

Krzysztof Bzdek, Mirosław Kwieciński

RYNEK OBROTU KAPITAŁEM LUDZKIM – PROPOZYCJE ROZWIĄZAŃ

1. Wstęp

W dobie XXI wieku pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw, zdolność do rozwoju i osiągania celów jest pochodną posiadanych zasobów ludzkich. Znaczenie aktywów materialnych ustępuje miejsca aktywom niematerialnym, które z racji swojej natury są trudno mierzalne. Nie występuje jednolita miara, która pozwoliłaby przedsiębiorstwom dokładnie oszacować wartość posiadanych aktywów niematerialnych. Brak jest również zinstytucjonalizowanego i sformalizowanego rynku obrotu zasobami niematerialnymi, który umożliwiłby uchwycenie wartości dzięki grze rynkowej, oddziaływaniu popytu i podaży.

Pojęcie **aktywów niematerialnych** często jest zastępowane innymi pojęciami, takimi jak: **kapitał intelektualny**, **zasoby niematerialne**, **własność intelektualna** czy **aktywa wiedzy**, które stają się synonimami. Według Organizacji ds. Ekonomicznej Współpracy i Rozwoju (OECD) kapitał intelektualny to ekonomiczna wartość dwóch kategorii nienamacalnych aktywów przedsiębiorstwa: kapitału organizacyjnego (strukturalnego) i kapitału ludzkiego [Jarugowa, Fijałkowska 2002, s. 60].

Istotę kapitału intelektualnego próbują przybliżyć L. Edvinsson, H. Onge oraz G. Petrash w modelu „platforma wartości” (*value platform*). Wyróżniają oni trzy podstawowe komponenty kapitału intelektualnego, które współdziałając ze sobą, prowadzą do powstawania wartości firmy:

- kapitał ludzki,
- kapitał klientów (zwany również kapitałem relacyjnym),
- kapitał organizacyjny (zwany też kapitałem strukturalnym).

W ramach tego systemu kapitał intelektualny ma następujące własności:

- może mieć postać stałą, trwałą, jak np. patenty, albo może być zmienny, np. ludzkie umiejętności,

- może być zarówno czynnikiem na wejściu (wkładem) do procesu kreowania wartości, jak i produktem końcowym procesu transformacji wiedzy,
- jest tworzony przez współgranie kapitału ludzkiego, strukturalnego i klientów [Jarugowa, Fijałkowska 2002, s. 83].

Wartość nie powstaje bezpośrednio z działania któregośkolwiek z komponentów kapitału intelektualnego, lecz z wielu interakcji zachodzących między wszystkimi tymi elementami. W tab. 1 przedstawiono komponenty kapitału intelektualnego.

Tabela 1. Składniki kapitału intelektualnego

Nazwa komponentu	Składniki
Kapitał ludzki	– wykształcenie, – <i>know-how</i>, – kwalifikacje zawodowe, – wiedza związana z wykonywaną pracą, – predyspozycje zawodowe, – predyspozycje psychometryczne, – przedsiębiorczość, zapał, innowacyjność, zdolności, zmienność
Kapitał klientów (relacji)	– znak firmowy, – klienci, – lojalność klientów, – nazwa firmy, – kanały dystrybucji, – współpraca z innymi firmami, – umowy koncesjonowane, – korzystne kontrakty, – umowy franchisingowe
Kapitał organizacyjny (strukturalny)	– własność intelektualna (patenty, prawa autorskie, prawa do wzorów, tajemnica handlowa, znak handlowy, wyróżniające usługi), – aktywa infrastrukturalne (filozofia zarządzania, kultura organizacyjna, procesy zarządzania, systemy informacyjne, systemy powiązań, relacje finansowe)

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Jarugowa, Fijałkowska 2002, s. 84].

Najważniejszym elementem kapitału intelektualnego wydaje się kapitał ludzki, gdyż to od niego zależy kształtowanie kapitału organizacyjnego czy kapitału klientów. Odnosi się on do *know-how*, umiejętności, zdolności i doświadczenia członków organizacji. Jest to wiedza, którą każda pojedyncza jednostka w danej organizacji posiada i którą tworzy. Jeśli ta wiedza została wszczepiona (wtopiona) w strukturę firmy, w jej procesy i kulturę, oznacza to zbudowanie kapitału organizacyjnego, czyli umiejętności organizacji rozwijanych w celu sprostania wymogom rynkowym.

T. Schultz zdefiniował kapitał ludzki jako „wszystkie ludzkie zdolności wrodzone bądź nabyte. Każdy człowiek rodzi się z pewnym szczególnym zespołem genów określających jego wrodzone zdolności. Cechy nabytej jakości populacji,

które mają wartość i mogą być wzbogacane za pomocą odpowiedniego inwestowania, będziemy uważać za kapitał ludzki” [Perechuda 2005, s. 136].

Kapitał ludzki jest nierozłącznie kojarzony z człowiekiem, jego wiedzą, doświadczeniem – czyli kompetencjami i umiejętnościami. Organizacje XXI wieku zaczynają dostrzegać znaczenie tego kapitału, pracownicy stają się najważniejsi w ich działaniu. Sukces przedsiębiorstw będzie zależał od inwestycji w kapitał ludzki. Jeśli będzie się inwestować w ludzi zdolnych i stwarzać im szansę rozwoju, to będą oni w stanie kreować wartość przedsiębiorstwa.

Rozważania na temat sposobu wyceny kapitału ludzkiego metodami rynkowymi to pierwszy krok do stworzenia całościowej koncepcji obrotu i wyceny kapitału intelektualnego. Kolejne etapy będą miały na celu stworzenie kompleksowych rozwiązań wyceny rynkowej pozostałych elementów kapitału intelektualnego, czyli kapitału strukturalnego i relacyjnego.

2. Idea rynku obrotu kapitałem ludzkim

W najprostszym ujęciu rynek jest definiowany jako miejsce spotkań kupujących i sprzedających. Kupujący reprezentują popyt, a sprzedający podaż. Przedmiotem obrotu rynkowego są towary i usługi – w czasach obecnych praktycznie wszystko podlega wycenie rynkowej i ma swoją wartość wyrażoną w pieniądzu. Jednym z „dóbr”, które dotychczas nie zostało poddane rzeczywistej wycenie i obrotowi rynkowemu, jest kapitał ludzki, w kontekście kompetencji zarówno pojedynczych pracowników, jak i zespołów pracowniczych. W praktyce jest niezmiernie trudne ustalenie wartości kapitału ludzkiego i uwzględnienie jej w sprawozdaniach finansowych, gdyż z dużym prawdopodobieństwem będzie to obciążone błędem.

Koncepcja stworzenia rynku obrotu kapitałem ludzkim ma na celu umożliwienie na wskroś obiektywnej jego wyceny dzięki rynkowej grze popytu i podaży.

Popyt na kapitał ludzki byłby zgłaszany przez podmioty gospodarcze, które do realizacji swoich zamierzeń będą musiały skorzystać z usług fachowców lub zespołów profesjonalistów o odpowiednich, wymaganych przez pracodawców kompetencjach. Wiele przedsiębiorstw opiera swoją strategię na zarządzaniu projektami, które angażują pracowników podczas ich realizacji. Wymaga to od pracowników wiedzy i umiejętności, których często nie posiadają. Najprostszym wyjściem są więc szkolenia podnoszące kwalifikacje pracowników, ale o wiele lepsze rezultaty przynosi proces tworzenia wiedzy przeprowadzany na podstawie jej akwizycji. Polega to na przejmowaniu przedsiębiorstw, „podkupowaniu” najlepszych pracowników bądź ich wypożyczaniu [Perechuda 2005, s. 166]. Nowoczesne organizacje staną przed dylematem, jak szybko i sprawnie pozyskać specjalistę lub zespół fachowców do wykonania konkretnego zadania lub na stałe. Agencje personalne pośredniczą w pozyskiwaniu pracowników i dobrze spełniają swoją rolę. Brakuje jednak rozwiązań kompleksowych – rynek obrotu kapitałem ludzkim mógłby tę

lukę zapelnąć. Do celów, jakie przyświecałyby próbie stworzenia takiego rynku, niewątpliwie należałyby:

- próba wyceny wartości kapitału ludzkiego,
- obrót kapitałem ludzkim (stałe zatrudnienie, wypożyczenie),
- zaspokojenie coraz to nowszych potrzeb pracodawców w zakresie zatrudniania wysokiej klasy specjalistów do konkretnych projektów,
- przyspieszenie zmian na rynku pracy (wyspecjalizowanie pracowników do pracy w ramach zdefiniowanego procesu/zadania, a nie szeroko pojętego zawodu, np. ekonomisty),
- tworzenie w przedsiębiorstwach nowej wartości dodanej,
- połączenie działalności rekrutacyjnej oraz pośrednictwa z procesem wyceny kapitału ludzkiego.

Rynek obrotu kapitałem ludzkim opierałby się na następujących założeniach:

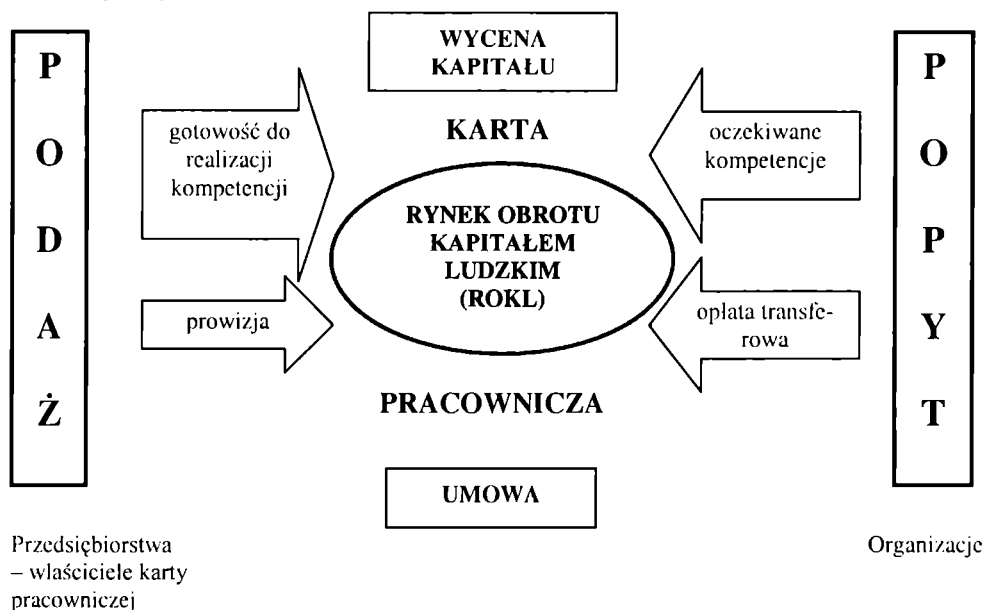
- wiedza i umiejętności pracowników są kluczowym czynnikiem sukcesu organizacji, dlatego „oferowany” kapitał ludzki musiałby spełniać określone kryteria, czego gwarancją byłby proces wielowymiarowej oceny zdolności, wykształcenia i doświadczenia pracownika,
- sukces odnoszony przez przedsiębiorstwa uczestniczące w rynku obrotu byłby sukcesem tej instytucji,
- dokonanie wyceny kapitału ludzkiego byłoby krokiem do ujęcia jego wartości w sprawozdaniach finansowych przedsiębiorstw.

W celu zorganizowania rynku obrotu kapitałem ludzkim niezbędna byłaby instytucjonalizacja tego przedsięwzięcia. Warunkiem koniecznym byłoby:

- umiejscowienie siedziby rynku obrotu w jednym miejscu w Polsce, np. w Warszawie,
- dostęp do bazy danych pracowników i zespołów pracowniczych przez przedsiębiorstwa,
- zapewnienie niezbędnej komunikacji,
- stworzenie platformy obrotu rynkowego,
- czuwanie nad finalizacją transakcji,
- zapewnienie obsługi prawnej.

Graficzny obraz koncepcji rynku obrotu kapitałem ludzkim przedstawiono na rys. 1.

Rynek obrotu kapitałem ludzkim byłby rynkiem mieszanym, wykorzystującym zasady funkcjonowania typowe dla giełd i aukcji. Giełda byłaby wzorem w zakresie organizacji transakcji, a aukcje w procesie ustalania cen. Rynek ten czerpałby doświadczenia z rynku transferowego funkcjonującego w sporcie. Sportowcy są tam transferowani z jednego klubu do innego. Podpisywane kontrakty wyceniają zdolności tych osób do wykonywania określonych zadań, do których posiadają niezbędne umiejętności. Dodatkowo kluby (pracodawcy) podpisują kontrakty indywidualne ze sportowcami. Na podobnych założeniach oparty byłby rynek obrotu kapitałem ludzkim, gdzie najlepsi specjaliści podpisywaliby indywidualne kontrakty.



Rys. 1. Koncepcja rynku obrotu kapitałem ludzkim

Źródło: opracowanie własne.

Kwestią do rozwiązania byłyby wzajemne rozliczenia między firmami – dotychczasowym a nowym pracodawcą lub między rynkiem obrotu a nowym pracodawcą. Zależać to będzie od praw, które te podmioty miałyby do pracownika. Otóż przedsiębiorstwo, które przyjmuje do pracy osobę bez doświadczenia, a następnie inwestuje w jej rozwój poprzez szkolenia, doksztalcanie itd., powinno mieć możliwość partycypacji w korzyściach przejścia pracownika do nowej firmy – przez podpisanie umowy transferowej między tymi podmiotami. W umowie zawarto by *pasus* dotyczący uzgodnień w sprawie pokrycia kosztów wcześniejszych inwestycji w pracownika. Transakcja stwarzałaby przedsiębiorstwu nawet szanse na zysk, gdyby uzyskane środki były większe niż nakłady. Nowy pracodawca stawałby się posiadaczem „karty pracowniczej” pracownika, która mogłaby być w przyszłości przedmiotem kolejnych transakcji.

W miarę podobnie wyglądałaby sytuacja wzajemnych rozliczeń między rynkiem obrotu kapitałem ludzkim a przedsiębiorstwami, gdyby to ten rynek był posiadaczem „karty pracowniczej” specjalisty i szukał dla niego pracodawcy. Wówczas za wypromowanie takiej osoby również otrzymywałby środki, które miałyby na celu zwrot poniesionych wydatków.

Innym przypadkiem byłaby sytuacja, w której ani dane przedsiębiorstwo, ani rynek obrotu kapitałem ludzkim nie posiadałyby „karty pracowniczej”. Wówczas

pracownik mógłby podpisać umowę z dowolnym podmiotem, jednakże pracodawca byłby zwolniony od płacenia opłaty transferowej.

Podmioty uczestniczące w rynku byłyby zobowiązane do płacenia prowizji na jego rzecz od zawartych transakcji, podobnie jak ma to miejsce np. na giełdzie czy aukcjach internetowych.

Rola rynku obrotu kapitałem ludzkim (ROKL) nie sprowadzałaby się tylko do roli pośrednika w przeprowadzanych transakcjach; byłby on również jego animatorem – stroną aktywnie uczestniczącą w pozyskaniu, kształceniu i promocji pracowników. Dzięki temu ROKL mógłby się rozwijać i lepiej wypełniać stawiane przed nim zadania.

3. Determinanty wyceny kapitału ludzkiego

Jednym z celów stworzenia rynku obrotu kapitałem ludzkim byłaby możliwość jego wyceny – czyli oszacowanie wartości poszczególnych pracowników lub ich zespołów (gdyby takie były przedmiotem transakcji). Wartość jako kategoria ekonomiczna określa, w jakiej relacji towary mogą być wymieniane na pieniądź i w jakiej relacji mogą być ze sobą porównywane bądź na siebie wymieniane. W przypadku kapitału ludzkiego należałoby zdefiniować słowo „towa”, który byłby wymieniany na pieniądź. Otóż towarem tym byłyby elementy składowe tego kapitału, czyli wcześniej wspomniane wykształcenie, *know-how*, kwalifikacje zawodowe, wiedza związana z wykonywaną pracą, predyspozycje zawodowe, predyspozycje psychometryczne, przedsiębiorczość, zapał, innowacyjność, zdolności, zmienność. Przedmiotem obrotu nie byłaby cielesność człowieka, ale to, co posiada, czyli kompetencje do wykonywania określonych działań.

Najprostszy sposób ustalenia wartości pracownika jest wysokość wypłacanego mu wynagrodzenia. Załóżmy, że roczne wynagrodzenie brutto specjalisty wyniesie 100 000 zł, czas zatrudnienia 5 lat, a średnioroczny wzrost poziomu płac 5%. „Cena”, jaką zapłaci przedsiębiorstwo za pracę pracownika, wyniesie (pamiętajmy, że cena to pieniężny wyraz wartości towaru) 552 563,12 zł. Jednakże ten sposób nie odzwierciedla w pełni wartości pracownika; wynagrodzenie jest związane z indywidualnym kontraktem pracownika. W tym wypadku należy wziąć pod uwagę ewentualne korzyści z posiadania „karty pracowniczej”, które przysługiwałyby jej właścicielom, czyli przedsiębiorcom lub rynkowi obrotu kapitałem ludzkim. Zrzeczenie się praw z jej tytułu związane byłoby z finansową rekompensatą płaconą przez podmiot, którego oferta będzie najwyższa. Ustalenie wartości „karty pracowniczej” odbywałoby się w drodze licytacji, oczywiście gdyby wzięły w niej udział co najmniej dwa zainteresowane podmioty. Podobne procedury obowiązywałyby przy dokonywaniu obrotu zespołami pracowniczymi. Tu również podstawą do wyceny jego wartości byłaby licytacja zainteresowanych stron; nowym pracodawcą stałoby się to przedsiębiorstwo, które zaproponowałoby najlepsze warunki cenowe.

Decyzje podejmowane przez stronę popytową rynku obrotu kapitałem ludzkim muszą być oparte na konkretnej wiedzy dotyczącej podaży kapitału ludzkiego. Do najważniejszych informacji, które powinny odnosić się do pracownika lub zespołu możemy zaliczyć:

- wykształcenie (uczelnia, kierunek, typ studiów),
- niezbędne doświadczenie lub jego brak,
- predyspozycje zawodowe badane przy użyciu testu inteligencji wielorakiej Gardnera,
- charakterystyka osobowości,
- wiedza ogólna lub szczegółowa związana z daną branżą.

Informacje te można by zdobyć w ramach rozwiązywania testów (np. na inteligencję wieloraką lub wiedzy), ankiet osobowych bądź arkuszy obserwacji. Dane te byłyby przyporządkowane do badanego pracownika i weryfikowane w trakcie pracy zawodowej. Wynikałoby to z konieczności pełnego dopasowania potrzeb pracodawcy do profilu pracownika i ewentualnie uniknięcia w przyszłości nietrafionych decyzji personalnych.

Problemem, który nierozłącznie związany jest z funkcjonowaniem rynków giełdowych, są spekulacje. Rynek obrotu kapitałem ludzkim również mógłby być nim zagrożony. Sytuacje takie na pewno wystąpią, jeśli przedsiębiorstwa, które dokonują swojej wyceny i uwzględniają w niej aktywa niematerialne, będą dążyły do zawyżenia ich wartości, np. poprzez zakup kapitału ludzkiego po cenie zawyżonej w wyniku spekulacji, i uwzględnienia tego wydatku w sprawozdaniu finansowym. Inwestor, który chciałby dokonać przejęcia tego przedsiębiorstwa, mógłby nie znać okoliczności wyceny kapitału ludzkiego, co mogłoby go przy rewizji danych narazić na straty.

4. Zakończenie

Wycena kapitału ludzkiego przez rynek jest prawdopodobnie sposobem cechującym się najwyższą możliwą obiektywnością. Obliczenia dokonywane przez samych zainteresowanych mogą być nacechowane subiektywizmem, czego sprawnie funkcjonującemu wolnemu rynkowi zarzucić nie można.

Przedsiębiorstwa ery wiedzy będą musiały uwzględniać wartość całego kapitału intelektualnego w sprawozdaniach finansowych. Projekt stworzenia rynku obrotu kapitałem ludzkim, pozwalający na ustalanie wartości kapitału ludzkiego, byłby pierwszym krokiem na drodze ku powstaniu pełnego systemu wyceny składników kapitału intelektualnego. Początki funkcjonowania takiego rynku byłyby trudne, głównie z uwagi na stronę mentalną tego projektu. Obrót – żeby nie użyć słowa handel – kapitałem ludzkim może kojarzyć się z handlem żywym towarem, pomimo oczywistego założenia, że przedmiotem obrotu nie jest, jak już wspomniano, cielesność człowieka, a tylko jego kompetencje. W ten sposób rynek mógłby także szerzej wykorzystywać niepełnosprawnych, traktowanych dotąd jako

kategorię „użyteczną” bardziej do minimalizacji obciążeń podatkowych lub też zupełnie marginalizowaną. Jeśli uwzględni się korzyści, jakie mogłyby odnosić zainteresowane strony, to projekt taki ma rację bytu i mógłby być punktem do dalszych dyskusji.

Literatura

Jarugowa A., Fijałkowska J., *Rachunkowość i zarządzanie kapitałem intelektualnym -- koncepcje i praktyka*, ODDK, Gdańsk 2002.

Pomiar kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa, red. P. Wachowiak, SGH, Warszawa 2005.

Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie, red. K. Perechuda, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.

HUMAN CAPITAL STOCK EXCHANGE – SUBMISSION OF SOLUTIONS

Summary

In the article the authors sketch of idea about intellectual capital essence and its elements. On this background the authors conjecture of human capital stock exchange institutionalisation (ROKL). Important elements of this market are: supply, demand, employee card as an exemplification of competence and specialist crafts or team of professionals, capital valuation, transaction articles, commission, transaction fee.

The market works on stock exchange and auction basis. The final part of this article is devoted to the human capital valuation factors.

Mgr Krzysztof Bzdek jest absolwentem Międzywydziałowego Studium Doktoranckiego Akademii Ekonomicznej w Krakowie; e-mail: bzdek@poczta.fm.

Dr hab. Mirosław Kwieciński jest profesorem AE w Katedrze Ekonomiki i Organizacji Przedsiębiorstw Akademii Ekonomicznej w Krakowie; e-mail: mirosław.kwiecinski@wp.pl.