

WYCENA WARTOŚCI KAPITAŁU LUDZKIEGO NA PRZYKŁADZIE AGENCJI REKLAMOWEJ RSS S.A.

1. Wprowadzenie

Niewątpliwie najważniejszym zasobem każdej organizacji jest kapitał ludzki. W procesie zarządzania przedsiębiorstwem niezbędne jest określenie jego wartości oraz znaczenia jakie odgrywa w codziennym funkcjonowaniu firmy. Umożliwia to lepsze sprawowanie kontroli nad kosztami kadrowymi i ich redukcje, a także skuteczniejsze zarządzanie zasobami ludzkimi. Dokonanie wyceny wartości kapitału ludzkiego jest zatem jednym z czynników wpływających na efektywność zarządzania przedsiębiorstwem.

2. Charakterystyka kapitału ludzkiego i wycena jego wartości

2.1. Charakterystyka kapitału ludzkiego

W dokonaniu wyceny niezbędne jest prawidłowe zdefiniowanie jej przedmiotu, co w przypadku siły roboczej może przysporzyć pewnych kłopotów. Wynika to z odmiennej specyfiki zasobów personalnych w stosunku do zasobów materialnych. Charakter zasobów pracowniczych wpływa na występowanie trudności w pomiarze ich wartości, czy sprawowaniu nad nimi kontroli (związanej chociażby z prawdopodobieństwem odejścia pracowników). Niemniej jednak, zważywszy na generowanie przez kapitał ludzki znaczącej części zysków przedsiębiorstwa oraz fakt, że uzyskiwane dochody z innych kategorii ekonomicznych są determinowane stopniem wykorzystania kapitału ludzkiego, stanowi on nierozzerwalny element wartości przedsiębiorstwa i ma istotny wpływ na przewagę konkurencyjną firmy.

2.2. Wycena kapitału ludzkiego

Obliczenie wartości kapitału ludzkiego dokonuje się zwykle za pomocą metody dochodowej lub kosztowej.

Istotą metody dochodowej jest oszacowanie bieżącej wartości strumienia oczekiwanych korzyści ekonomicznych, spodziewanych do wygenerowania przez kadrę pracowniczą. Metodyka szacowania wartości kapitału ludzkiego za pomocą metody dochodowej jest zatem analogiczna do szacowania korzyści wynikających z podjęcia decyzji dotyczącej inwestycji w środek trwały za pomocą miernika NPV. W przypadku metody NPV nakładami inwestycyjnymi są wydatki poniesione na zakup, montaż, rozruch etc. związany z zakupem środka trwałego, natomiast spodziewane przepływy pieniężne w

przyszłości stanowią nadwyżkę spodziewanych wpływów uzyskiwanych ze środka trwałego pomniejszone o przewidywane wydatki związane z użytkowaniem tegoż środka trwałego. Analogicznie w przypadku decyzji o zatrudnieniu nowego pracownika nakłady ponoszone przez firmę stanowią głównie wydatki związane z rekrutacją, szkoleniem oraz wypłatą części pensji pracowników w początkowym okresie zatrudnienia. Owa część pensji wypłacana pracownikowi stanowi swoisty nakład inwestycyjny, albowiem wynika z wypłaty przez pracodawcę pracownikowi „pełnej pensji”, mimo, że pracownik nie osiągnął jeszcze pełnej wydajności. Z kolei spodziewane przepływy pieniężne w przyszłości stanowią nadwyżkę spodziewanych korzyści przez pracodawcę dzięki zatrudnieniu pracownika ponad bieżące wydatki na pracownika związane przede wszystkim z wypłatą wynagrodzeń, bieżących szkoleń i innych świadczeń na rzecz pracownika.

W szacowaniu wartości kapitału ludzkiego najczęściej wykorzystywaną metodą jest druga z wymienionych, czyli metoda kosztowa, której, ze względu na częstotliwość występowania i uniwersalne zastosowanie, zostanie poświęcona szczególna uwaga w niniejszym opracowaniu.

O ile istota metody dochodowej wyceny kapitału ludzkiego nawiązuje do metody DCF wyceny przedsiębiorstwa, a w szczególności do metody NPV wyceny wartości poszczególnych składników majątkowych, o tyle metoda kosztowa wyceny kapitału ludzkiego bezpośrednio nawiązuje do metody odtworzeniowej wyceny przedsiębiorstwa. W związku z tym, dokonując wyceny wartości kapitału ludzkiego, za jej pomocą należy oszacować koszt, który przedsiębiorstwo musiałoby ponieść w przypadku zastąpienia aktualnego pracownika nową osobą. Innymi słowy, przedstawia ona wartość inwestycji w człowieka. A zatem, metoda ta sprowadza się do określenia wielkości nakładów koniecznych do poniesienia w celu odtworzenia posiadanego zasobu ludzkiego. Wspomniane nakłady obejmują przede wszystkim koszty rekrutacji oraz wdrożenia, na które składa się czas i wysiłek poświęcony nowemu pracownikowi oraz koszty szkoleń. Dodatkowo, w obliczeniach należy uwzględnić także koszty związane z początkową, niepełną wydajnością pracownika lub koniecznością zaoferowania wyższego wynagrodzenia w przypadku posiadania przez nowo zatrudnionego wprawy na poziomie porównywalnym do posiadanej przez dotychczasowego pracownika.

Punktem wyjścia w wyznaczaniu wartości kapitału ludzkiego jest określenie łącznej liczby pracowników oraz dokonanie ich klasyfikacji na podstawowe grupy. W tym celu zatrudnionych można podzielić przykładowo według działów, do których należą.

3. Szacowanie wartości kapitału ludzkiego na przykładzie agencji reklamowej RRS S.A.

3.1. Opis firmy i założenia do wyceny kapitału ludzkiego

Praktyczne ujęcie wyceny wartości kapitału ludzkiego w niniejszym opracowaniu przedstawiono na przykładzie spółki RRS działającej w branży marketingowej. W tym celu posłużono się opisaną powyżej metodą kosztową.

Nazwa firmy została zmieniona, aby nie narażać jej na utratę korzyści związanych z ujawnieniem poufnych danych. Podstawą wykonanych obliczeń były dane pozyskane z przedsiębiorstwa, których wartości zostały przeskalowane. Informacje wynikające bezpośrednio z dokumentacji spółki dotyczyły rocznych wynagrodzeń z narzutami na wynagrodzenia, kosztów rekrutacji i szkoleń, a także liczby dni trwania wstępnych szkoleń pracowników poszczególnych działów.

Do obliczeń przyjęto następujące założenia:

- a) wycenę wartości kapitału ludzkiego sporządzono na dzień 30 czerwca 2016 r.,
- b) kadra pracownicza firmy składa się łącznie z 33 osób,
- c) przedsiębiorstwo podzielone zostało na siedem następujących działów: obsługi klienta, kreatywny, badań, mediów, finansów, administracji oraz zarząd,
- d) nowo zatrudnieni pracownicy działów obsługi klienta, finansowego i administracji do uzyskania pełnej produktywności potrzebują 20 dni roboczych, osoby zatrudnione w działach kreatywnym, badań oraz mediów 40 dni, a pracownicy zarządu 60 dni,
- e) przeciętna wydajność pracowników działów obsługi klienta i administracji w okresie wdrożeniowym stanowi 60% posiadanych przez nich możliwości, działów kreatywnego, badań, mediów i finansów 50%, a zarządu 40%,
- f) roczny wymiar czasu pracy wynosi 252 dni roboczych,
- g) stawka podatku dochodowego przyjęta została na poziomie 19%.

W wyznaczeniu wartości kapitału ludzkiego istotne są również wymagania pracownicze stawiane przez przedsiębiorstwo. W związku z tym należy podkreślić, że firma RRS w procesie zatrudniania nowych osób zwraca szczególną uwagę nie tylko na wiedzę i doświadczenie kandydatów, ale także na ich kreatywność oraz posiadane umiejętności psychologiczne. Ponadto, pracownicy muszą wyróżniać się znajomością rynku, zaangażowaniem oraz indywidualnym podejściem do klienta.

3.2. Wycena wartości kapitału ludzkiego firmy

Szacowanie wartości kapitału ludzkiego spółki RRS rozpoczęto od klasyfikacji zatrudnionych ze względu na działy, w których funkcjonują. Następnie określono poszczególne rodzaje kosztów pracowniczych składających się na całkowitą wartość kapitału ludzkiego. Procedura ustania wysokości tych kosztów była następująca.

Koszty rekrutacji wyrażone zostały jako pewien procent rocznych kosztów wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych. Różnice między poszczególnymi działami wynikają ze zróżnicowanego stopnia trudności pozyskania pracowników na dane stanowiska oraz kosztów związanych ze złożonością procedury rekrutacyjnej.

Koszty szkoleń rozumiane są jako wydatki poniesione na szkolenia dla firmy zewnętrznej, czy nakład poniesiony na przeszkolenie pracownika w ramach danego przedsiębiorstwa oszacowany jako iloczyn liczby godzin potrzebnych na przeszkolenie i stawka godzinowa pracownika dokonującego szkolenia. Ponadto do tych kosztów zaliczane są również takie m.in. koszty jak: delegacje związane z oddelegowaniem pracownika na szkolenia, czy przynajmniej pokrycie kosztów dojazdów na szkolenia. Ich wielkości dla poszczególnych działów oszacowano na podstawie uzyskanych informacji od firmy odnośnie kosztów wstępnych szkoleń pracowniczych.

Pośrednio związane ze szkoleniami są również koszty wynagrodzeń wypłaconych pracownikom w czasie szkoleń, którzy mimo nieobecności otrzymują należną pensję. Określenie ich wielkości rozpoczęto od oszacowania dziennych kosztów wynagrodzeń z narzutami na wynagrodzenia pracowników poszczególnych działów. W tym celu roczne koszty wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych podzielono przez liczbę dni roboczych w roku. Otrzymany wynik przemnożono przez liczbę dni szkoleniowych otrzymując wartość kosztów wynagrodzeń wypłaconych w czasie odbytych szkoleń.

Koszty utraconych korzyści związane z okresem wdrożeniowym wynikają z niepełnej wydajności wdrażanych pracowników. Koszty te obliczono jako iloczyn dziennych kosztów wynagrodzeń z narzutami na wynagrodzenia, liczby dni niezbędnych do uzyskania przez pracowników poszczególnych działów pełnej wydajności oraz różnicy między pełną wydajnością pracowniczą (rozumianą jako 100%), a przeciętną wydajnością pracowników w okresie wdrożeniowym.

Kolejnym etapem w sporządzaniu wyceny było zsumowanie wartości oszacowanych kosztów tj. rekrutacji, szkoleń, wynagrodzeń wypłaconych w czasie odbytych szkoleń oraz utraconych korzyści związanych z okresem wdrożeniowym. Koszty te łącznie stanowią całkowity koszt zastąpienia siły roboczej, a więc wartość kapitału ludzkiego firmy RRS określoną za pomocą metody kosztowej. Fazą kończącą dokonanie wyceny kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa było pomniejszenie otrzymanego wyniku o oszczędności w podatku dochodowym. Pomniejszenie faktycznie poniesionych kosztów przez firmę o oszczędności w podatku dochodowym wynika z ich wliczenia do kosztów uzyskania przychodów, a tym samym pomniejszenia wyniku finansowego przedsiębiorstwa. W efekcie zmniejszonego wyniku finansowego, firma zapłaci niższy podatek dochodowy. Ta różnica w płaconym

podatku dochodowym, gdyby firma nie ponosiła kosztów zastąpienia siły roboczej oraz w sytuacji, gdy ponosi te koszty stanowi oszczędność w podatku dochodowym.

Wartość kapitału ludzkiego RRS S.A. obliczona za pomocą metody kosztowej wynosi 444 379 PLN. W tabeli 1. zaprezentowane zostały szczegółowe kalkulacje dotyczące dokonanej wyceny.

Tabela 1. Wycena kapitału ludzkiego firmy RRS S.A.

Dział	Liczba pracowników w na koniec roku	Roczne koszty wynagrodzeń z narzutami na wynagrodzenia pracowników danego działu (w PLN)	Dzienne koszty wynagrodzeń z narzutami na wynagrodzenia pracowników danego działu (w PLN)	Koszty rekrutacji (% rocznego wynagrodzenia)	Całkowite koszty rekrutacji (w PLN)	Koszty szkoleń (w PLN)	Liczba dni szkoleniowych	Koszty wynagrodzeń wypłaconych w czasie odbytych szkoleń (w PLN)	Liczba dni niezbędnych do uzyskania pełnej wydajności	Przeciętna wydajność w okresie wdrożeniowym	Koszty utraconych korzyści związane z okresem wdrożeniowym (w PLN)	Całkowite koszty zastąpienia pracowników w danego działu (w PLN)	Całkowite koszty zastąpienia pracowników danego działu po opodatkowaniu (w PLN)
Obsługa klienta	5	222 000	881	1%	2 220	4 000	15	13 214	20	60%	7 048	26 482	21 450
Kreatywny	13	1 014 000	4 024	3%	30 420	58 500	40	160 952	40	50%	80 476	330 349	267 582
Badań	4	314 400	1 248	3%	9 432	8 400	22	27 448	40	50%	24 952	70 232	56 888
Mediów	3	151 200	600	2%	3 024	2 100	13	7 800	40	50%	12 000	24 924	20 188
Finanse	3	158 400	629	2%	3 168	5 400	17	10 686	20	50%	6 286	25 539	20 687
Administracja	2	76 800	305	1%	768	1 400	2	610	20	60%	2 438	5 216	4 225
Zarząd	3	280 800	1 114	4%	11 232	4 500	9	10 029	60	40%	40 114	65 875	53 359
SUMA	33	2 217 600	8 800		60 264	84 300		230 738			173 314	548 616	444 379

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pozyskanych z przedsiębiorstwa

4. Podsumowanie

Jak wspomniano na wstępie, zwykle najważniejszym zasobem organizacji jest kapitał ludzki. W niniejszym artykule wskazano na cechy i metody wyceny tego kapitału, a następnie oszacowano jego wartość w spółce RRS.

Przedstawiona kalkulacja wyraźnie ukazuje prawidłowość, iż wartość kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie rośnie wraz ze wzrostem:

- a) stopnia trudności i złożoności procesu rekrutacji nowych pracowników mogących zastąpić dotychczasowych,
- b) kosztów szkoleń dla nowych pracowników,
- c) długości okresu, jaki nowi pracownicy potrzebują na „dojście do pełnej wydajności”, czyli wydajności osiągananej przez aktualnie zatrudnionych.

Literatura

- a) Hajec M., Sedlak & Sedlak,
http://rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.37/wpis.921, [Data publikacji: 14.04.2015]
- b) Panfil M. (red.), *Wycena biznesu w praktyce*, MT Biznes, Warszawa 2009
- c) Łukasiewicz G., *Metody pomiaru kapitału ludzkiego* [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, Zeszyt Nr 6, Rzeszów 2005
- d) Miciuła I., Miciuła K., *Metody pomiaru wartości kapitału ludzkiego* [w:] *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, Nr 11, 2015
- e) Tyrańska M., *Kapitał ludzki jako determinanta rozwoju przedsiębiorczości organizacji* [w:] *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, Nr 753, 2007