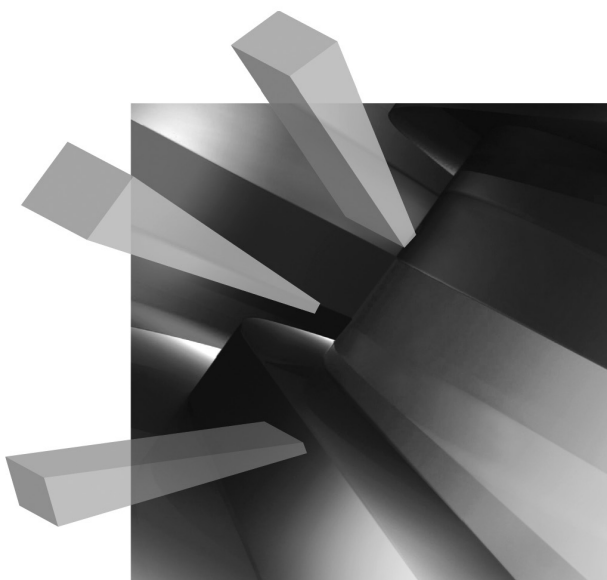


NAUKI O ZARZĄDZANIU MANAGEMENT SCIENCES

2(15)•2013



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2013

Redaktor Wydawnictwa: Joanna Świrska-Korlub
Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz
Korektor: K. Halina Kocur
Łamanie: Małgorzata Czupryńska
Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:
www.ibuk.pl, www.ebscohost.com,
The Central European Journal of Social Sciences and Humanities <http://cejsh.icm.edu.pl>,
The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,
a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się
na stronie internetowej Wydawnictwa
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawnictwa

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2013

ISSN 2080-6000

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM
Nakład: 150 egz.

Spis treści

Wstęp	7
Zbigniew Antczak , Proces uczenia w organizacji (rozważania eksploracyjno-semantyczne)	9
Renata Brajer-Marczak , Procesy jako składnik potencjału organizacyjnego w doskonaleniu systemu zarządzania jakością	22
Dorota Buchnowska , Wykorzystanie mediów społecznościowych przez uczelnie wyższe i studentów w świetle badań własnych.....	36
Magdalena Daszkiewicz , Wizerunek wewnętrzny w tworzeniu silnej marki kraju	51
Marcin Haberla, Aleksandra Kuźmińska-Haberla , Wiedza jako kluczowy czynnik rozwoju innowacyjności przedsiębiorstw	62
Gabriela Majchrowska, Kamil Tomkiewicz , Wycena kapitału ludzkiego – na przykładzie Grupy Kapitałowej Comarch S.A.	73
Krystyna Mazurek-Łopacińska, Magdalena Sobocińska , Korzystanie przez studentów z usług gastronomicznych w kontekście stylów życia w świetle wybranych wyników badań ankietowych	86
Alicja Anna Poślednik , Warunki wdrożenia CRM w przedsiębiorstwach.....	99
Sylwia Przytuła , Etnocentryzm indywidualny i organizacyjny w filiach zagranicznych korporacji w Polsce – wyniki badań	115
Marta Wincewicz-Bosy , Organizacja przepływów produktów roślinnych gospodarstw końskich.....	134
Ryszard Żabiński , Źródła przewagi konkurencyjnej na rynku medialnym	151

Summaries

Zbigniew Antczak , Problems of organizational learning (semantic-exploratory reflections)	21
Renata Brajer-Marczak , Processes as an element of organisational potential in the improvement of the quality management system	35
Dorota Buchnowska , Use of social media by higher education institutions and students in the light of empirical studies.....	50
Magdalena Daszkiewicz , Role of internal image in creating strong nation brand	61
Marcin Haberla, Aleksandra Kuźmińska-Haberla , Knowledge as a key factor in the development of innovation of enterprises	72

Gabriela Majchrowska, Kamil Tomkiewicz , Valuation of human capital on the example of Capital Group of Comarch Joint Stock Company	85
Krystyna Mazurek-Łopacińska, Magdalena Sobocińska , Using foodservices by students in the context of accomplished lifestyles in the light of chosen survey results	98
Alicja Anna Poślednik , The terms of CRM implementation in enterprises....	114
Sylwia Przytuła , Individual and organizational ethnocentrism in subsidiaries of foreign corporations in Poland – research results	133
Marta Wincewicz-Bosy , Organization of plant products flow for horse farms	150
Ryszard Żabiński , Sources of competitive advantage on the media market ..	165

Gabriela Majchrowska, Kamil Tomkiewicz

Uniwersytet Jagielloński

WYCENA KAPITAŁU LUDZKIEGO – NA PRZYKŁADZIE GRUPY KAPITAŁOWEJ COMARCH S.A.

Streszczenie: Cel artykułu skupia się na wskaźnikach dotyczących wyceny kapitału ludzkiego. Obiektem badań, a zarazem odwołaniem się do praktycznego zastosowania wskaźników kapitału ludzkiego jest Grupa Kapitałowa Comarch S.A. W analizie zastosowano metodę finansową. Do analizy przekrojowej wyceny kapitału ludzkiego wykorzystano dane finansowe Grupy Kapitałowej Comarch S.A. znajdujące się w raportach rocznych. Na podstawie wybiórczej analizy wskaźnikowej scharakteryzowano Grupę Kapitałową Comarch S.A. pod względem inwestycji w kapitał ludzki. Badana grupa kapitałowa stara się inwestować w kapitał ludzi.

Słowa kluczowe: Grupa Kapitałowa Comarch S.A., kapitał ludzki, metoda finansowa, wskaźniki kapitału ludzkiego.

1. Wstęp

Głównym celem artykułu jest ukazanie wartości kapitału ludzkiego. Dysponując odpowiednimi danymi, kapitał ludzki można wycenić na podstawie wybranych wskaźników finansowych. Cel badawczy niniejszej pracy skupia się na potwierdzeniu faktu, że kapitał ludzki każdej firmy stanowi najważniejszy i kluczowy zasób organizacji¹. Próby jego pomiaru i wyceny nadal pozostają niedokładne. Dokonując wyceny kapitału ludzkiego, można zidentyfikować słabe/mocne strony danej firmy. By osiągnąć zakładany cel badawczy, w poniższych rozważaniach wykorzystano metodę finansową.

Dążąc do osiągnięcia zakładanego celu, posłużono się m.in. następującymi wskaźnikami wyceny kapitału ludzkiego. Wskaźnik sprzedaży z kapitału ludzkiego przedstawia sprzedaż przypadającą na jednego pracownika. Efektywność firmy ocenia się na podstawie dwóch wskaźników – zyskowności sprzedaży oraz produktywności aktywów. Wskaźnik zyskowności sprzedaży obrazuje rzeczywiste zaintereso-

¹ B.E. Becker, M.A. Huselid, D. Ulrich (red.), *Karta wyników zarządzania zasobami ludzkimi*, przekł. I. Sochacka, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002; Cz. Zajac, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, 2011.

wanie odbiorców danym produktem. Racjonalne gospodarowanie majątkiem można policzyć, wykorzystując wskaźnik produktywności aktywów. Wskaźnik wydajności pracy przesądza o konkurencyjności danej firmy. Ekonomiczna wartość dodana ukazuje dodatnią/ujemną wartość dla poszczególnych właścicieli danej firmy. Ekonomiczna wartość dodana kapitału ludzkiego charakteryzuje realną stronę zysku/straty w danej firmie.

2. Teoretyczne wprowadzenie w tematykę wyceny kapitału ludzkiego

Podejście zasobowe nie straciło na swej aktualności. Tradycyjnie wyróżnia się cztery podstawowe rodzaje zasobów: ludzkie, finansowe, rzeczowe, informacyjne [Griffin 2012]. Oczywiście, koncepcji wyróżniającej zasoby jest znacznie więcej i trudno przesądzać, która z nich jest najbardziej prawomocna. Można by tu przytoczyć choćby koncepcję zasobową lansowaną w normach ISO (zasoby: organizacyjne, techniczne, ludzkie, finansowe). Jednak nawet w tych eklektycznych podejściach istnieje zgodność, że najcenniejszym zasobem w organizacji jest klient wewnętrzny, czyli pracownik (według terminologii ISO). Niestety, tak jak dokładna jest wycena zasobów finansowych firmy, tak niedokładne są pomiary wyceny kapitału ludzkiego (zasada odwrotnej proporcjonalności). Od kilku lat obserwuje się pozytywne zjawisko upraszczania wskaźników wyceny kapitału ludzkiego, aby mogli je zastosować w praktyce nie tylko uczeni, lecz także – a może przede wszystkim – MŚP.

Kapitałem ludzkim oraz jego wyceną zajmowało się i zajmuje się wielu uczonych – W. Petty, A. Smith, R.S. Domański². Trudno jednoznacznie podać definicję kapitału ludzkiego, ponieważ jest ona powiązana z wiedzą organizacyjną, wymykającą się wszelkim prostym definicjom. Wiedza jest to umiejętność zastosowania informacji we właściwym kontekście i wyciągnięcia wniosków. Na pojęcie kapitału ludzkiego składają się m.in. wiedza, umiejętności, doświadczenie, kreatywność. „Wiedza, umiejętności, zdolności i inne przymioty jednostki ludzkiej, które umożliwiają wytwarzanie osobistego, społecznego i ekonomicznego dobrobytu”³, to najczęściej cytowana i przytaczana definicja kapitału ludzkiego. Dla porównania R.S. Domański definiuje kapitał ludzki jako „zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii witalnej zawartej w społeczeństwie. Zasób ten jest dany przez genetyczne cechy danej populacji raz na zawsze, ale można go powiększać drogą inwestycji zwanych inwestycjami w człowieka: w ludzi, w kapitał ludzki, w ludzkie życie”⁴.

² R.S. Domański, *Kapitał ludzki, podział pracy i konkurencyjność*, „Gospodarka Narodowa” 2000, nr 7-8.

³ *The knowledge, skills, competencies and attributes embodied in individuals that facilitate the creation of personal, social and economic well-being*; zob. OECD, *The Well-being of Nations, The Role of Human and Social Capital*, OECD Publishing, 2001.

⁴ R.S. Domański, wyd. cyt.

Kapitał ludzki jest zaliczany do pojęć ekonomicznych z racji tego, że nigdy nie jest wartością stałą. Może ulegać on degradacji bądź aprecjacji, np. przez inwestowanie w rozwój pracowników (szkolenia).

Wyceny kapitału ludzkiego można dokonać za pomocą odpowiednich wskaźników. W artykule przedstawiono kilka wskaźników dotyczących wyceny kapitału ludzkiego. W celu lepszego zobrazowania teorii w praktyce odwołano się do Grupy Kapitałowej Comarch S.A. Wszystkie potrzebne dane do obliczenia wskaźników znajdują się w raportach rocznych, skonsolidowanych raportach rocznych i sprawozdaniach finansowych firmy – są to dane ogólnodostępne⁵.

Wskaźniki, którymi się posłużono, zostały syntetycznie zebrane i omówione w książce *Kapitał ludzki organizacji. Pomiar i sprawozdawczość* autorstwa Grzegorza Łukasiewicza. Publikacja Czesława Zająca pt. *Zarządzanie zasobami ludzkimi* stanowiła zaś wykładnię teoretyczną do niniejszego opisu kapitału ludzkiego.

3. Opis firmy – charakterystyka Grupy Kapitałowej Comarch S.A.

Grupa Kapitałowa Comarch S.A. jest jedną z największych polskich spółek informatycznych z siedzibą w Krakowie. Została założona w roku 1993 przez profesora Akademii Górniczo-Hutniczej Janusza Filipiaka i jego dwunastu studentów. Jest on obecnie głównym akcjonariuszem, posiadane przez niego udziały w spółce dają 2/3 głosów na walnym zgromadzeniu. Spółka notowana jest na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. Firma koncentruje się na działalności w następujących pięciu sektorach:

- oprogramowanie dla administracji publicznej,
- systemy dedykowane dla sektora bankowego i ubezpieczeniowego: zarządzanie aktywami, bankowości elektronicznej, systemy wsparcia obsługi klientów (CRM, *contact center*),
- oprogramowanie klasy ERP (sprzedawane pod marką CDN) dla małych i średnich przedsiębiorstw,
- systemy billingowe i obsługi sieci telekomunikacyjnych,
- systemy EDI i obsługi programów lojalnościowych⁶.

Ogólnie mówiąc, Grupa Kapitałowa Comarch S.A. jest dostawcą biznesowych rozwiązań IT. Atut firmy stanowi wiedza o zintegrowanych systemach informatycznych. Misją Grupy Kapitałowej Comarch jest dostarczanie innowacyjnych rozwią-

⁵ W literaturze umieszczono odpowiednie linki, pod którymi znaleźć można konkretne dane; nie będziemy wielokrotnie wskazywać tych samych źródeł, ponieważ mnogość przypisów spowodowała by trudności w odbiorze tekstu.

⁶ Informacje te pochodzą z oficjalnej strony Grupy Kapitałowej Comarch S.A. z dnia 6.11.2012, więcej na ten temat można znaleźć pod adresem: <http://www.comarch.pl/o-firmie/>.

zań informatycznych wszystkim kluczowym sektorom gospodarki. Obszary misji Grupy Kapitałowej Comarch S.A. stanowią:

- produkcja innowacyjnych programów IT oraz sprzedaż produktów na światowe rynki wraz z ich kompleksową obsługą,
- świadczenie wysokiej jakości usług,
- rosnące inwestycje w B+R,
- wspieranie różnorodnych sektorów biznesowych,
- intensywny rozwój kapitału ludzkiego⁷.

Grupa Kapitałowa Comarch S.A. dąży do utrzymania i zawierania nowych umów na swoje usługi. Od ponad 10 lat dostarcza oprogramowania finansowe, systemy informatyczne i rozwiązania IT dla sektora finansowo-bankowego. Klientami Comarch są największe banki w Polsce, biura maklerskie, fundusze inwestycyjne i emerytalne oraz towarzystwa ubezpieczeniowe i firmy leasingowe. Sektor specjalizuje się w integracji bankowych i ubezpieczeniowych systemów informatycznych, bankowości elektronicznej, zarządzaniu aktywami, obsłudze kredytów. Dostarcza swoje rozwiązania IT i oprogramowanie finansowe głównie klientom w Polsce i Europie. Specjalistyczna wiedza i doświadczenie pracowników sektora gwarantują kompleksową obsługę wdrożonych rozwiązań oraz ich dopasowywanie do zmieniających się warunków rynkowych i potrzeb klienta, o czym świadczą liczne referencje⁸.

Comarch S.A. nie tylko dostarcza innowacyjne rozwiązania informatyczne, ale również koncentruje się na profesjonalnej obsłudze oraz zapewnia usługi konsultingowe, doradcze i integracyjne jako spójny pakiet dla klientów. Gwarantują one kompleksową obsługę wdrożonych rozwiązań oraz ich dopasowywanie do zmieniających się warunków rynkowych i potrzeb klienta.

Strategia rozwoju produktów wspierana jest przez nakłady inwestycyjne na badania i rozwój w wysokości ponad 10 milionów euro rocznie. Koncentrując wysiłki na propagowaniu wiedzy, Comarch organizuje programy badawczo-rozwojowe oparte na współpracy konsultantów, analityków i klientów. Ideą tych programów jest upowszechnianie wiedzy oraz weryfikowanie wizji rozwoju nowych technologii z uwzględnieniem trendów rynkowych. Wysoką jakość produktów i rozwiązań w Comarch zapewnia obowiązujący w firmie system zarządzania jakością oparty na standardach ISO.

Strategicznym punktem działalności Comarch jest wykorzystywanie zróżnicowanych doświadczeń i wiedzy pracowników firmy przez świadczenie pełnego zakresu usług informatycznych – od konsultingu przez wdrożenia indywidualnych rozwiązań aż po outsourcing⁹.

⁷ Informacje pochodzą z oficjalnej strony Grupy Kapitałowej Comarch S.A. z dnia 6.11.2012, więcej na ten temat można znaleźć pod adresem: <http://www.comarch.pl/o-firmie/>.

⁸ Informacje te pochodzą z oficjalnej strony Grupy Kapitałowej Comarch S.A. z dnia 6.11.2012, więcej na ten temat można znaleźć pod adresem: <http://www.comarch.pl/o-firmie/>.

⁹ Informacje te pochodzą z oficjalnej strony Grupy Kapitałowej Comarch S.A. z dnia 6.11.2012, więcej na ten temat można znaleźć pod adresem: <http://www.comarch.pl/o-firmie/>.

4. Ilościowe i jakościowe dane na temat kapitału ludzkiego w Grupie Kapitałowej Comarch S.A.

Kodeks etyczny Grupy Kapitałowej Comarch S.A. stawia sobie za główny cel dbanie o najwyższe standardy etyczne. W Grupie szanuje się i przestrzega m.in.

- praw człowieka,
- przepisów prawa pracy oraz BHP,
- bezwzględnego zakazu dyskryminacji,
- wolności poglądów,
- zakazu stosowania kar cielesnych.

Dla Grupy Kapitałowej Comarch S.A. przede wszystkim liczą się pracownicy, stanowiący jej najważniejszy zasób, ponieważ to oni przesądzają o wartości firmy¹⁰.

Tabela 1. Liczba zatrudnionych w Grupie Kapitałowej Comarch S.A.

Wyszczególnienie	2008 r.	2009 r.	2010 r.
Liczba zatrudnionych ¹¹	3316	3248	3462

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1 prezentuje liczbę zatrudnionych pracowników w Grupie Kapitałowej Comarch S.A. Liczba zatrudnionych utrzymuje się na podobnym poziomie. Nie obserwuje się drastycznych zwolnień bądź dużej fali nowo przyjętych pracowników. Największa różnica w liczbie zatrudnionych została odnotowana w okresie 2009-2010. W roku 2010 w Grupie Kapitałowej Comarch S.A. pracowało o 214 osób więcej niż w roku 2009. Struktury zatrudnienia według płci nie można przedstawić i porównać, ponieważ firma podaje jedynie dane procentowe z roku 2010. Warto podkreślić, że Grupa Kapitałowa Comarch S.A. podczas zatrudniania pracowników zwraca uwagę przede wszystkim na ich kwalifikacje, a nie na ich płeć. Kobiety i mężczyźni mają takie same szanse na zatrudnienie. Panie stanowią ok. 27% osób zatrudnionych w Comarch S.A. i 25% kadry kierowniczej spółki, co jest wysokim udziałem kobiet w całości zatrudnienia, szczególnie biorąc pod uwagę techniczny charakter działalności spółki informatycznej. Ponieważ nie można było dotrzeć do danych na temat struktury zatrudnienia według stanowisk, w dalszej części tekstu przedstawiono podział pracowników według głównych działów firmy.

Pracownicy zostali podzieleni na trzy grupy (zob. tab. 2). Pierwszą stanowią pracownicy produkcyjni oraz konsultanci techniczni. Jest to najliczniejsza grupa za-

¹⁰ Informacje te pochodzą z oficjalnej strony Grupy Kapitałowej Comarch S.A. z dnia 6.11.2012, więcej na ten temat można znaleźć pod adresem: <http://www.comarch.pl/o-firmie/kodeks-etyczny/>.

¹¹ Wszystkie informacje ilościowe zawarte są w raportach rocznych oraz w skonsolidowanych raportach rocznych z poszczególnych lat. Dane te będą wielokrotnie przytaczane; np. posłużą do obliczenia wskaźników wyceny kapitału ludzkiego.

trudnionych w Grupie Kapitałowej Comarch S.A. Tabela 2 wskazuje na zwiększenie liczby pracowników produkcyjnych oraz konsultantów technicznych w okresie 3 lat, mimo że w roku 2009 obserwowano znaczny spadek liczby zatrudnionych w tej grupie pracowniczej. Drugą grupę stanowią pracownicy z takich działów, jak sprzedaż i marketing. Najwięcej było ich w 2009 r. W okresie 2008-2009 do wymienionych działów przyjęto 70 nowych pracowników. Nieznacznie zwiększa się liczba pracowników w trzeciej grupie – administracji. W latach 2008-2010 na tych stanowiskach przybyło 68 pracowników.

Tabela 2. Podział pracowników według rodzaju wykonywanej pracy w Grupie Kapitałowej Comarch S.A.

Podział pracowników według rodzaju wykonywanej pracy	2008 r.	2009 r.	2010 r.
• pracownicy produkcyjni oraz konsultanci techniczni	2 683	2 508	2 709
• sprzedaż i marketing	343	413	395
• administracja	290	327	358
Suma pracowników	3 316	3 248	3 462

Źródło: opracowanie własne.

5. Wartość kapitału ludzkiego

Poniżej przedstawiono odpowiednie tabele wraz z opisami dotyczącymi wartości kapitału ludzkiego. Ze względu na ograniczone dane, jakie podaje Grupa Kapitałowa Comarch S.A., zaprezentowano tylko te wskaźniki, do których zgromadzono potrzebne dane. Scharakteryzowano ogólne dane finansowe firmy oraz przedstawiono wskaźniki w przeliczeniu na jednego pracownika. Na podstawie zaprezentowanych danych będą obliczone wskaźniki finansowe i pozafinansowe.

Inwestując w swoich pracowników, Grupa Kapitałowa Comarch S.A. staje się przykładem nowoczesnej firmy. Inwestycja nie tylko powinna przynosić wartość dodaną firmy (np. wzrost sprzedaży), ale także powinna się przyczyniać do umacniania więzi na linii pracownik–pracodawca. Wydatki na personel nie są kosztem, lecz długofalową inwestycją poddawaną analizie wskaźnikowej¹². Wskaźnik przychodu z kapitału ludzkiego oblicza się, dzieląc przychody ze sprzedaży przez liczbę etatów¹³.

Wskaźnik przychodu z kapitału ludzkiego jest zróżnicowany na przestrzeni 3 lat poddawanych analizie. W roku 2008 Grupa Kapitałowa Comarch S.A. wyka-

¹² R. Baszak, *Pomiar zwrotu z inwestycji w HR za pomocą wskaźnika ROI*, „Sztuka Zarządzania” 2012, nr 29.

¹³ D. Wędzki, *Analiza wskaźnikowa sprawozdania finansowego*, t. 2, *Wskaźniki finansowe. Charakterystyka wskaźników, systemów wskaźników i metod ich oceny*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2009.

zała najniższą sprzedaż przypadającą na jednego pracownika; wyniosła ona 211,39 tysięcy złotych. Minimalnie większe przychody ze sprzedaży firma osiągnęła w latach 2009-2010 (zob. dane liczbowe zawarte w tab. 3).

Tabela 3. Wskaźnik przychodu z kapitału ludzkiego w Grupie Kapitałowej Comarch S.A.

Wyszczególnienie	2008 r.	2009 r.	2010 r.
Przychody* ze sprzedaży ¹⁴	700 965	729 403	761 361
Liczba etatów	3316	3248	3462
Wynik	211,39	224,92	219,92

* Dane prezentowane są w tys. zł.

Źródło: opracowanie własne.

Efektywność firmy można obliczyć za pomocą dwóch wskaźników: wskaźnika zyskowności sprzedaży, informującego o zainteresowaniu odbiorców kierowanym do nich produktem, a także wskaźnika produktywności aktywów, obrazującego racjonalność gospodarowania majątkiem. Dzieląc zysk netto przez przychody ze sprzedaży, otrzymamy wskaźnik zyskowności sprzedaży.

Wskaźnik zyskowności sprzedaży obrazujący zainteresowanie przez klienta produktami Grupy Kapitałowej Comarch S.A. w latach 2008-2010 wykazywał trend spadkowy. W roku 2008 wskaźnik ten wynosił 0,29, natomiast w kolejnych dwóch latach gwałtownie spadł. W roku 2010 osiągnął poziom 0,03. Klienci z roku na rok mniej interesują się produktami oferowanymi przez Grupę Kapitałową Comarch S.A. Fakt ten może wynikać z nasycenia rynku substytutami oferującymi produkty podobne do produktów Grupy Kapitałowej Comarch S.A.

Tabela 4. Wskaźnik zyskowności sprzedaży w Grupie Kapitałowej Comarch S.A.

Wyszczególnienie	2008 r.	2009 r.	2010 r.
Zysk* netto ¹⁵	201 222	26 434	23 957
Przychody ze sprzedaży*	700 965	729 403	761 361
Wynik	0,287	0,036	0,031

* Dane prezentowane są w tys. zł.

Źródło: opracowanie własne.

Dzieląc przychody ze sprzedaży przez aktywa ogółem, otrzyma się wskaźnik produktywności aktywów¹⁶. Wskaźnik produktywności aktywów służy do oceny

¹⁴ Dane zawarte w poszczególnych raportach rocznych z lat 2008, 2009, 2010.

¹⁵ Dane zawarte w poszczególnych raportach rocznych/skonsolidowanych raportach rocznych z lat 2008, 2009, 2010.

¹⁶ D. Wędzki, wyd. cyt.

efektywności gospodarowania całkowitym majątkiem spółki. Grupa Kapitałowa Comarch S.A. była najlepiej zarządzana w 2009 r. Wskaźnik produktywności aktywów wyniósł wówczas 0,81. Pozostałe lata (2010 i 2008) funkcjonowania Grupy Kapitałowej Comarch S.A. pokazały, iż firma jest w stanie efektywnie gospodarować majątkiem spółki – potwierdzają to dane zawarte w tab. 5.

Tabela 5. Wskaźnik produktywności aktywów

Wyszczególnienie	2008 r.	2009 r.	2010 r.
Przychody ze sprzedaży*	700 965	729 403	761 361
Aktywa* ogółem ¹⁷	951 247	895 106	968 105
Wynik	0,736	0,814	0,786

* Dane prezentowane są w tys. zł.

Źródło: opracowanie własne.

Wydajność pracy to ilość dóbr lub usług wytworzonych przez jednego pracownika w konkretnej jednostce czasu. Poziom wydajności pracy zależy od wielu czynników, np. kwalifikacji pracowników, zaawansowania technologicznego czy jakości maszyn, na których się pracuje. Wydajność pracy określa przede wszystkim konkurencyjność firmy. Aby obliczyć wydajność pracy, trzeba znać takie dane, jak przychody ze sprzedaży oraz liczbę pracowników zatrudnionych na stałe¹⁸. Wskaźnik wydajności pracy stanowi wynik dzielenia przychodów przez liczbę pracowników¹⁹.

Tabela 6. Wydajność pracy w Grupie Kapitałowej Comarch S.A.

Wyszczególnienie	2008 r.	2009 r.	2010 r.
Przychody ze sprzedaży*	700 965	729 403	761 361
Liczba pracowników	3 316	3 248	3 462
Wynik	211 388	224 571	219 923

* Dane prezentowane są w tys. zł.

Źródło: opracowanie własne.

Wskaźnik wydajności pracy w latach 2008-2010 utrzymywał się na zbliżonym poziomie. Największą wartość osiągnął w 2009 r. Wynik ten może sugerować, że pracownicy przez cały czas pracują z takim samym zaangażowaniem.

¹⁷ Dane zawarte w poszczególnych raportach rocznych/skonsolidowanych raportach rocznych z lat 2008, 2009, 2010.

¹⁸ W.F. Cascio, *Kalkulacja kosztów zasobów ludzkich*, przekł. I. Podsiadło, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001.

¹⁹ D. Dębski, *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstw*, cz. 2, PWN, Warszawa 2006.

Inwestycja w kapitał ludzki kojarzy się przede wszystkim ze szkoleniami. Centrum Szkoleniowe, które wchodzi w skład Grupy Kapitałowej Comarch S.A., działa od 1996 r., prowadzi i organizuje szkolenia w kraju i za granicą. Bogata oferta Centrum Szkoleniowego zapewnia szeroki zakres możliwych szkoleń. Tematyka jest bardzo zróżnicowana. Uzyskanie certyfikatu jakości z serii ISO 9001:2000 daje gwarancję jakości usług świadczonych przez Centrum Szkoleniowe. Wykładowcy są ekspertami w swoich dziedzinach. Centrum Szkoleniowe Comarch realizuje także projekty szkoleniowe dofinansowane z Unii Europejskiej dla pracowników Grupy Kapitałowej Comarch S.A. oraz dla przedsiębiorców mikro-, małych, średnich i dużych firm na terenie całego kraju. W 2010 r. aż 1049 pracowników Comarch ukończyło szkolenia z 40 różnych tematów obejmujących tematykę ICT. W ramach podnoszenia kompetencji swoich pracowników w ciągu ostatnich lat przeszkolonych zostało 1188 osób zatrudnionych w Comarch z 34 różnych umiejętności interpersonalnych, w tym np. „Comarch MBA – profesjonalny menedżer”²⁰.

Dane jakościowe kłócą się z danymi ilościowymi podawanymi przez Grupę Kapitałową Comarch S.A. W dalszej części tekstu zaprezentowano tabele (tab. 7-8) i wyniki finansowe dotyczące tematyki szkoleń w Grupie Kapitałowej Comarch S.A. Wydać by się mogło, że dane te obrazują znacznie mniejsze wydatki na szkolenia niż dane, o których pisano wcześniej.

Tabela 7. Wydatki na szkolenia w latach 2008-2010 w Grupie Kapitałowej Comarch S.A.

Wyszczególnienie	2008 r.	2009 r.	2010 r.
Wydatki* na szkolenia ²¹	1 726	1 401	1 055

* Dane prezentowane są w tys. zł.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 8. Średnie wydatki na szkolenia przypadające na jednego pracownika w Grupie Kapitałowej Comarch S.A.

Wyszczególnienie	2008 r.	2009 r.	2010 r.
Wydatki na szkolenia*	1 726	1 401	1 055
Liczba pracowników zatrudnionych na stałe	3 316	3 248	3 462
Wynik	520,50	431,34	304,73

* Dane prezentowane są w tys. zł.

Źródło: opracowanie własne.

²⁰ Informacje pochodzą ze strony <http://www.comarch.pl/szkolenia/> (6.11.2012).

²¹ Dane zawarte w poszczególnych raportach rocznych/skonsolidowanych raportach rocznych z lat 2008, 2009, 2010.

Pula wydatków na szkolenia pracownicze spada, począwszy od 2008 r. Porównując rok 2010 z rokiem 2008, zauważyć można, że Grupa Kapitałowa Comarch S.A. wydała na cele szkoleniowe aż o 61% mniej pieniędzy. Warto dodać, iż w tych latach nie odnotowano znaczącego spadku bądź wzrostu liczby pracowników.

Wskaźnik wydatków przypadających na jednego pracownika w zakresie szkoleń oblicza się, dzieląc wydatki na szkolenia przez liczbę etatów. Z danych (zob. tab. 8) wynika, że średnie wydatki na szkolenia przypadające na jednego pracownika od 2008 r. stale maleją. Z roku na rok Grupa Kapitałowa Comarch S.A. coraz mniej pieniędzy przeznaczają na doszkalanie swoich pracowników. Porównując rok 2009 z rokiem 2008, zauważa się, że firma przeznaczyła na jednego pracownika w zakresie szkoleń o 89,16 zł mniej, natomiast w stosunku roku 2010 r. do roku 2009 był to koszt mniejszy o 126,61 zł. Zmniejszanie wydatków na szkolenia może sugerować np. spadające zainteresowanie pracowników oferowanymi szkoleniami bądź doszkalanie się pracowników na własną rękę.

Pracownik, pracując, przynosi zysk. Zysk ten można policzyć, dzieląc zysk netto danej firmy przez liczbę etatów²².

Dochód w przeliczeniu na jednego pracownika w latach 2008-2010 rozkłada się bardzo nierównomiernie (zob. tab. 9). Porównując rok 2010 z rokiem 2008, odnotowuje się prawie dziesięciokrotny spadek zysków. Spadek ten może wynikać ze znacznego obniżenia się zysków netto w okresie 2008-2010. Warto podkreślić, że liczba etatów nie wpłynęła znacząco na wynik, ponieważ utrzymywała się mniej więcej na stałym poziomie.

Tabela 9. Dochód/zysk w przeliczeniu na jednego pracownika w Grupie Kapitałowej Comarch S.A.

Wyszczególnienie	2008 r.	2009 r.	2010 r.
Zysk netto*	201 222	26 434	23 957
Liczba etatów	3 316	3 248	3 462
Wynik*	60 682	8 138	6 919

* Dane prezentowane są w tys. zł.

Źródło: opracowanie własne.

Warto się przyjrzeć wartości kapitału ludzkiego z perspektywy horyzontalnej – spojrzeć na Grupę Kapitałową Comarch S.A. jako na jedność samą w sobie. W tym celu wykorzystano dwa wskaźniki:

- ekonomiczną wartość dodaną,
- ekonomiczną wartość dodaną kapitału ludzkiego.

Ekonomiczną wartość dodaną oblicza się na podstawie kilku składowych: najpierw trzeba dodać wynagrodzenia i świadczenia, następnie tę sumę odjąć od zysku

²² A. Nalepki (red.), *Organizacje komercyjne i niekomercyjne wobec wzmoczonej konkurencji oraz wzrastających wymagań konsumentów*, Wydawnictwo WSB-NLU, Nowy Sącz 2008.

netto i na koniec podzielić to przez liczbę zatrudnionych²³. Po uproszczeniu równanie to wygląda następująco:

$$\text{EWD} = \text{zysk netto} - (\text{wynagrodzenia} + \text{świadczenia}) / \text{liczba zatrudnionych}.$$

Ekonomiczna wartość dodana to inaczej zysk ekonomiczny. Wskaźnik ten ukazuje dodatnią/ujemną wartość dla właścicieli firmy, np. dla akcjonariuszy. Wartość dodatnią uzyskać można, gdy stopa zwrotu z zainwestowanego kapitału będzie przewyższać koszt uzyskania i rozporządzania tym kapitałem²⁴. W Grupie Kapitałowej Comarch S.A. ekonomiczna wartość dodana przyjmuje wartości ujemne. Koszty kapitału ludzkiego w okresie 2008-2010 rosną ujemnie. Grupa Kapitałowa Comarch S.A. odnotowała regres. Najniższy ujemny koszt kapitału ludzkiego był w roku 2008, natomiast najwyższy ujemny – w roku 2009. Wyniki te wskazują na wyższy koszt dysponowania kapitałem niż na stopę zwrotu z inwestycji w tenże kapitał.

Tabela 10. Ekonomiczna wartość dodana w Grupie Kapitałowej Comarch S.A.

Wyszczególnienie	2008 r.	2009 r.	2010 r.
Zysk netto*	201 222	26 434	23 957
Wynagrodzenia* i świadczenia ²⁵	249 502	367 739	371 846
Liczba zatrudnionych	3 316	3 248	3 462
Wynik*	-14 559	-105 081	-100 492

* Dane prezentowane są w tys. zł.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 11. Ekonomiczna wartość dodana kapitału ludzkiego

Wyszczególnienie	2008 r.	2009 r.	2010 r.
Zysk netto*	201 222	26 434	23 957
Koszt kapitału*	217 813	319 653	321 101
Liczba zatrudnionych	3 316	3 248	3 462
Wynik*	-5 003	-9 028	-8 583

* Dane prezentowane są w tys. zł.

Źródło: opracowanie własne.

Ekonomiczna wartość dodana kapitału ludzkiego obliczana jest według wzoru:

$$\text{EWDKL} = \text{zysk netto po opodatkowaniu} - \text{koszt kapitału} / \text{liczba zatrudnionych}^{26}.$$

²³ D. Jemielniak, A.K. Koźmiński (red.), *Zarządzanie wiedzą*, PWN, Warszawa 2012.

²⁴ P. Szczepankowski, *Zarządzanie finansami przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa 2004.

²⁵ Dane zawarte w poszczególnych raportach rocznych/skonsolidowanych raportach rocznych z lat 2008, 2009, 2010.

²⁶ G. Łukasiewicz, *Kapitał ludzki organizacji. Pomiar i sprawozdawczość*, PWN, Warszawa 2009.

Ekonomiczna wartość dodana kapitału ludzkiego to cenne źródło, przedstawiające realną stronę zysku/straty w firmie (zob. tab. 10-11). Wskaźnik ten informuje o działaniach kierownictwa i ich wpływie na rzeczywiste powiększanie/pomniejszanie zysku ekonomicznego. Ekonomiczna wartość dodana kapitału ludzkiego obrazuje, iż działania kierownictwa nie powiększają wartości ekonomicznej Grupy Kapitałowej Comarch S.A; znajduje się ona na poziomie ujemnym. W latach 2009 i 2010 EWDKL osiągała podobne wyniki, przewyższając wynik z roku 2008 – w każdym przypadku są to wyniki ujemne.

6. Podsumowanie

Wyceny kapitału ludzkiego można dokonać na podstawie wskaźników. Analizując wybrane wskaźniki, stwierdzić można, że Grupa Kapitałowa Comarch S.A. dąży do stabilnego rozwoju. Stara się inwestować w kapitał ludzki, mimo iż czasami uzyskuje ujemne wartości w zakresie ponoszonych kosztów. Obecnie, w okresie gospodarki opartej na wiedzy, potrzeba pomiaru i wyceny staje się koniecznością, jeżeli firma chce się rozwijać i dążyć do osiągnięcia wyznaczonych celów.

W artykule skupiono się głównie na prezentacji danych finansowych i ich wykorzystaniu w celach wyceny kapitału ludzkiego. Warto zaznaczyć, że oprócz użytej metody finansowej możliwa jest także wycena kapitału ludzkiego za pomocą danych jakościowych. Nieustanne nakłady inwestycyjne pomnażają wartość kapitału ludzkiego. Podsumowując rozważania, można stwierdzić, że kapitał ludzki stanowi najważniejszy zasób firmy, który przesądza o jej pozycji na rynku.

Literatura

- Baszak R., *Pomiar zwrotu z inwestycji w HR za pomocą wskaźnika ROI*, „Sztuka Zarządzania” 2012, nr 29.
- Becker B.E., Huselid M.A., Ulrich D. (red.), *Karta wyników zarządzania zasobami ludzkimi*, przekł. I. Sochacka, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
- Becker G.S., *The Oxford Handbook of Human Capital*, Oxford University Press, New York 2011.
- Cascio W.F., *Kalkulacja kosztów zasobów ludzkich*, przekł. I. Podsiadło, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001.
- Czerniachowicz B., *Kapitał ludzki jako źródło wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstwa*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 329, Szczecin 2002.
- Dębski D., *Ekonomia i organizacja przedsiębiorstw*, cz. 2, PWN, Warszawa 2006.
- Domański R.S., *Kapitał ludzki, podział pracy i konkurencyjność*, „Gospodarka Narodowa” 2000, nr 7-8.
- Haveman R.H., Bershader A., Schwabish A., *Human Capital in the United States from 1975 to 2000: Patterns of Growth and Utilization*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research Kalamazoo, Michigan 2003.
- Jemielniak D., Koźmiński A.K. (red.), *Zarządzanie wiedzą*, PWN, Warszawa 2012.
- Lukasiewicz G., *Kapitał ludzki organizacji. Pomiar i sprawozdawczość*, PWN, Warszawa 2009.

- Łukasiewicz G., *Metody pomiaru kapitału ludzkiego*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego nr 6, Rzeszów 2005.
- Marciniak J., *Standaryzacja procesów zarządzania personelem*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Nalepki A. (red.), *Organizacje komercyjne i niekomercyjne wobec wzmożonej konkurencji oraz wzrastających wymagań konsumentów*, Wydawnictwo WSB-NLU, Nowy Sącz 2008.
- OECD, *The Well-being of Nations, The Role of Human and Social Capital*, OECD Publishing, 2001.
- Szczepankowski P., *Zarządzanie finansami przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa 2004.
- Wędzki D., *Analiza wskaźnikowa sprawozdania finansowego*, t. 2, *Wskaźniki finansowe. Charakterystyka wskaźników, systemów wskaźników i metod ich oceny*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2009.
- Zając Cz., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, 2011.

Źródła internetowe

- http://www.comarch.com/files_eu/file_716/2008_10_11_SII_826.pdf.
- <http://www.comarch.pl/o-firmie/kodeks-etyczny>.
- <http://www.comarch.pl/o-firmie/profil-i-strategia>.
- <http://www.comarch.pl/o-firmie/sponsoring-i-csr>.
- <http://www.comarch.pl/szkolenia/o-nas>.
- <http://www.comarch.pl/centrumprasowe/aktualnosci/korporacja/szkoleniapracownikowcomarchdofinansowane-przez-unie-europejska>.
- http://www.comarch.pl/files_pl/file_2214/Oswiadczenieostosowaniuladukorporacyjnego_RS_2010.pdf.
- http://www.comarch.pl/files_pl/file_2248/ComarchSARaportRoczny2008_2722.pdf.
- http://www.comarch.pl/files_pl/file_2142/Comarch_Raport_Roczny_2009_PL.pdf.
- http://www.comarch.pl/files_pl/file_7850/Raport-Roczny-Comarch-2010-PL-stronami-LQ.pdf.
- http://www.comarch.pl/files_pl/file_7062/RS-2008.pdf.
- http://www.comarch.pl/files_pl/file_7062/RS-2009.pdf.
- http://www.comarch.pl/files_pl/file_7062/RS-2010.pdf.
- http://www.comarch.pl/files_pl/file_7062/SAR_opinia.pdf.
- <http://www.comarch.pl/relacje-inwestorskie/wybrane-dane-finansowe>.
- http://www.comarch.pl/files_pl/file_7826/wskazniki-2010.pdf.

VALUATION OF HUMAN CAPITAL ON THE EXAMPLE OF CAPITAL GROUP OF COMARCH JOINT STOCK COMPANY

Summary: The objective of the work focuses on the indicators for the measurement of human capital. The object of the research and reference to the practical application of human capital indicators is Comarch SA. A financial method was applied in the analysis. For cross-sectional analysis of human capital valuation financial data of Comarch Capital Group contained in the annual reports were used. Based on the selective ratio analysis Comarch Group SA was characterized in terms of investment in human capital. Comarch SA tries to invest in human capital.

Keywords: Comarch SA, human capital, financial method, indicators of human capital.