

Wiktoria Korzeniewicz

Streszczenie rozprawy doktorskiej

„Metody oceny wpływu kapitału ludzkiego na kształtowanie wartości przedsiębiorstwa”

Zmiany zachodzące we współczesnym świecie stawiają szczególne wyzwania przedsiębiorstwom i prowadzą do zmiany czynników wpływających na sukces w długofalowej strategii rozwoju. Procesy globalizacji prowadzą do nasilenia się konkurencji w wymiarze globalnym. Poszukiwanie przewagi konkurencyjnej stanowi strategiczny cel przedsiębiorstwa a umiejętność jej utrzymania jest zdolnością najcenniejszą. Coraz większa konkurencja między firmami powoduje, iż zasoby ludzkie stają się ważniejsze niż zasoby materialne. Wszystkie aktywa organizacji poza ludźmi są zasobami biernymi, mogącymi kreować wartość tylko gdy zostaną użyte przez człowieka, dlatego też zasoby niematerialne coraz częściej stanowią podstawę działalności współczesnego przedsiębiorstwa.

Człowiek jako element budowy wartości przedsiębiorstwa zaczął być postrzegany zaledwie kilkadziesiąt lat temu. Do tego czasu powszechna była opinia, iż płaca stanowi tylko zapłatę za pracę wykonaną przez zatrudnionych pracowników a wartość przedsiębiorstwa podnoszą tylko inwestycje w aktywa trwałe tj. w maszyny, wyposażenie. Personel w firmie traktowany był wyłącznie jako koszt, który należy zminimalizować.

Brak powszechnie akceptowanych standardów mierzenia aktywów niematerialnych w tym kapitału ludzkiego prowadzi do problemów z ich zarządzaniem, nieobiektywnej wyceny rynkowej i w konsekwencji fluktuacji na rynkach kapitałowych¹. Pomiar czynników niematerialnych daje bardziej zrównoważony pogląd, zarówno na obecne wyniki organizacji jak i na determinanty przyszłych osiągnięć². Obecna gospodarka cechuje się dużą niestalością. Tempo przemian jest coraz większe a „zmiana jest jedyną siłą”. Jedynie ludzie są w stanie zainicjować reformę czy wprowadzić innowację. Bez dostosowywania się do zmian otoczenia, firmy nie będą w stanie przetrwać. Dlatego rośnie znaczenie kapitału ludzkiego oraz zainteresowanie jego pomiarem.

¹ Por. G. Urbanek: *Aktywa niematerialne przedsiębiorstwa – motywy, przedmiot i sposoby pomiaru*, w: *Zarządzanie finansami. Mierzenie i ocena wyników przedsiębiorstw*, w: *Finanse, Rynki, Ubezpieczenia nr 14*, red. D. Zarzecki, Zeszyty Naukowe nr 520, s. 573.

² Por. G. Urbanek: *Aktywa...*, *op. cit.*, s. 575.

Niezbędne jest mądre wykorzystanie kapitału ludzkiego, który ma wpływ na³:

- tworzenie i utrzymywanie dobrych stosunków z klientami zapewniających lojalność obecnych klientów oraz efektywną obsługę nowych klientów,
- wprowadzanie innowacyjnych produktów i usług, poszukiwanych przez docelowe grupy klientów,
- wytwarzanie produktów i usług o wysokiej jakości, dostosowanych do indywidualnych potrzeb klientów,
- motywowanie pracowników do podnoszenia kwalifikacji, poprawy jakości i skrócenia czasu reakcji dostosowania się do potrzeb rynku,
- rozwijanie technologii informatycznych, baz danych i systemów informatycznych.

Zasadniczym celem badawczym pracy **jest próba przedstawienia metod i ich zastosowanie do oceny wpływu kapitału ludzkiego na kształtowanie wartości przedsiębiorstwa w układzie sektorowym w aspekcie wzrostu konkurencyjności na rynku.**

Do osiągnięcia celu głównego konieczne jest przeprowadzenie badań diagnostycznych. Podstawowym narzędziem do realizacji założonego celu badawczego są odpowiednio dobrane metody pomiaru kapitału ludzkiego. Są to metody badań indywidualnych, polegające na weryfikacji sformułowanej hipotezy stanowiącej istotę sformułowanego tematu poprzez odpowiedni dobór operacji analitycznych⁴.

Do realizacji celu głównego, konieczne jest spełnienie poniższych celów cząstkowych⁵:

1. Usystematyzowanie terminologii z zakresu kapitału ludzkiego, z uwzględnieniem roli kapitału ludzkiego w procesie tworzenia wartości przedsiębiorstwa oraz przyjęcie definicji kapitału ludzkiego⁶;
2. Identyfikacja czynników mających istotny wpływ na kształtowania kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie⁷;
3. Usystematyzowanie terminologii dotyczącej wartości przedsiębiorstwa⁸;
4. Zaprezentowanie wybranych metod ilościowych pomiaru kapitału ludzkiego⁹;

³ R.S. Kaplan, D.P. Norton: *Strategiczna karta wyników. Balanced Scorecard. Praktyka*, CIM, Warszawa 2001, s. 49.

⁴ Por. J. Burnewicz: *Metodologia badań ekonomicznych*, Konspekt wykładu dla doktorantów Wydziału Ekonomicznego i Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego 2007/2008, s. 5.

⁵ Cele nr 1, 2, 3, 4 zrealizowane zostały na podstawie analizy literatury. Realizacji tych celów poświęcone zostały części teoretyczna i metodologiczna niniejszej pracy. Cele od 5 do 10 zrealizowane zostały w części empirycznej dysertacji.

⁶ Podrozdział 1.2. oraz 1.3.

⁷ Podrozdział 1.3.

⁸ Podrozdział 3.1.

5. Wybór odpowiednich metod pomiaru kapitału ludzkiego pozwalających określić w miarę dokładnie wpływ kapitału ludzkiego na wartość przedsiębiorstwa¹⁰;
6. Pomiar kapitału ludzkiego metodami ukazującym ich wpływ na wartość badanych przedsiębiorstw¹¹;
7. Próba oceny wpływu kapitału ludzkiego na tworzenie wartości przedsiębiorstwa¹²;
8. Określenie wpływu obliczonych wskaźników ilościowych na wartość rynkową przedsiębiorstwa¹³;
9. Określenie współzależności cech ilościowych¹⁴;
10. Zbadanie, czy przedsiębiorstwa dokonują pomiaru kapitału ludzkiego¹⁵;
11. Zbadanie, czy przedsiębiorstwa dokonują pomiaru wpływu kapitału ludzkiego na kształtowanie wartości przedsiębiorstwa¹⁶;
12. Zbadanie, jakie wskaźniki pomiaru kapitału ludzkiego są wykorzystywane w przedsiębiorstwach¹⁷.

Ze względu na problematykę podjętych badań powyższe cele zostały wzbogacone o następujące pytania badawcze:

1. Czy badane podmioty dokonują pomiaru kapitału ludzkiego¹⁸?
2. Jakie korzyści widzą badane podmioty z pomiaru kapitału ludzkiego¹⁹?
3. Czy rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej ma wpływ na poziom kapitału ludzkiego²⁰?
4. Czy kapitał ludzki ma wpływ na wyniki osiągnięte przez przedsiębiorstwo²¹?
5. Czy badane przedsiębiorstwa identyfikują czynniki w sferze kapitału ludzkiego mające wpływ na kształtowanie się wartości przedsiębiorstwa²²?
6. Jakie wskaźniki pomiaru wpływu kapitału ludzkiego na kształtowanie wartości przedsiębiorstwa wykorzystują badane przedsiębiorstwa²³?

⁹ Podrozdział 4.2.; 4.3.

¹⁰ Podrozdział 4.4.

¹¹ Podrozdział 5.1.; 5.2.

¹² Podrozdział 5.2.; 5.3.

¹³ Podrozdział 5.2.

¹⁴ Podrozdział 5.3.

¹⁵ Podrozdział 6.4.

¹⁶ Podrozdział 6.5.

¹⁷ Podrozdział 6.5.

¹⁸ Podrozdział 6.4., 6.5.

¹⁹ Podrozdział 6.4.

²⁰ Podrozdział 5.1; 5.2.

²¹ Podrozdział 5.1; 5.2.

²² Podrozdział 6.5.

W ramach realizacji celów teoretycznych zastosowano literaturę polską oraz zagraniczną. W pracy wykorzystano zarówno publikacje książkowe, jak również artykuły naukowe, referaty oraz zasoby internetowe.

Materiał empiryczny zgromadzony został na podstawie przeprowadzonych badań autorskich oraz badań wtórnych, które związane były z analizą: opracowań stanowiących wewnętrzne materiały przedsiębiorstw i informacji generowanych przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie.

W ramach badań pierwotnych wykorzystano badania ilościowe polegające na dokonaniu pomiaru kapitału ludzkiego oraz jego wpływu na wartość badanych przedsiębiorstw. W tym celu wykorzystano wskaźniki efektywności i rentowności wykorzystania kapitału ludzkiego. Do wskaźników tych należą: wskaźnik przychodu z kapitału ludzkiego, wskaźnik zysku ze sprzedaży z kapitału ludzkiego, wskaźnik zysku brutto z kapitału ludzkiego, wskaźnik wartości dodanej kapitału ludzkiego, wskaźnik rentowności inwestycji w kapitał ludzki, wskaźnik wartości rynkowej kapitału ludzkiego oraz wskaźnik gotówkowej wartości dodanej. Dane do pomiaru pozyskane zostały ze sprawozdań finansowych badanych przedsiębiorstw za lata 2013 – 2015 oraz materiały prezentowane przez Warszawską Giełdę Papierów Wartościowych. Pomiar obejmował 30 największych przedsiębiorstw notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych.

Analiza statystyczna przeprowadzona została przy użyciu programów EXCEL oraz STATISTICA. W ramach badań wykorzystano współczynnik korelacji liniowej Pearsona oraz zbudowane zostały modele regresji wielorakiej. Analizy korelacji i regresji pozwoliły na dogłębną analizę wyników uzyskanych w trakcie pomiaru kapitału ludzkiego. Badanie to pozwoliło uzyskać wiedzę na temat współzależności występujących między kapitałem ludzkim a wartością przedsiębiorstwa w poszczególnych latach.

Kolejnym etapem badań empirycznych było badanie o charakterze jakościowym przyjmujące postać badania sondażowego z wykorzystaniem narzędzia w postaci autorskiego kwestionariusza ankiety. Badanie zrealizowane zostało na pełnej populacji 30 przedsiębiorstw notowanych na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych w ramach indeksu WIG30. Badanie jakościowe przy użyciu kwestionariusza ankiety zostało przeprowadzone w okresie 01.2017 – 06.2017. Ankiety kierowane były do dyrektorów działów HR badanych przedsiębiorstw. Ankiety dostarczane były drogą elektroniczną za pośrednictwem poczty e-mail. Adresy mailowe pozyskane zostały poprzez portal LinkedIn. Celem głównym

²³ Podrozdział 6.5.

przeprowadzenia badania ankietowego było uzyskanie informacji na temat stanu wiedzy przedsiębiorstw odnośnie posiadanego kapitału ludzkiego oraz identyfikacja metod pomiaru badanych podmiotów w zakresie kapitału ludzkiego i jego wpływu na kreowanie wartości przedsiębiorstwa.

W ramach realizacji celu głównego oraz wyjaśnienia przedstawionych powyżej problemów, sformułowano główną hipotezę badawczą sprowadzającą się do twierdzenia, ***iż prawidłowe wykorzystanie metod analizy ekonomicznej do pomiaru i oceny wykorzystania kapitału ludzkiego w istotny sposób wpływa na prawidłową wycenę wartości przedsiębiorstwa co ma istotne znaczenie dla jego interesariuszy.***

Weryfikacja hipotezy głównej wymaga wyprowadzenie następujących hipotez cząstkowych:

1. Prawidłowe rozpoznanie czynników kształtujących kapitał ludzki w przedsiębiorstwie wpływa na skuteczne jego wykorzystanie w procesie kształtowania wartości przedsiębiorstwa²⁴;
2. Nakłady ponoszone na kapitał ludzki mają bezpośredni związek ze wzrostem wartości przedsiębiorstwa²⁵;
3. Inwestycje w kapitał ludzki skutkują jego wzrostem co z kolei implikuje wzrost wyników ekonomiczno-finansowych przedsiębiorstwa²⁶;
4. Właściwa ocena kapitału ludzkiego wpływa na wzrost wartości przedsiębiorstwa oraz jej konkurencyjności na rynku²⁷;
5. Poziom kapitału ludzkiego uzależniony jest od rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej. Przedsiębiorstwa finansowe charakteryzują się wyższym poziomem kapitału ludzkiego niż przedsiębiorstwa przemysłowe czy usługowe²⁸;
6. Kapitał ludzki ma wpływ na wartość przedsiębiorstwa oraz jego wyniki ekonomiczne²⁹;
7. Zastosowanie odpowiednich metod pomiaru kapitału ludzkiego ukazuje wpływ kapitału ludzkiego na kształtowanie wartości przedsiębiorstwa³⁰.

Zrealizowanie celu głównego projektu badawczego oraz zweryfikowanie hipotezy badawczej wymagało przeprowadzenia badania dwutorowego:

²⁴ Podrozdział 1.3; Rozdział IV.

²⁵ Podrozdział 2.5; Rozdział IV.

²⁶ Podrozdział 5.2.

²⁷ Rozdział V; VI.

²⁸ Podrozdział 5.1; 5.2; 6.2.

²⁹ Podrozdział 5.1; 5.2.

³⁰ Podrozdział 5.1; 5.2.

1. Badanie ilościowe polegające na pomiarze kapitału ludzkiego wskaźnikami: wskaźnik przychodu z kapitału ludzkiego, wartość dodana kapitału ludzkiego, zysk ze sprzedaży kapitału ludzkiego, zysk brutto z kapitału ludzkiego, rentowność inwestycji w kapitał ludzki, gotówkowa wartość dodana.
2. Badanie jakościowe mające na celu analizę kapitału ludzkiego oraz metod jego pomiaru badanych przedsiębiorstw przy wykorzystaniu kwestionariusza ankietowego, dogłębną analizę dokumentów wewnętrznych przedsiębiorstw oraz analizę literatury tematu.

Struktura pracy, układ i kolejność poszczególnych rozdziałów i podrozdziałów podporządkowane zostały celowi głównemu oraz podstawowej hipotezie badawczej. Niniejsza praca ma charakter teoretyczno-empiryczny i składa się z następujących części: wstępu, sześciu rozdziałów, zakończenia, bibliografii, spisu rysunków i tabel oraz załączników. Praca została zasadniczo podzielona na dwie główne części: teoretyczno-poznawczą (rozdziały 1-3) oraz metodologiczno-empiryczną (rozdziały 4-6).

Rozdział pierwszy podejmuje rozważania teoretyczne dotyczące kapitału ludzkiego. Zaprezentowano w nim podejście do kapitału ludzkiego w teorii ekonomii. W dalszej części zaprezentowane zostało pojęcie i ewolucja koncepcji kapitału ludzkiego oraz określono jego wpływ na osiągnięcie przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw. Wskazano na rolę kapitału ludzkiego w koncepcji tworzenia wartości przedsiębiorstwa oraz przedstawiono kapitał ludzki w koncepcji kapitału intelektualnego.

W **rozdziale drugim** zaprezentowano koncepcję zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie. Zwrócono uwagę na rolę wiedzy, systemu motywacji oraz inwestycji w kapitał ludzki.

W **rozdziale trzecim** usystematyzowano wiedzę odnośnie wartości przedsiębiorstwa. Zwrócono uwagę na kształtowanie się wartości w przedsiębiorstwie oraz kwestię zarządzania wartością. Dokonano analizy czynników mających wpływ na wartość.

Rozdział czwarty ma charakter empiryczny. Zaprezentowana została w nim metodologia przeprowadzonego procesu badawczego oraz scharakteryzowano badane przedsiębiorstwa.

W **rozdziale piątym** zaprezentowane zostały wyniki z przeprowadzonego pomiaru wskaźnikami: przychody z kapitału ludzkiego, zysk ze sprzedaży z kapitału ludzkiego, zysk brutto z kapitału ludzkiego, wartość dodana kapitału ludzkiego, rentowność inwestycji w kapitał ludzki, wartości rynkowa kapitału ludzkiego oraz gotówkowa wartość dodana.

Rozdział szósty to próba diagnozy kapitału ludzkiego w badanych przedsiębiorstwach na podstawie przeprowadzonego badania sondażowego.

W zakończeniu zaprezentowane zostały wnioski oraz analiza wyników badań

Do rozprawy załączone zostały załączniki zawierające zestawienia wskaźników wykorzystywanych w metodach pomiaru kapitału ludzkiego oraz formularz autorskiej ankiety.

Do realizacji celów badawczych pracy oraz weryfikacji hipotezy badawczej, oprócz pogłębionych studiów literatury, zastosowano następujące metody: dedukcji i indukcji, analizę korelacji, modelowanie ekonometryczne, kwestionariusz ankietowy oraz metody statystycznej obróbki badania ankietowego.

W pracy wykorzystano literaturę krajową i zagraniczną (publikacje zwarte, monografie, artykuły naukowe, prasowe, konferencyjne).

Celem niniejszej pracy była próba przedstawienia metod i ich zastosowanie do oceny wpływu kapitału ludzkiego na kształtowanie wartości przedsiębiorstwa w układzie sektorowym w aspekcie wzrostu konkurencyjności na rynku.

Zaprezentowane w dysertacji rozważania o charakterze teoretycznym i empirycznym zostały wykorzystane do realizacji przyjętych celów szczegółowych. W ramach podjętych prac w warstwie teoretycznej usystematyzowano terminologię z zakresu kapitału ludzkiego, z uwzględnieniem ewolucji znaczenia zasobów przedsiębiorstwa oraz przyjęto następującą definicję kapitału ludzkiego: ***Kapitał ludzki to wszyscy pracownicy zaangażowani w działalność przedsiębiorstwa wraz z ich właściwościami oraz umiejętnościami które tworzą wartość dla organizacji i stanowią źródło przewagi konkurencyjnej.***

Następnie dokonano Identyfikacji czynników mających istotny wpływ na kształtowania kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie oraz zaprezentowano wybrane metody ilościowe i jakościowe pomiaru kapitału ludzkiego. Kolejnym krokiem był wybór odpowiednich metod pomiaru kapitału ludzkiego pozwalających określić w miarę dokładnie wpływ kapitału ludzkiego na wartość przedsiębiorstwa.

W dalszej części dysertacji przystąpiono do realizacji celów wymagających badań empirycznych. Ze względu na problematykę podjętych badań kolejne cele zostały wzbogacone o 6 pytań badawczych. Dokonano pomiaru wpływu kapitału ludzkiego na kreowanie wartości przedsiębiorstwa w przedsiębiorstwach notowanych na warszawskiej Gieldzie Papierów Wartościowych w ramach indeksu WIG30. Pomiar ten został przeprowadzony z wykorzystaniem wskaźników: przychód z kapitału ludzkiego, wartość dodana kapitału ludzkiego, zysk ze sprzedaży z kapitału ludzkiego, zysk brutto z kapitału

ludzkiego, rentowność inwestycji w kapitał ludzki oraz gotówkowa wartość dodana. Podjęto również próbę określenia wpływu poszczególnych wskaźników na wartość przedsiębiorstwa w poszczególnych latach. W tym celu wykorzystano współczynnik korelacji liniowej Pearsona. Następnie do zbadania łącznego wpływu wymienionych wskaźników na wartość przedsiębiorstwa oraz wskazania ich wagi zbudowane zostały modele regresji wielorakiej.

W następnej kolejności, przeprowadzono badanie sondażowe, które pozwoliło pozyskać informacje na temat stanu wiedzy kadry zarządzającej na temat kapitału ludzkiego oraz metod jego pomiaru w aspekcie wzrostu wartości przedsiębiorstwa. Przeprowadzone badanie pozwoliło na zrealizowanie przyjętych celów badawczych zmierzających do zbadania czy przedsiębiorstwa dokonują pomiaru wpływu kapitału ludzkiego na kształtowanie wartości przedsiębiorstwa.

Podjęta w niniejszej dysertacji problematyka wykorzystania metod pomiaru wpływu kapitału ludzkiego na wartość przedsiębiorstwa pokazuje, iż niestety przedsiębiorstwa notowane na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych w ramach indeksu WIG30, nie radzą sobie z efektywnym wykorzystaniem danych z obszaru HR w procesach decyzyjnych. Z drugiej strony, postęp technologiczny sprawia, że zakres tych danych oraz możliwości ich wartościowego przetwarzania na potrzeby biznesu stale rosną. Spółki powinny się zatem skupić na inwestycjach w technologię HR, która pozwoli na dokonywanie zaawansowanych analiz danych, wizualizację wyników oraz ich wykorzystywanie w codziennych procesach zarządzania biznesem. Istotne jest również pozyskanie nowych kompetencji do działów personalnych, a więc rekrutację osób z umiejętnościami m.in. tworzenia modeli statystycznych oraz złożonej analizy i interpretacji danych ilościowych.

Przeprowadzone studia literatury i badania empiryczne pozwoliły na realizację wszystkich celów pracy. Praca zawiera:

1. Przegląd, systematyzację i krytyczną ocenę teoretycznych podejść do kwestii koncepcji kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie,
2. Prezentację poglądów dotyczących kapitału ludzkiego,
3. Opis kwestii związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim,
4. Prezentację poglądów dotyczących zasobów materialnych oraz niematerialnych przedsiębiorstwa,
5. Systematyzację poglądów dotyczących istoty oraz składowych kapitału intelektualnego,
6. Uporządkowanie typologii wartości przedsiębiorstwa,

7. Prezentację oraz systematyzację metod pomiaru kapitału ludzkiego,
8. Wyniki empirycznego sprawdzenie przydatności metod pomiaru wpływu kapitału ludzkiego na wartość przedsiębiorstwa.

Brak umiejętności oraz narzędzi pomiaru to największe bolączki z jakimi mają do czynienia przedsiębiorstwa. Autorka proponuje podjęcie przez przedsiębiorstwa następujących kroków:

1. Stworzenie grupy analitycznej, która powinna być grupą multidyscyplinarną. Powinni być do niej oddelegowani pracownicy posiadający wiedzę techniczną, wiedzę biznesową, komunikacyjną, psychologiczną.
2. Rozpoczęcie pracy od narzędzi jakie przedsiębiorstwo posiada lub skorzystać z Narzędzia Pomiaru Kapitału Ludzkiego stworzonego przez SGH.
3. Przy korzystaniu z danych które przedsiębiorstwo posiada, osoba z działu IT może te dane przetworzyć w program, który będzie te dane monitorował w kolejnych okresach czasu.
4. Skupienie się na natychmiastowych/pilnych potrzebach.
5. Podnoszenie umiejętności analitycznych pracowników.
6. Powiązanie danych HR z wynikami przedsiębiorstwa.
7. Podejmowanie decyzji dotyczących HR w oparciu o wyniki danych, analiz statystycznych.

Sformułowane w dysertacji postulaty są wybranymi rekomendacjami i stanowią listę otwartą. Przeprowadzone w ramach niniejszej pracy rozważania i dokonane oceny, skłaniają do podjęcia dalszych badań, które autorka zamierza podjąć w przyszłości.