



Anna Lipka*

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii

PERCEPCJA WARTOŚCI WŁASNEGO KAPITAŁU LUDZKIEGO

Streszczenie

Celem artykułu jest pokazanie, czy i w jakim zakresie zmienne występujące w metodach wyceny kapitału ludzkiego można przekształcić w pytania kwestionariuszowe. Dzięki zastosowaniu studium literatury przedmiotu, badań ankietowych oraz dodatkowego pogłębianego badania (opartego na ich wynikach) wykazano, że metody kosztowe, dochodowe, mnożnikowe oraz wartości dodanej są przydatne w konstruowaniu pytań dostarczających informacji na temat percepcji wartości własnego kapitału ludzkiego.

Słowa kluczowe: wycena kapitału ludzkiego, percepcja wartości dodanej, umiejętności

Wprowadzenie

Podjęcie rozważań na temat zasygnalizowany w tytule opracowania wynika z potrzeby doskonalenia istniejących metod wyceny kapitału ludzkiego organizacji. Celem artykułu jest pokazanie, czy i w jakim zakresie zmienne występujące w metodach wyceny kapitału ludzkiego można przekształcić w pytania kwestionariuszowe.

* Adres e-mail: katedra.zo@ue.katowice.pl.

Sformułowano następujący problem badawczy: które z metod wyceny mogą być pomocne w formułowaniu pytań dotyczących samooceny wartości kapitału ludzkiego? Hipotezą jest stwierdzenie, że mogą to być metody przynależne zarówno do grupy metod kosztowych, jak i dochodowych, mnożnikowych oraz wartości dodanej. Metodę jej weryfikacji stanowi wnioskowanie na podstawie studium literatury przedmiotu, a także podjęta próba skonstruowania i wypróbowania w praktyce kwestionariusza ankiety. Zakresem analizy objęto sześć metod.

1. Przegląd literatury

Celem analizy (zmiennych w ww. metodach wyceny) niezbędnej do opracowania niniejszego artykułu przeprowadzono studium literatury przedmiotu. Na ich podstawie, w szczególności pozycji dotyczących różnych metod wyceny (Bochniarz, Gugala, 2005; Dobija, 2010; Gebauer, 2005; Lipka, Król, Waszczak, Satola, 2008; Persch, 2003) i zorientowanych na charakterystykę niektórych z nich (Bechtel, 2006; Pochtowski, 2004), stwierdzono, że wciąż nie dysponujemy metodą, która byłaby akceptowana w ramach wyceny przedsiębiorstw i controllingu personalnego.

2. Metody badawcze

Konstruowanie kwestionariusza ankiety do samooceny wartości kapitału ludzkiego (uwarunkowanej jego określoną percepcją) oparto na trzech metodach kosztowych (pkt 2.1), a także jednej metodzie dochodowej oraz jednej metodzie wartości dodanej (pkt 2.2).

2.1. Konstruowanie kwestionariusza ankiety na bazie kosztowych metod wyceny kapitału ludzkiego

Metoda kosztów historycznych obejmuje osiem pozycji kosztowych, a mianowicie:

- określenie stanowiska, rekrutację, wybór, zatrudnienie (wszystkie wymienione pozycje to koszty nabycia – bezpośrednie),
- awans lub zatrudnienie wewnątrz firmy (koszty nabycia – pośrednie),

- formalne kształcenie i szkolenie na stanowisku pracy (dwie ostatnie pozycje to koszty kształcenia – bezpośrednie),
- czas pracy instruktora (koszty kształcenia – pośrednie).

Jak wynika z punktów 1–4 (pierwsza kolumna) tabeli 1, możliwe jest pytanie i uzyskanie odpowiedzi na temat samooceny tych kosztów. Sprawdziło się przy tym posłużenie się skalą punktową – pozwala ona na porównywanie odpowiedzi poszczególnych osób lub grup.

Tabela 1. Wyniki badań ankietowych studentów i doktorantów¹

| Aspekt samooceny | Dominanta odpowiedzi – studenci | Dominanta odpowiedzi – doktoranci |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Samoocena kosztów charakterystyki stanowiska pracy, rekrutacji i selekcji, działań formalnoprawnych | Stopień trzeci | Stopień drugi |
| 2. Samoocena kosztów przygotowania do awansu i/lub przeniesienia na inne stanowisko pracy | Stopień pierwszy | Stopień pierwszy i trzeci (równoliczność) |
| 3. Samoocena kosztów dotyczących wkładu organizacji w formalne kształcenie | Stopień drugi | Stopień czwarty |
| 4. Samoocena ponoszonych kosztów szkoleń na stanowisku pracy | Stopień trzeci | Stopień drugi |
| 5. Poziom kosztów związanych z zapelnieniem wakatów w porównaniu z kosztami pozyskania, rozwoju i wynagradzania obecnej osoby zatrudnionej na danym stanowisku (wg jej samooceny) | Porównywalne (a nie niższe lub wyższe) | Porównywalne (a nie niższe lub wyższe) |
| 6. Samoocena wpływu własnego szybkiego awansu na wartość generowaną dla organizacji | Podwyższenie tej wartości poprzez awans (a nie jej obniżenie bądź brak wpływu awansu na tę wartość) | Podwyższenie tej wartości poprzez awans (a nie jej obniżenie bądź brak wpływu awansu na tę wartość) |
| 7. Składowa własnego kapitału ludzkiego o ocenianym największym wpływie na wartość kapitału ludzkiego organizacji | Umiejętności (a nie wiedza czy motywacja) | Umiejętności (a nie wiedza czy motywacja) |

¹ Stopnie w siedmiostopniowej skali (pierwszy – bardzo niskie, siódmy – bardzo wysokie).

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|--|
| 8. Samoocena własnego profilu zdolności w relacji do potrzeb organizacji | Stopień piąty | Stopień piąty |
| 9. Samoocena własnego potencjału | Stopień szósty | Stopień piąty |
| 10. Samoocena swojego wkładu w tworzenie wartości w organizacji | Stopień piąty | Stopień piąty |
| 11. Samoocena zgodności wyznawanych przez siebie wartości z wartościami cenionymi przez organizację | Stopień czwarty | Stopień czwarty |
| 12. Samoocena wartości dodanej tworzonej dla organizacji w porównaniu z innymi zatrudnionymi | Odpowiadająca przeciętnej w tej organizacji (a nie wyższa bądź niższa) | Odpowiadająca przeciętnej w tej organizacji (a nie wyższa bądź niższa) |
| 13. Samoocena kosztów pracy ponoszonych przez organizację w relacji do analogicznych kosztów przeciętnego zatrudnionego w tej organizacji | Odpowiadające przeciętnemu zatrudnionemu w organizacji (a nie niższe bądź wyższe) | Odpowiadające przeciętnemu zatrudnionemu w organizacji/niższe od nich (równoliczność odpowiedzi), a nie wyższe |
| 14. Samoocena możliwości zatrudnienia przez inne komórki organizacyjne firmy | Istnieje | Istnieje |

Źródło: obliczenia własne na podstawie przeprowadzonej ankiety.

Do metod kosztowych objętych zakresem analizy należy też metoda odtworzeniowa. Oprócz składników kosztów identycznych z tymi wyróżnionymi w metodzie kosztowej zawiera wynagrodzenie bezpośrednio przed odejściem z pracy (koszty bezpośrednie), utratę efektywności przed odejściem z pracy (koszty pośrednie), koszt wolnego stanowiska w czasie poszukiwań nowego pracownika (koszty pośrednie).

O wynagrodzenie bezpośrednio przed odejściem z pracy można wprawdzie pytać w kwestionariuszu ankietowym, jednak nie wydaje się to rozsądne, gdyż dokładniejszą wartość uzyska się drogą analizy dokumentacji kadrowej. Pamięć pracowników może powodować zniekształcone odpowiedzi, tj. odbiegające od prawdy. Pytanie o utratę efektywności przed odejściem z pracy należy do pytań drażliwych. Pracownicy nie będą raczej skłonni do udzielania odpowiedzi o swoim mniejszym zaangażowaniu w pracę. Zatem i pytanie o to nie ma raczej racji bytu w kwestionariuszu ankietowym. Jeżeli chodzi o koszt wolnego stanowiska w czasie poszukiwań nowego pracownika, to wiedzą na ten temat dysponuje przede wszystkim dział HR

(*human resource*), w związku z tym pytanie o to pracowników także nie wydaje się celowe.

Ostatnią objętą zakresem analizy metodą kosztową jest metoda kosztów alternatywnych. Przyjmuje się w niej, że wartość pracownika to najwyższa cena oferowana za niego przez komórki organizacyjne firmy, w której jest on zatrudniony. Z tabeli 1 wynika (pkt 14), że można sformułować pytanie kwestionariuszowe bazujące na tej metodzie.

2.2. Metoda zdyskontowanych strumieni przychodów, Monitor Kapitału Ludzkiego Andrew Mayo oraz Workonomics™ jako podstawy do subiektywnej oceny wartości własnego kapitału ludzkiego

Metoda zdyskontowanych strumieni przychodów została opracowana przez Flamholtza w 1975 roku. Początkowo nie cieszyła się uznaniem, a obecnie zdaje się przeżywać renesans. Dane potrzebne do posługiwania się tą metodą (Bochniarz, Gugąła, 2005, s. 19–22) to data zatrudnienia i przeciętny okres zatrudnienia w firmie, stopa dyskontowa, zyski i koszty dotyczące stanowisk pracy, rodzaje stanowisk na ścieżce kariery, stanowisko zajmowane przez wycenianego pracownika w momencie wyceny, prawdopodobieństwo przejścia na kolejne stanowiska pracy, prawdopodobieństwo wyjścia z firmy. W tabeli 1 pokazano (pkt 6), że najważniejszą cechą metody, tj. reprezentowane przez nią podejście charakterystyczne dla rynków kapitałowych, można przetransformować w pytanie kwestionariuszowe.

Jak pokazano w tabeli 1 (pkt 8–11), to samo stwierdzenie można odnieść do indywidualnego mnożnika, tj. zasadniczego elementu (Pocztowski, 2004, s. 176–180) Monitoru Kapitału Ludzkiego Andrew Mayo.

Punkty 12 i 13 w tabeli 1 pokazują z kolei, że można zapytać w ramach ankiety o samoocenę generowanej wartości i kosztów własnego zatrudnienia, które – w ramach analizy dokumentów kadrowych – są określane (Gebauer, 2005, s. 79) w metodzie Workonomics™ (obok liczby pracowników, a także liczby przyjęć i zwolnień, o które nie należy raczej w ankiecie pytać ze względu na możliwy brak wiedzy respondentów).

3. Rezultaty

Aby nie tylko drogą analizy teoretycznej, lecz także poprzez badanie empiryczne potwierdzić, że na bazie ww. metod mogą być układane pytania do subiektywnej oceny wartości własnego kapitału ludzkiego, przeprowadzono badanie empiryczne. Do tego badania (mającego na celu weryfikację skonstruowanego kwestionariusza ankiety) wybrano próbę studencką (wszyscy respondenci byli osobami pracującymi). Spośród 162 ankietowanych studentów 65,4% miało w momencie badania (listopad 2017 r.) staż pracy poniżej roku, co oznacza, że tylko co około trzeci badany (34,6%) miał staż równy lub dłuższy niż rok. Ze względu na to, że badania przeprowadzono wśród studentów sfeminizowanych kierunków ekonomicznych (ekonomia, rachunkowość i finanse), wśród badanych przeważały kobiety (79,6%). Jeżeli chodzi o wiek, to wśród respondentów osoby w wieku do 20 lat stanowiły 8,6%, w wieku 21–23 lata – 41,4%, 24–26 lat – 45,7%, powyżej 27 lat – 4,3%.

Badanie potwierdziło, że pytania kwestionariusza sformułowano na tyle prosto i przejrzysto, iż nawet osoby ze stosunkowo krótkim stażem pracy nie zgłaszały trudności związanych z ich zrozumieniem. Ubocznym – obok weryfikacji kwestionariusza ankiety – celem badania było uzyskanie wskazówek co do możliwości ich interpretowania. Pomocne w tym zakresie były wyniki innego przeprowadzonego (również w listopadzie 2017 r.) badania z użyciem tego samego kwestionariusza ankiety. Objęły one dziesięć osób (wszyscy obecni w dniu badania doktoranci kierunku ekonomia), spośród których 90% stanowili mężczyźni i w większości (90%) osoby ze stażem pracy wynoszącym co najmniej rok. Nie było wśród nich osób do 23. roku życia, natomiast tylko 10% stanowiły osoby do 26. roku życia. Wyniki obydwu badań zaprezentowano w tabeli 1.

4. Dyskusja

Z badań wynika, że oceniane różnice w oszacowaniu kosztów określanych w metodzie kosztów historycznych dotyczą przede wszystkim (w pozostałych przypadkach te różnice to co najwyżej sąsiadujące ze sobą stopnie w skali oceny) wkładu w formalne doksztalcanie. Zważywszy, że pracodawcy mogą uczestniczyć we współfinansowaniu studiów doktoranckich, wydaje się to zrozumiałe. Co ciekawe, brak jest jakichkolwiek różnic w najczęstszej w obydwu przebadanych zbiorach

społecznych udzielanej odpowiedzi dotyczącej wkładu przełożonego/przełożonych w doskonalenie wiedzy i/lub umiejętności respondentów. Generalnie wkład ten nie jest oceniany jako zbyt wysoki (najczęstszy wybór 2 lub 3 w siedmiopunktowej skali). Niewielkie różnice dotyczące odpowiedzi – dominanty w punktach 1 i 4 (por. tab. 1), które można by interpretować jako wyższe nakłady ponoszone na pozyskiwanie i szkolenie na stanowisku pracy najmłodszych pracowników w związku ze zmianą sytuacji na rynku pracy (jego przekształcenie się w ostatnim czasie w rynek pracobiorcy). Jednak reakcje na pytanie: „Czy uważasz, że obecne koszty pozyskania, rozwoju i wynagradzania pracownika na twoje stanowisko pracy byłoby w porównaniu do tych poniesionych na ciebie, niższe czy wyższe? – w postaci odpowiedzi – dominanty: „porównywalne” (por. pkt 5 w tabeli 1), wskazuje, że respondenci skutków tej zmiany nie dostrzegają.

Dominującą odpowiedzią (por. pkt 6 w tabeli) i w zbiorze studentów, i w zbiorze doktorantów na pytanie korespondujące z metodą zdyskontowanych strumieni przychodów była odpowiedź wskazująca na zrozumienie wpływu mechanizmu alokacji kapitału ludzkiego na jego wartość. Z kolei odpowiedzi 8 do 11 w tabeli odzwierciedlające aspekty uwzględniane w Monitorze Kapitału Ludzkiego Andrew Mayo wskazują na dość wysokie samooceny: profili zdolności (dominanta w obydwu zbiorach wynosząca 5) oraz wkładu w tworzenie wartości (na tym samym poziomie i również bez różnicy w obydwu zbiorach).

Taka sama dominanta, ale na niższym poziomie (4 w siedmiopunktowej skali) odnosi się do zgodności osobiście wyznawanych wartości z wartościami kultury organizacyjnej. Natomiast bardzo wysoka, wyższa niż dwóch wymienionych wyżej aspektów, samoocena (dominanta na poziomie 5 dla doktorantów i na poziomie 6 dla studentów) dotyczy aspektu – potencjał. Na wynik ten (aczkolwiek nieuprawnijający do generalizacji) można spojrzeć przez pryzmat cech pokoleniowych.

Jako komplementarną do tych odpowiedzi i jednocześnie harmonizującą ze zmiennymi wyróżnionymi w formule z Saarbrücken można potraktować odpowiedź w tabeli 1 kryjącą się w punkcie 7. Zarówno studium, jak i doktoranci najczęściej nie w wiedzy czy motywacji, ale w zdobytych umiejętnościach upatrują swojej wartości dla zatrudniającej ich organizacji. Trudno stwierdzić, na ile taki wybór odpowiedzi jest projekcją wpajanych poglądów o wyższości praktyki nad teorią. Odpowiedź na pytanie powiązane z metodą kosztów alternatywnych (por. pkt 14) także potwierdza dominującą zarówno u badanych studentów, jak i doktorantów

wysoką samoocenę własnego kapitału ludzkiego, na co wskazuje wybór odpowiedzi o tym, że inne komórki organizacyjne firmy są zainteresowane pozyskaniem ich dla siebie. Odpowiedzi na dwa pytania korespondujące z metodą wartości dodanej zawierają punkty 12 i 13 w tej tabeli. Wynika z nich, że respondenci uważają, iż tworzona przez nich wartość dodana nie jest niższa w porównaniu do przeciętnej w firmie, a koszty generowane ich zatrudnieniem też nie są wyższe ani niższe od tych przypadających na przeciętnego zatrudnionego.

Spośród uzyskanych wyników szczególnego objaśnienia wymaga hierarchia ocenianych składowych kapitału ludzkiego. Poproszono zatem (na początku grudnia 2017 r.) 35 osób spośród wcześniej uwzględnionych respondentów (dobranych w sposób celowy – studenci studiów stacjonarnych mający przedmiot gospodarowanie kapitałem ludzkim), aby określili (pytanie otwarte), dlaczego w ich opinii (ich) wiedza i motywacja jest mniej – w porównaniu z umiejętnościami – ważna dla ich wartości jako pracowników. Okazało się, że przytoczono następujące argumenty:

- umiejętności różnicują nas wśród innych pracowników,
- umiejętności obecnie decydują w największym stopniu o zatrudnieniu nowego pracownika,
- zdobyte umiejętności możemy modyfikować na potrzeby różnych organizacji,
- umiejętności pozwalają na prawie natychmiastowe wdrożenie na dane stanowisko pracy,
- jedna umiejętność może przydać się na różnych stanowiskach,
- umiejętności praktyczne mogą zastąpić wiedzę i motywację.

Niższa ocena przez studentów (własnej) wiedzy niż umiejętności wynika m.in. z ich przeświadczenia, że wiedza nie jest (przy wysokich wartościach współczynników skolaryzacji) wyróżnikiem na rynku pracy.

Według studentów, dysponując umiejętnościami, łatwiej się jest czymś konkretnym wykazać przed pracodawcą (zdaniem niektórych z badanych, proces nabywania wiedzy wymaga więcej czasu niż proces nabywania umiejętności). Podkreślają oni, że umiejętności stanowią podstawowy i pierwszoplanowy wymóg pracy stawiany przez pracodawców, dla których dysponowanie konkretnymi umiejętnościami stanowi podstawę decyzji o zatrudnieniu.

Najniższe usytuowanie motywacji w hierarchii podanych składowych kapitału ludzkiego wiązane jest przez badanych z postrzeganiem jej jako zmiennej (zależnej

od odnoszonych sukcesów/porażek, krystalizującej się dopiero w procesach pracy) lub – wprost przeciwnie – jako zależnej od cech pracownika. Niektórzy badani zauważają, że motywacja zależy również od jakości środowiska pracy, czyli od czynników niezależnych od konkretnego pracownika. Ponadto sama motywacja nie warunkuje, ich zdaniem, dobrego wykonania pracy.

Podsumowanie

Badania pokazały, że badani studenci są świadomymi uczestnikami rynku pracy, gdyż dość realnie oceniają sytuację, warunki panujące na nim, tzn. trafnie identyfikują czynniki, od których zależy pozyskanie pracy. Niekiedy jednak myślą pozyskiwanie informacji ze wzbogacaniem wiedzy. Większość z badanych nie docenia psychicznej siły motywacji (a niektórzy nie rozumieją mechanizmów jej powstawania i utrzymania), a część nie dostrzega powiązań pomiędzy składowymi kapitału ludzkiego.

Przeprowadzona analiza teoretyczna i empiryczna dowiodły ponadto trafności sformułowanej na wstępie hipotezy. Zidentyfikowano bowiem sześć – przynależnych do różnych grup – metod, które mogą być podstawą sformułowania pytań z zakresu samooceny wartości kapitału ludzkiego. Listy tych metod z pewnością nie wyczerpano. Można by pokusić się o weryfikację pod tym względem formuły z Saarbrücken (aczkolwiek ta metoda wyceny operuje już – w wycenie motywacji – informacjami pozyskiwanymi od podmiotów wyceny). Nie oznacza to, że nie należy kontynuować prac nad doskonaleniem zobiektywizowanych metod wyceny. Jest to ważne w warunkach rosnących rozbieżności pomiędzy wartością rynkową a księgową przedsiębiorstw, których przyczyną jest nieuwzględnianie przy jej określaniu aktywów niematerialnych.

Bibliografia

- Bechtel, R. (2006). *Humankapitalberechnung zwischen Markt- und Ressourcenorientierung. Eine axiomatische Integration*. München: Rainer Hampp Verlag.
- Bochniarz, P., Gugala, K. (2005). *Budowanie i pomiar kapitału ludzkiego w firmie*. Warszawa: Wydawnictwo Poltext.

- Dobija, M. (red.) (2010). *Teoria pomiaru kapitału i zysku*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Gebauer, M. (2005). *Unternehmensbewertung auf der Basis von Humankapital*. Lohmar-Köln: Josef Eul Verlag.
- Lipka, A., Król, M., Waszczak, S., Satola, M. (2008). *Wartościowanie kapitału ludzkiego organizacji (problemy metodyczne i próby ich rozwiązywania)*. Katowice: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach.
- Persch, P.-R. (2003). *Die Bewertung von Humankapital – eine kritische Analyse*. München-Mering: Hampp Verlag.
- Pocztowski, A. (red.) (2004). *Zarządzanie zasobami ludzkimi ludzkimi w procesach fuzji i przejęć*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.

PERCEPTION OF OWN HUMAN CAPITAL VALUE

Abstract

The aim of the article is to show whether and to what extent the variables appearing in the methods of human capital valuation can be transformed into the questions construing a survey. Through the study of literature about surveys, accompanied by additional (based on their results) in-depth study, has been proven that: cost, income, multiplier and added value methods are useful in creating questions which intent to provide information on the perception of own human capital value.

Keywords: human capital valuation, perception of added value, skills

JEL code: D23