

Kinga Kołata – *Młodszy Konsultant DCF Dotacje – Consulting – Finanse Sp. z o.o.*

Dariusz Stronka – *Główny Doradca Ekonomiczno-Finansowy*

DCF Dotacje – Consulting – Finanse Sp. z o.o.

Wycena wartości kapitału ludzkiego na przykładzie agencji reklamowej RSS S.A.

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 redukcję, a także skuteczniejsze zarządzanie zasobami ludzkimi. Dokonanie wyceny wartości kapitału ludzkiego jest zatem jednym z czynników wpływających na efektywność zarządzania przedsiębiorstwem.

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.

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 (...).

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.

Całość artykułu opublikowano w czasopiśmie
Controlling i Rachunkowość Zarządcza, nr 10/2016

<https://www.controllingirachunkowosc.pl/doswiadczenia-i-wiedza-ekspertow/wycena-wartosci-kapitalu-ludzkiego-na-przykladzie-agencji-reklamowej-rss-sa>