska, które mogłoby dać jednoznaczną odpowiedź na podstawowe pytanie: czy kapitał ludzki może być aktywem przedsiębiorstwa. A uzyskanie odpowiedzi na to pytanie jest niezbędne, aby rozważać ujęcie kapitału ludzkiego w rachunkowości i sprawozdaniu finansowym. Wielu uczonych, np. W.A. Paton, R. Brummet, E. Flamholtz, W. Pyle [3, s. 123], uważa, że zasoby ludzkie są źródłem korzyści ekonomicznych dla przedsiębiorstwa, że ponoszone są w celu osiągnięcia przyszłych korzyści, dlatego mogą być klasyfikowane jako aktywa. Nakłady na zasoby ludzkie należy zaliczyć do kosztów okresu, w którym uzyskano korzyści. Jeśli korzyści będą osiągane w przyszłości, nakłady na zasoby ludzkie należy aktywować. Istotnym problemem w rozstrzyganej kwestii jest prawo własności zasobów ludzkich jako elementu aktywów. R. Hermanson [3, s. 124] proponował rozszerzenie praw do osiągania i kontrolowania korzyści i aktywów, zamiast prawa własności sugerował prawa operacyjne, którego przykładem jest uwzględniany już w tradycyjnej rachunkowości leasing.

E. Flamholtz [3, s. 124] podkreśla z kolei, iż aktywem nie mieliby być ludzie, ale nakłady w nich skapitalizowane. Nie ma więc mowy o prawach własności przedsiębiorstwa do pracowników. R. Abdel-Khalik rozróżnił zaś dwa rodzaje praw własności:

- 1) prawo pracownika do wynagrodzeń za świadczone usługi,
- 2) prawo pracodawcy do zwrotu nakładów na inwestycje w zasoby ludzkie.

Pracodawca może więc rościć sobie prawo do korzyści płynących z rozwoju zasobów ludzkich sfinansowanego przez dany podmiot. Należy więc mówić o wartości indywidualnej pracownika i wartości godziwej zasobów.

Y. Ijiri podaje trzy możliwe drogi modyfikacji w rozumieniu klas zasobów przedsiębiorstwa, dzięki którym w systemie rachunkowości można by ująć nie tylko kapitał ludzki, ale i inne niematerialne aktywa, a mianowicie:

- zmiana koncepcji zasobów przedsiębiorstwa, zawężenie kategorii tak, aby wyłączyć wartości niematerialne lub rozszerzyć w sposób umożliwiający uwzględnienie zasobów ludzkich innych niematerialnych i naturalnych (powietrze, czy sta woda itp.),
- zmiana koncepcji kontroli, wąskie prawo własności będące obecnie podstawą uznania danego zasobów za należący do danej jednostki należy zastąpić innymi kryteriami, np. odpowiedzialnością umowną wynikającą z kontraktów czy prawem operacyjnym,
- zmiana kryteriów, uznanie danych elementów do zasobów, ale tylko wykorzystywanych do określenia stopnia zmian w zasobach pozostających pod kontrolą podmiotu, pomija się inne powiązane z przedsiębiorstwem.

2. Ujęcie kapitału ludzkiego w sprawozdaniu finansowym

Po raz pierwszy rachunkowy pomiar kapitału ludzkiego przeprowadziła R.G. Barry Corporation of Columbus ze stanu Ohio [2, s. 14-15]. Do sprawozdania finansowego za 1967 r. wprowadzono informację o stosowanych w podmiocie procedurach rachunkowości zasobów ludzkich. Wprowadzone rozwiązania umożliwiały gromadzenie kosztów na indywidualnych kontach menadżerów i ich rozliczanie w przewidywanym okresie pracy danej osoby. Ewidencji i rozliczaniu poddano koszty: rekrutacji i selekcji, szkoleń i adaptacji zawodowej (formalnej i nieformalnej), zdobywania doświadczenia oraz rozwoju. Pełny zakres kosztów zasobów ludzkich określił dopiero R.L. Woodruff w 1970 r. Przedstawione rozwiązanie przynajmniej częściowo spełnia wymagania rachunkowości, w której ujmuje się składniki aktywów po cenie nabycia lub rzeczywiście poniesionych kosztach wytworzenia. Wielu teoretyków, np. Morrow, Tsay, Brummet, wskazywało zalety tego rozwiązania, a mianowicie:

- a) przydatność do celów sprawozdawczych,
 - b) ujęcie historyczne gwarantujące obiektywizm,
 - c) możliwość porównania poziomu inwestycji w kapitał ludzki,
 - d) możliwość rzetelnego porównywania korzyści i kosztów w danym okresie.
- Backer wykazał słabe strony zaproponowanego rozwiązania, a mianowicie:
- metoda historyczna zakłada stabilność cen, co nie przystaje do realiów gospodarczych,
 - jeśli kapitał ludzki jest tak trudno wycenić, to każdy ich pomiar pieniężny jest subiektywny,
 - ujęcie tylko kosztów poniesionych nie umożliwia oceny przydatności pracownika dla przedsiębiorstwa, nie pozwala oceniać efektywności inwestycji w kapitał ludzki.

Mimo ułomności pierwszego ujęcia kapitału ludzkiego w sprawozdaniu finansowym prace w tym zakresie trwają nadal, gdyż, jak twierdzą teoretycy i potwierdzają to badania empiryczne, sprawozdanie finansowe nie nadąża za rozwojem

gospodarki (ograniczona użyteczność decyzyjna sprawozdań finansowych wynika z pomijania w zestawieniach aktywów „ery informacyjnej”, jak np. kapitału ludzkiego). Proponuje się następujące rozwiązania [3, s. 112-114]:

- pozostawienie tradycyjnej sprawozdawczości finansowej bez zmian i wprowadzenie dodatkowych raportów obejmujących informacje ważne dla decyzji inwestycyjnych, czyli takie, które wpływają na wartość przedsiębiorstwa,
- zmianę dotychczasowego modelu sprawozdawczości finansowej w zakresie modyfikacji dobrowolnie ujawnianych dodatkowych informacji.

Pierwsze z rozwiązań proponują np. S. Wallman i R. Abdel-Khalik. Wallman proponuje „kolorową rachunkowość”, która umożliwia wielopoziomowe raportowanie. Abdel-Khalik proponuje dwa systemy raportowania: pierwszy tradycyjny i drugi „wykorzystywanej wartości”, wspomagający decyzje inwestycyjne. Drugi z systemów dostarczałby informacje o wartości bieżącej wszystkich praw wartości oraz informacji o ryzyku, stopach kapitalizacji i innych elementach, które mogą wpłynąć w przyszłości na wartość przedsiębiorstwa.

D. Dobija proponuje uzupełnienie sprawozdania finansowego o zmodyfikowane sprawozdanie o wartości dodanej. W części pierwszej sprawozdania prezentowana ma być wartość dodana według algorytmu:

$$P - M = W + D + O + P + A + Z,$$

gdzie: P – przychody ze sprzedaży,

M – zakupione materiały i usługi,

W – wypłaty dla pracowników (wynagrodzenia, emerytury),

D – dywidendy dla właścicieli,

O – odsetki dla dawców kapitału obcego,

P – podatki,

A – amortyzacja,

Z – zatrzymany zysk.

W części drugiej wartość dodana ma być dzielona między pracowników i zarządzających. W każdej z wymienionych grup ma być ujawniona informacja o wartości kapitału ludzkiego i intelektualnego i stopie zwrotu z każdego z nich. Dodatkowo informacje o wartości kapitału ludzkiego i intelektualnego mogą być ujęte w:

- bilansie: po stronie aktywów aktywa intelektualne, natomiast po stronie pasywów kapitał intelektualny, obydwie propozycje mają być równe co do kwoty,
- w rachunku zysków i strat w pozycjach kalkulacyjnych kosztów proponuje się ujęcie: pracy podstawowej i pracy intelektualnej jako ekwiwalentu pracy ludzkiej.

Prace nad zmianami sprawozdawczości finansowej sformułowała Amerykańska Komisja ds. Stanowienia Rachunkowości Finansowej (FASB), powołując komisję, która w przygotowanym raporcie zaleca ujawnianie dodatkowych informacji w następujących kategoriach: informacje dotyczące przedsiębiorstwa, analizy za-

rządu, informacje dotyczące przyszłości, informacje dotyczące zarządzających i właścicieli oraz informacje o wartościach niewymiernych.

Zwiększony zakres informacji ujawniony w sprawozdaniu finansowym powinien przynieść korzyści przedsiębiorstwom i inwestorom i całej gospodarce, a mianowicie:

- zwiększenie wiarygodności i polepszenie relacji z inwestorami,
- zmniejszenie ryzyka i kosztu kapitału,
- dostęp do płynniejszych rynków,
- lepszą alokację kapitału dzięki trafniejszym decyzjom inwestycyjnym,
- mniejsze ryzyko sporów sądowych z powodu niewłaściwego ujawnienia informacji.

3. Metody wyceny kapitału ludzkiego

Badania literaturowe wskazują, iż wśród metod wyceny kapitału ludzkiego można wyróżnić podejścia (zob. np. [5, s. 28-29; 1, s. 18-27; 2, s. 33-120; 3, s. 154-162]):

- kosztowe (według kosztu historycznego, według kosztów odtwarzania lub kosztu alternatywnego, model Dobii),
- dochodowe wykorzystujące konstrukcje DCF, na podstawie stopy zwrotu,
- rynkowe, porównanie cen transakcyjnych,
- wskaźnikowe, określające udział kapitału ludzkiego w wartości goodwill.

Poszczególnymi metodami można szacować wartość kapitału indywidualnego (konkretnej osoby) i wartość godziwą zasobów przedsiębiorstwa. Na potrzeby kalkulacji wartości przedsiębiorstwa niezbędne jest określenie wartości zasobu, czyli według R. Abdel-Khalika wartość zasobów ludzkich powinna odzwierciedlać prawo przedsiębiorstwa do korzyści płynących z rozwoju zasobów ludzkich sfinansowanego przez dany podmiot.

R. Hermanson zaproponował dwie metody: wewnętrznie wytworzonego goodwillu i skorygowanej bieżącej wartości netto. Według metody wewnętrznie wytworzonego goodwillu wartość zasobów ludzkich stanowi nadwyżka bieżącej stopy zwrotu przedsiębiorstwa nad normalną stopą dla gospodarki obliczona według algorytmu:

$$W_{kl} = \frac{(r - r_G) \cdot A}{r_G},$$

gdzie: W_{kl} – wartość kapitału ludzkiego,

r – bieżąca stopa zwrotu przedsiębiorstwa, $r = \frac{Z_n}{A}$,

r_G – średnia stopa zwrotu dla całej gospodarki,

A – średni stan aktywów w danym roku,

Z_n – zyski netto.

W metodzie skorygowanej netto podstawą szacunków są przewidywane roczne wynagrodzenia w kolejnych 5 latach, a wartość kapitału ludzkiego należy kalkulować według następującego algorytmu:

$$W_{kl} = \left(\sum_{t=0}^4 W \cdot q \right) \cdot e,$$

gdzie: W_{kl} – wartość kapitału ludzkiego,

W – roczne wynagrodzenia,

q – czynnik dyskonta dla stopy kapitalizacji ustalonej w wysokości średniej rentowności gospodarki,

e – wskaźnik efektywności liczony następująco:

$$e = \frac{5 \cdot \frac{R_0}{R_{E_0}} + 4 \cdot \frac{R_1}{R_{E_1}} + 3 \cdot \frac{R_2}{R_{E_2}} + 2 \cdot \frac{R_3}{R_{E_3}} + 1 \cdot \frac{R_4}{R_{E_4}}}{15},$$

gdzie: R – stopa zwrotu z aktywów przedsiębiorstwa w danym roku,

R_E – średnia stopa zwrotu w gospodarce.

Kalkulacja wartości kapitału ludzkiego według koncepcji Hendersona w jednym z zakładów opieki zdrowotnej województwa dolnośląskiego doprowadziła do bardzo zróżnicowanych wyników:

- wartość według wewnętrznie wytworzonego goodwillu wynosi 6287,3 tys.,
- według skorygowanej bieżącej wartości netto 17945,4 tys.

Wartość księgowa skorygowana przedsiębiorstwa po uwzględnieniu wartości kapitału ludzkiego ukształtowała się odpowiednio na poziomie: 5493,4 tys. zł, co oznacza spadek wartości kapitałów własnych o 53,4%, i 29 726,1 tys. zł, czyli wartość księgowa netto przedsiębiorstwa zwiększyła się o 152,3%.

Tak zróżnicowane wyniki wyceny budzą wiele wątpliwości co do poprawności metodologicznej podejścia. Należy jednak pamiętać, iż inne metody też mają wiele wad praktycznie dyskryminujących je z punktu widzenia użyteczności informacji:

- według kosztu historycznego i kosztu odtworzenia można wprost szacować nakłady na „nabycie kapitału ludzkiego”, a więc wielkości właściwe dla metod majątkowych wyceny przedsiębiorstwa; wyniki wyceny są jednak praktycznie zbliżone do zera, jeśli przyjąć, iż wynagrodzenie pracowników należy do kosztów bieżącej działalności, a nie do aktywowanych nakładów,
- według przyszłych wpływów przedsiębiorstwa kapitałowi ludzkiemu przypisuje się wszystkie przyszłe korzyści przedsiębiorstwa, zapominając, że dochody osiągane przez przedsiębiorstwa są funkcją wszystkich czynników działalności w tym ludzkiego.

Metody szacowania indywidualnego kapitału ludzkiego ze względu na konieczność pozyskania danych osobowych są w praktyce trudne do zastosowania.

Literatura

- [1] Bochniarz P., Gugala K., *Budowanie i pomiar kapitału ludzkiego w firmie*, Poltext, Warszawa 2005.
- [2] Cascio W.F., *Kalkulacja kosztów zasobów ludzkich*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.
- [3] Dobija D., *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Warszawa 2003.
- [4] International Accounting Standards Committee, International Accounting Standard JAS 38, Intangible Assets London 1998, art. 7.
- [5] Lipko A., *W stronę kwalitologii zasobów ludzkich*, Difin, Warszawa 2005, s. 28-29.
- [6] Low J., Kalafut P.C., *Niematerialna wartość firmy*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004.
- [7] Stewart T.A., *Intellectual Capital Double Day*, New York 1997.

HUMAN CAPITAL IN THE ASSET VALUE CALCULATION

Summary

Human capital is an essential element of every economic activity. The investors are able to pay appropriate higher price for the enterprises which include this element. Scientists and executives of accounting discuss how to include human capital in enterprise assets. First attempts of human capital introduction in balance sheet are a supplement of information which sets enterprise value. The calculating of enterprise asset value which includes human capital drives to very different conclusions.