

Marek Kunasz*

Uniwersytet Szczeciński

POMIAR EFEKTYWNOŚCI WYKORZYSTANIA KAPITAŁU LUDZKIEGO NA PRZYKŁADZIE PODMIOTÓW RADIOFONII PUBLICZNEJ W POLSCE

Streszczenie

W obliczu burzliwych zmian zachodzących w otoczeniu przedsiębiorstw funkcja personalna urasta do roli jednej z najistotniejszych funkcji nowoczesnego podmiotu gospodarczego. Jednak jest to obszar, którego nie mierzy się w ogóle albo bardzo niechętnie mimo oferowanego w teorii i praktyce bogatego, stale rozwijanego instrumentarium pomiarowego. Istnieje zatem potrzeba prowadzenia wszechstronnych analiz mających na celu pomiar zjawisk we wspomnianym obszarze funkcjonalnym. W opracowaniu podjęto próbę pomiaru efektywności wykorzystania kapitału ludzkiego w organizacji poprzez pryzmat indywidualnie dobranych mierników i wskaźników kapitału ludzkiego. Analizy prowadzono na przykładzie podmiotów radiofonii publicznej w Polsce. Źródłem danych empirycznych były sprawozdania KRRiT. Horyzont czasowy badań to lata 2001–2010.

Słowa kluczowe: regionalne media publiczne, pomiar kapitału ludzkiego, inwestycje w kapitał ludzki, zarządzanie zasobami ludzkimi

* Adres e-mail: marek@kunasz.eu.

Wprowadzenie

Potęę organizacji budują ludzie. Ich wiedza i umiejętności w coraz większym stopniu decydują o sile rynkowej, pozycji konkurencyjnej bądź wartości danego podmiotu. W analizowanym kontekście funkcja personalna urasta do rangi strategicznej sfery funkcjonowania organizacji. Jednak bez stałego monitoringu i pomiaru działań w sferze personalnej trudno mówić o efektywnym zarządzaniu sferą personalną. Stąd też obecnie obserwowana jest reorientacja zainteresowań teoretyków i praktyków zarządzania z aspektów „miękkich” gospodarowania kapitałem ludzkim na rzecz tych, które dadzą się zmierzyć. Niniejszy artykuł wpisuje się w ten trend.

Celem pracy była analiza porównawcza kształtowania się wybranych wskaźników efektywności wykorzystania kapitału ludzkiego w segmentach spółek radiofonii publicznej. Analizy porównawcze prowadzono oddzielnie dla Polskiego Radia SA oraz segmentu 17 spółek regionalnej radiofonii publicznej, stąd też i opis materiału empirycznego był prezentowany oddzielnie dla obu analizowanych segmentów. Horyzont czasowy badań obejmuje lata 2000–2010. Wykorzystane źródła to istniejący materiał teoretyczny zawarty w literaturze dotyczącej poruszanej problematyki. Źródła danych empirycznych obejmują raporty i opracowania prezentujące podejmowaną problematykę, przygotowane przez KRRiT¹.

Pomiar efektywności wykorzystania kapitału ludzkiego w obu segmentach radiofonii publicznej został sporządzony na podstawie miar funkcji personalnej zaproponowanych przez J. Fitz-Enza z Saratoga Institute. W badaniu wykorzystano następujące wskaźniki ułatwiające ocenę efektywności nakładów na zasoby ludzkie w przedsiębiorstwie²:

- zwrot z inwestycji w kapitał ludzki (HC ROI),
- ekonomiczna wartość dodana kapitału ludzkiego (HCVA),
- przychód z kapitału ludzkiego (HCR),
- zysk netto z kapitału ludzkiego.

¹ *Informacja o podstawowych problemach radiofonii i telewizji*, KRRiT, Warszawa 2001–2011; *Sprawozdanie Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji z działalności w 2010 roku*, KRRiT, Warszawa 2011; *Strategia regulacyjna na lata 2011–2013*, KRRiT, Warszawa 2011.

² P. Sierociński, *Mierniki efektywności zarządzania kapitałem ludzkim. Wyniki badań spółek giełdowych*, w: *Pomiar i rozwój kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa*, red. D. Dobija, Polska Fundacja Promocji Kadr, Warszawa 2003, s. 152.

Są to ogólnie przyjęte i powszechnie akceptowane wskaźniki efektywności funkcji kadrowej, które można określić mianem wskaźników strategicznych.

1. Pomiar efektywności wykorzystania kapitału ludzkiego – wybrane aspekty teoretyczne

Wiedza i informacja to czynniki, które zyskały obecnie na znaczeniu. Są traktowane jako podstawowy budulec trwałej przewagi konkurencyjnej oraz źródło kreowania wartości organizacji. Firmy, które chcą efektywnie wykorzystywać swój kapitał intelektualny, muszą wiedzieć, co się nań składa, powinny także umieć określić jego wartość.

Współczesne organizacje operują liczbami, przetwarzają ogromną liczbę danych, jednak koncentrując się głównie na sferze efektywności finansowej, w swoich analizach dotyczących tego, co materialne, możliwe do zapisania w ramach systemu tradycyjnej sprawozdawczości finansowej. Stąd też tak ważny obszar zarządzania jak sfera personalna często znajduje się poza zasięgiem systemów monitoringu³. Według szacunków Fitz-Enza⁴ 50% menedżerów personalnych nie prowadzi pomiarów w obszarze funkcji personalnej. Z czego wynika ta niechęć? Według przywołanego autora wśród podstawowych przyczyn można wskazać myślowy stereotyp, że prowadząc pomiary w sferze personalnej, dotyka się tak delikatnych obszarów, że monitoring wspomnianych działań staje się sprawą co najmniej niezręczną. Ponadto, nie prowadzi się takich badań w obawie, że pomiar sfery personalnej obnażyłby w sposób obiektywny niedoskonały stan gospodarowania zasobami ludzkimi w organizacji.

Jednak w ostatnich latach obserwuje się trend reorientacji zainteresowań w kierunku rozwiązań opierających się na wykorzystaniu „twardych” danych opisujących rzeczywistość personalną⁵. Pojawiają się postulaty, aby w dobre gospodarce opartej na wiedzy stosować bardziej zróżnicowane spektrum miar dla odwzorowania potencjału przedsiębiorstwa. Tradycyjny system sprawozdawczości określa wartość rzeczowych i finansowych składników aktywów organizacji, co nijak ma się

³ M. Kunasz, *Pomiar efektywności wykorzystania kapitału ludzkiego*, w: *Kapitał ludzki w gospodarce opartej na wiedzy*, red. D. Kopycińska, Wyd. US, Szczecin 2006, s. 120.

⁴ J. Fitz-Enz, *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001.

⁵ B. Skowron-Mielnik, *Nowe obszary badawcze w zarządzaniu zasobami ludzkimi – nauka i praktyka*, „Współczesne Zarządzanie” 2012, nr 3, s. 100.

do jej rzeczywistej wartości rynkowej. Systemy te nie uwzględniają zatem wartości aktywów niematerialnych. W efekcie wzrasta ryzyko podejmowania decyzji strategicznych na podstawie danych ekonomiczno-finansowych. Na zapotrzebowanie praktyków biznesu odpowiada teoria. W literaturze przedmiotu pojawiły się liczne propozycje rozwiązań metodologicznych uwzględniających pomijaną sferę monitoringu. Za K.E. Sveibym⁶ można je zakwalifikować do czterech grup metod⁷:

- metody bezpośredniej wyceny (DIC),
- metody oparte na kapitalizacji rynkowej (MCM),
- metody oparte o zwrot na aktywach (ROA),
- metody kart punktowych (SC).

Zatem nie istnieje obecnie jednolity, powszechnie akceptowany sposób pomiaru wartości aktywów niematerialnych i kapitału intelektualnego. Najbardziej rozpowszechnione modele pomiarowe (np. macierz wyników kapitału ludzkiego, zrównoważona karta wyników, Monitor Aktywów Niematerialnych, Nawigator Scandii)⁸ należą do grupy tzw. kart punktowych. Metody te pozwalają na identyfikację i pomiar poszczególnych elementów składowych struktury kapitału intelektualnego organizacji za pośrednictwem zestawu mierników i wskaźników, przy czym należy odnotować, iż każdy z systemów wykorzystuje odmienny zestaw miar⁹. Rodzi się zatem konieczność dokonania wyboru tych miar dopasowanych głównie do specyfiki danego podmiotu. Zwłaszcza że operowanie dużą liczbą wskaźników może się okazać bardzo skomplikowanym i kłopotliwym zadaniem. Lepiej bowiem mieć

⁶ K.E. Sveiby, *Methods for Measuring Intangible Assets*, www.sveiby.com/articles/ (12.04.2013).

⁷ M. Strojny, *Metody i narzędzia pomiaru kapitału intelektualnego w organizacji*, w: *Pomiar i rozwój...*, s. 105; M. Kunasz, *Wybrane narzędzia pomiaru kapitału intelektualnego*, „Optimum – Studia Ekonomiczne” 2007, nr 2, s. 98; A. Ujwary-Gil, *Kapitał intelektualny a wartość rynkowa przedsiębiorstwa*, C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 56.

⁸ Szerzej: M. Kunasz, *Klasyfikacja metod oraz narzędzi pomiaru kapitału intelektualnego i aktywów niematerialnych*, „Rola Informatyki w Naukach Ekonomicznych i Społecznych. Innowacje i Implikacje Interdyscyplinarne” 2007, nr 4.

⁹ M. Kunasz, *System pomiaru funkcji personalnej w przedsiębiorstwie – zestaw indywidualnie dobranych mierników i wskaźników*, w: *Przemiany rynku pracy w kontekście procesów społecznych i gospodarczych*, red. J. Poteralski, Wyd. US, Szczecin, s. 260.

mniej precyzyjne, ale prawidłowe dane, niż takie, które zostały precyzyjnie określone, a nie odzwierciedlają interesującej nas rzeczywistości¹⁰.

Kluczową kwestią jest w tym kontekście, uwzględniając postulat Fitz-Enza, wyodrębnienie miar o charakterze strategicznym, których stała kontrola jest zadaniem wykonalnym.

2. Wyniki badań

W tabeli 1 przedstawiono dane źródłowe dla prowadzonych analiz w przyjętym okresie badawczym. Oddzielnie dla Polskiego Radia SA i segmentu spółek radiofonii regionalnej przedstawiono dane dotyczące przychodów ogółem, poszczególnych kategorii kosztów: wynagrodzeń, świadczeń, łącznych kosztów osobowych oraz kosztów ogółem, a także dane o przeciętnym zatrudnieniu i rezultatach działalności spółek materializujących się w zysku netto. Materiał empiryczny dla analiz segmentu spółek radiofonii regionalnej (tworzy je 17 spółek regionalnych – oddzielnych podmiotów gospodarczych) w ujęciu syntetycznym oraz dla Polskiego Radia SA obejmował dane dostępne w raportach i opracowaniach prezentujących podejmowaną problematykę, przygotowanych przez KRRiT.

W obu analizowanych segmentach można zaobserwować podobne scenariusze zmian badanych kategorii ekonomicznych. W podanej analizie okresie obserwowano niewielkie redukcje łącznych przychodów i kosztów, jednak towarzyszył im dodatni przyrost poziomu kosztów osobowych (o 17,1% w Polskim Radiu SA oraz o 13,7% w segmencie spółek radiofonii regionalnej), co przekładało się na istotne redukcje pozostałych kategorii kosztów rodzajowych. Wzrostowi kosztów osobowych towarzyszyły redukcje zatrudnienia (o ok. 20%). W badanym okresie w obu segmentach zaobserwowano spadek zyskowności, jednak w wyraźnie większym zakresie negatywne zmiany w otoczeniu wpłynęły na zyskowność Polskiego Radia SA (spadek zysku netto o 67,1% w stosunku do adekwatnych zmian w segmencie spółek radiofonii regionalnej o 3,2%).

¹⁰ M. Bratnicki, *Pomiar kapitału intelektualnego*, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*” 2000, nr 11, s. 13.

Tabela 1. Dane źródłowe dla prowadzonych analiz (w mln zł)

Zmienna	2001	2002	2003	2004	2005
Polskie Radio SA					
Przychody ogółem	271,0	269,7	279,3	291,3	296,5
Koszty ogółem	247,8	252,1	260,4	276,5	281,4
Wynagrodzenia	87,2	89,2	93,5	95,1	95,1
Świadczenia	15,9	16,1	16,4	17,2	17,7
Koszty osobowe	103,1	105,3	109,9	112,3	112,8
Wynik netto	7,6	10,3	8,3	10,0	13,0
Przeciętne zatrudnienie	1641,9	1623,2	1618,4	1575,6	1555,5
Radiofonia regionalna					
Przychody ogółem	219,4	206,9	209,7	203,5	207,4
Koszty ogółem	207,4	197,2	198,0	194,7	195,9
Wynagrodzenia	83,7	83,2	83,4	81,7	81,7
Świadczenia	17,2	16,8	16,2	15,8	15,7
Koszty osobowe	100,9	100,0	99,6	97,5	97,4
Wynik netto	6,2	3,1	7,0	5,6	7,8
Przeciętne zatrudnienie	1812,5	1735,4	1677,6	1604,4	1550,6
Zmienna	2006	2007	2008	2009	2010
Polskie Radio SA					
Przychody ogółem	306,5	287,3	255,8	251,8	270,7
Koszty ogółem	273,9	275,8	268,0	240,4	241,0
Wynagrodzenia	93,9	110,2	105,0	96,1	103,2
Świadczenia	18,1	18,2	16,4	15,9	17,5
Koszty osobowe	112,0	128,4	121,4	112,0	120,7
Wynik netto	17,6	15,8	-14,1	-1,5	2,5
Przeciętne zatrudnienie	1439,5	1389,8	1226,5	1258,2	1307,0
Radiofonia regionalna					
Przychody ogółem	211,3	222,9	212,5	210,2	212,9
Koszty ogółem	197,0	201,7	197,1	197,9	201,7
Wynagrodzenia	87,3	90,2	92,9	93,8	97,0
Świadczenia	16,5	17,2	16,4	16,8	17,7
Koszty osobowe	103,8	107,4	109,3	110,6	114,7
Wynik netto	6,8	11,9	10,4	6,9	6,0
Przeciętne zatrudnienie	1569,0	1571,5	1541,4	1504,7	1469,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: *Informacja o podstawowych problemach radiofonii i telewizji*, KRRiT, Warszawa 2001–2011.

Pierwszy z obliczanych i analizowanych w części empirycznej pracy wskaźnik to rentowności inwestycji w kapitał ludzki. Należy go traktować jako podstawową

miarę rentowności zasobów ludzkich. Rentowność inwestycji w kapitał ludzki określa się w podobny sposób co w ujęciu tradycyjnym, jednak w analizach uwzględnia się jedynie inwestycje w kapitał ludzki. W tym ujęciu zakłada się, że nakłady na rzecz pracowników mają charakter inwestycyjny, stąd nie obciążają wyniku finansowanego organizacji. Zatem określając zyskowość, konfrontuje się przychody z kosztami operacyjnymi po wyłączeniu kosztów pracy. Uzyskaną wartość odnosi się do jednej osoby zatrudnionej. Dane prezentujące kształtowanie się analizowanego wskaźnika w obu segmentach radiofonii publicznej w okresie badawczym zestawiono w tabeli 2 i na rysunku 1.

Tabela 2. Rentowność inwestycji w kapitał ludzki w Polskim Radiu SA i spółkach z segmentu radiofonii regionalnej w latach 2001–2010

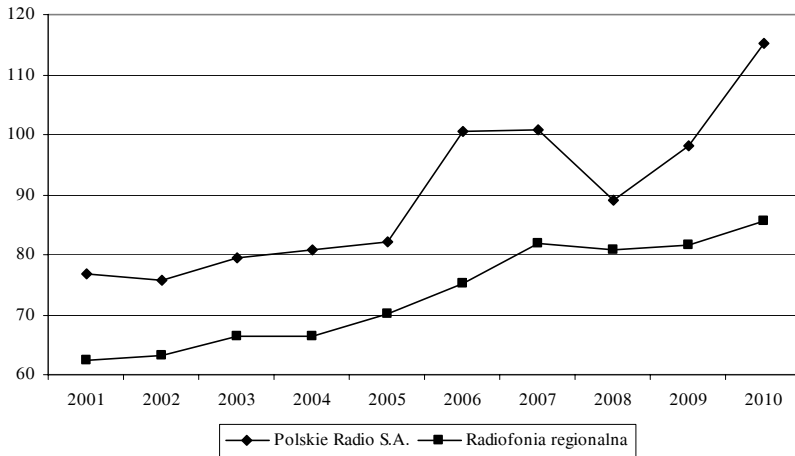
Segment	2001	2002	2003	2004	2005
Polskie Radio SA	76,9	75,7	79,6	80,7	82,2
Radiofonia regionalna	62,3	63,2	66,3	66,3	70,2
Segment	2006	2007	2008	2009	2010
Polskie Radio SA	100,5	100,7	89,0	98,1	115,1
Radiofonia regionalna	75,3	81,8	80,9	81,7	85,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych:
Informacja o podstawowych problemach...

W przypadku obu analizowanych segmentów radiofonii publicznej zaobserwowano wzrost wartości badanego wskaźnika w przyjętym horyzoncie czasowym. Wyraźnie większą rentowność inwestycji w kapitał ludzki odnotować należy w Polskim Radiu SA. Analizowany wskaźnik przyjmował wartości w przedziale od 76,9 do 115,1. W ostatnim roku okresu badawczego odnotowano wartość maksymalną wskaźnika. Z kolei wartość minimalną (75,7) notowano w 2002 r. W ramach okresu badawczego należy wyodrębnić dwa podokresy. W pierwszej fazie notowano stały wzrost wartości wskaźnika do 2007 r., przy czym największy przyrost jego wartości (w stosunku do roku poprzedniego) odnotowano w 2006 r. (z 82,2 do 100,5). W 2008 r. nastąpił dynamiczny spadek wartości analizowanej miary, przy czym miał on charakter jednorazowy, a wskaźnik rentowności inwestycji w kapitał ludzki notował swoje wartości maksymalne. W segmencie spółek radiofonii regionalnej wskaźnik oscylował w przedziale od 62,3 do 85,7, przy czym wartość minimalną i maksymalną wyznaczają graniczne lata okresu badawczego. Również i w tym seg-

mencie w badanym okresie można wyodrębnić dwa podokresy. Do 2007 r. obserwowano stałe tempo przyrostu wartości wskaźnika rentowności inwestycji w kapitał ludzki.

Rysunek 1. Rentowność inwestycji w kapitał ludzki w Polskim Radiu SA i spółkach z segmentu radiofonii regionalnej w latach 2001–2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych:
Informacja o podstawowych problemach...

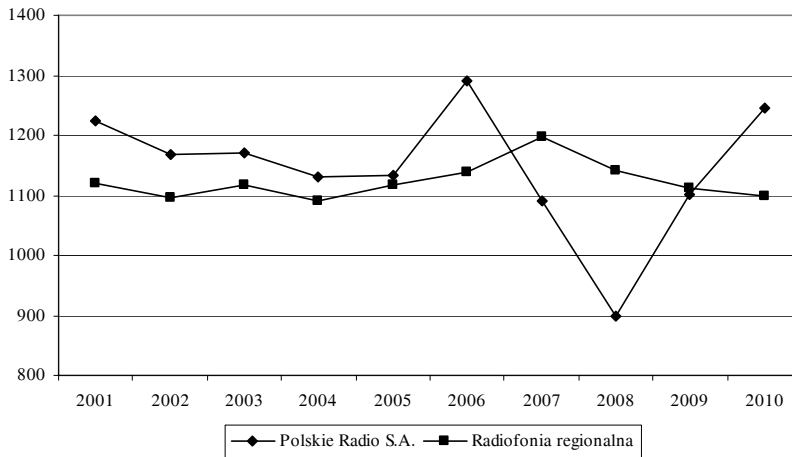
Następnie dla danych z obu analizowanych segmentów obliczono wartość dodaną z kapitału ludzkiego. Obliczając ów wskaźnik, obliczoną podobnie jak w przypadku pierwszego z analizowanych wskaźników (HC ROI) zyskowność kapitału ludzkiego odnosi się do kosztów pracy. Wskaźnik ten określa, ile warte są pracownicy danej organizacji w kontekście wypracowanego zysku w odniesieniu do poniesionych nakładów. Dane prezentujące kształtowanie się analizowanego wskaźnika w obu segmentach radiofonii publicznej w okresie badawczym zestawiono w tabeli 3 i na rysunku 2.

Tabela 3. Wartość dodana z kapitału ludzkiego w Polskim Radiu SA i spółkach z segmentu radiofonii regionalnej w latach 2001–2010 (w tys. zł)

Segment	2001	2002	2003	2004	2005
Polskie Radio SA	1225,0	1167,1	1172,0	1131,8	1133,9
Radiofonia regionalna	1118,9	1097,0	1117,5	1090,3	1118,1
Segment	2006	2007	2008	2009	2010
Polskie Radio SA	1291,1	1089,6	899,5	1101,8	1246,1
Radiofonia regionalna	1137,8	1197,4	1140,9	1111,2	1097,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych:
Informacja o podstawowych problemach...

Rysunek 2. Wartość dodana z kapitału ludzkiego w Polskim Radiu SA i spółkach z segmentu radiofonii regionalnej w latach 2001–2010 (w tys. zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych:
Informacja o podstawowych problemach...

W większości przypadków notowano wyższe wartości analizowanego wskaźnika dla Polskiego Radia SA (w stosunku do porównywanego segmentu). Wartość dodana z kapitału ludzkiego kształtowała się tu w przedziale od 899,5 (2008 r.) do 1291,1 (2006 r.). Jednak biorąc pod uwagę przyjęty horyzont czasowy, zauważono,

że wartość analizowanego wskaźnika zmniejszyła się nieznacznie z 1225 do 1246,1. W przypadku spółek radiofonii regionalnej wartości analizowanego wskaźnika nie zmieniały się w tak dużym przedziale rozpiętości. Poza okresem lat 2006–2008 notuje się praktycznie stały poziom generowanej wartości dodanej z kapitału ludzkiego (oscylujący w przedziale od 1090,3 w 2004 r. – wartość minimalna – do 1118,9 w 2001 r.). W latach 2006–2008 notowano nieznaczny wzrost wartości analizowanego wskaźnika (z maksimum na poziomie 1197,4 w 2007 r.). Do 2005 r. wartości analizowanej miary w obu segmentach wyraźnie się do siebie zbliżały. Okres kolejnych lat to czas wyraźnych dywergencji w zmianach wartości dodanej z kapitału ludzkiego w Polskim Radiu SA. W segmencie spółek radiofonii regionalnej obserwowano w tym czasie relatywnie mniejszą dynamikę wahań.

Analizom poddano także kolejną miarę kapitału ludzkiego – przychód z kapitału ludzkiego (HCR). Wskaźnik ten stanowi podstawową miarę produktywności zatrudnionych. Jest obliczany jako iloraz przychodów całkowitych i liczby zatrudnionych¹¹. Dane prezentujące kształtowanie się analizowanego wskaźnika w obu segmentach radiofonii publicznej w okresie badawczym zestawiono w tabeli 4 i na rysunku 3.

Tabela 4. Przychód z kapitału ludzkiego w Polskim Radiu SA i spółkach z segmentu radiofonii regionalnej w latach 2001–2010 (w tys. zł)

Segment	2001	2002	2003	2004	2005
Polskie Radio SA	165,1	166,2	172,6	184,9	190,6
Radiofonia regionalna	121,0	119,2	125,0	126,8	133,8
Segment	2006	2007	2008	2009	2010
Polskie Radio SA	212,9	206,7	208,6	200,1	207,1
Radiofonia regionalna	134,7	141,8	137,9	139,7	144,9

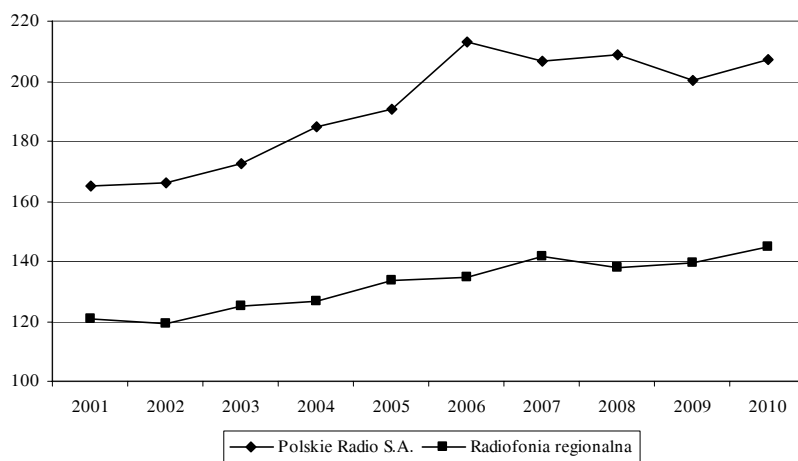
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych:
Informacja o podstawowych problemach...

W badanym okresie ponownie można zarejestrować wyższe poziomy analizowanych miar w Polskim Radiu SA w relacji do adekwatnych danych dla segmentu spółek radiofonii regionalnej. Produktywność pracowników w Polskim Radiu SA wzrosła w badanym okresie ze 165,1 tys. zł do 207,1 tys. zł, w segmencie spółek

¹¹ J. Fitz-Enz, *Rentowność inwestycji...*, s. 44.

radiofonii regionalnej z kolei ze 121 tys. zł do 144,9 tys. zł. W przypadku obu analizowanych segmentów obserwuje się generalnie tendencję stałego wzrostu analizowanych miar, przy czym w Polskim Radiu SA tendencja ta ustabilizowała się (wyhamowała), począwszy od 2006 r. (wtedy też odnotowano wartość maksymalną analizowanego wskaźnika – 212,9 tys. zł). Stabilizację tendencji wzrostowej można zaobserwować również w przypadku spółek z segmentu radiofonii regionalnej, jednak w tym przypadku wartość maksymalną wskaźnika zanotowano w ostatnim roku okresu badawczego. Z kolei wartości minimalne produktywności pracowników odnotowano w Polskim Radiu SA w 2001 r. (165,1 tys. zł), zaś w segmencie spółek radiofonii regionalnej – w 2002 r. (119,2 tys. zł).

Rysunek 3. Przychód z kapitału ludzkiego w Polskim Radiu SA i spółkach z segmentu radiofonii regionalnej w latach 2001–2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych:
Informacja o podstawowych problemach...

Ostatnim z analizowanych wskaźników był zysk netto z kapitału ludzkiego. Wskaźnik ten pozwala obserwować efektywność pracy zatrudnionych w organizacji z perspektywy wypracowanego zysku¹². Jest obliczany jako iloraz zysku netto i liczby zatrudnionych. Dane prezentujące kształtowanie się analizowanego wskaźnika

¹² P. Sierociński, *Mierniki efektywności...*, s. 152.

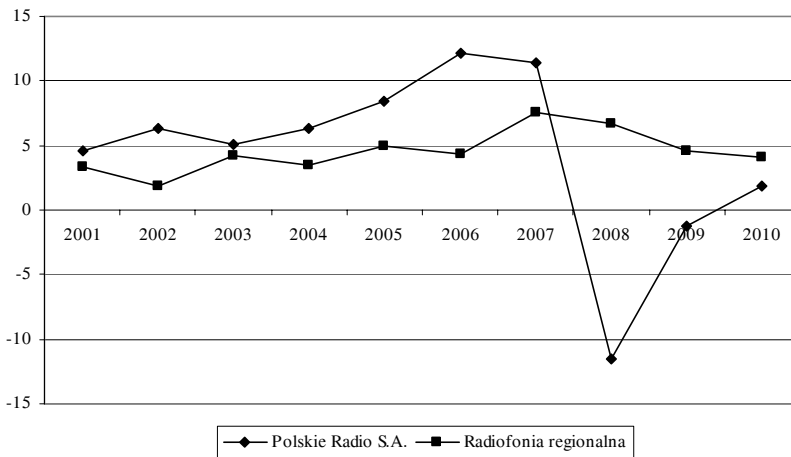
w obu segmentach radiofonii publicznej w okresie badawczym zestawiono w tabeli 5 i na rysunku 4.

Tabela 5. Zysk netto z kapitału ludzkiego w Polskim Radiu SA i spółkach z segmentu radiofonii regionalnej w latach 2001–2010 (w tys. zł)

Segment	2001	2002	2003	2004	2005
Polskie Radio SA	4,6	6,3	5,1	6,3	8,4
Radiofonia regionalna	3,4	1,8	4,2	3,5	5,0
Segment	2006	2007	2008	2009	2010
Polskie Radio SA	12,2	11,4	-11,5	-1,2	1,9
Radiofonia regionalna	4,3	7,6	6,7	4,6	4,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych:
Informacja o podstawowych problemach...

Rysunek 4. Zysk netto z kapitału ludzkiego w Polskim Radiu SA i spółkach z segmentu radiofonii regionalnej w latach 2001–2010 (w tys. zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych:
Informacja o podstawowych problemach...

Analizowany wskaźnik w obu segmentach przyjmował generalnie wartości dodatnie poza przypadkiem roku 2008 i 2009, gdy w efekcie zmniejszenia się wpływów abonamentowych Polskie Radio SA dwukrotnie notowało dużą stratę. W segmencie podmiotów radiofonii regionalnej takich przypadków nie zaobserwowano. Do 2007 r. notowano relatywnie wyższe wartości analizowanego wskaźnika w Polskim Radiu SA w przedziale od 4 tys. zł w 2001 r. do 11,4 tys. zł w 2007 r. (wartość maksymalną 12,2 tys. zł dla analizowanej miary w tym segmencie zanotowano w 2006 r.). We wspomnianym okresie wartości analizowanego wskaźnika w segmencie spółek radiofonii regionalnej kształtowały się w przedziale od 3,4 do 7,6 tys. zł (w 2007 r. zanotowano wartość maksymalną w przyjętym horyzoncie czasowym badań). Zapasa finansowa w Polskim Radiu SA przyczyniła się do silnych redukcji wartości analizowanego wskaźnika. Stąd w okresie tym notuje się wyższe wartości analizowanych danych dla segmentu spółek radiofonii regionalnej.

Podsumowanie

W efekcie analizy materiałów wtórnych zmiany wartości wskaźników efektywności wykorzystania aktywów ludzkich generalnie można ocenić pozytywnie, jednak w przypadku wybranych miar (wartość dodana z kapitału ludzkiego, zysk netto z kapitału ludzkiego) można zaobserwować w drugiej połowie okresu badawczego negatywną tendencję zmian, w przypadku pozostałych wskaźników z kolei – tendencję ograniczenia tempa pozytywnych zmian. Przyczyniły się do tego zawirowania w finansowaniu abonamentowym mediów publicznych. Te negatywne zmiany dotknęły głównie Polskie Radio SA, jednak schładzanie tempa zmian można zaobserwować również w segmencie spółek radiofonii regionalnej. Należy także zwrócić uwagę na fakt, iż sytuacja ta wymusiła redukcje zatrudnienia oraz konieczność podjęcia działań na rzecz racjonalizacji kosztów, co generalnie wpływało pozytywnie na efektywność i produktywność pracowników oraz ograniczało zasięg negatywnych zmian.

Literatura

- Bratnicki M., *Pomiar kapitału intelektualnego*, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*” 2000, nr 11.
- Fitz-Enz J., *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001.
- Informacja o podstawowych problemach radiofonii i telewizji*, KRRiT, Warszawa 2001–2011.
- Kunasz M., *Pomiar efektywności wykorzystania kapitału ludzkiego*, w: *Kapitał ludzki w gospodarce opartej na wiedzy*, red. D. Kopycińska, Wyd. US, Szczecin 2006.
- Kunasz M., *Klasyfikacja metod oraz narzędzi pomiaru kapitału intelektualnego i aktywów niematerialnych*, „*Rola Informatyki w Naukach Ekonomicznych i Społecznych. Innowacje i Implikacje Interdyscyplinarne*” 2007, nr 4.
- Kunasz M., *System pomiaru funkcji personalnej w przedsiębiorstwie – zestaw indywidualnie dobranych mierników i wskaźników*, w: *Przemiany rynku pracy w kontekście procesów społecznych i gospodarczych*, red. J. Poteralski, Wyd. US, Szczecin.
- Kunasz M., *Wybrane narzędzia pomiaru kapitału intelektualnego*, „*Optimum – Studia Ekonomiczne*” 2007, nr 2.
- Sierociński P., *Mierniki efektywności zarządzania kapitałem ludzkim. Wyniki badań spółek giełdowych*, w: *Pomiar i rozwój kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa*, red. D. Dobija, Polska Fundacja Promocji Kadr, Warszawa 2003.
- Skowron-Mielnik B., *Nowe obszary badawcze w zarządzaniu zasobami ludzkimi – nauka i praktyka*, „*Współczesne Zarządzanie*” 2012, nr 3.
- Sprawozdanie Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji z działalności w 2010 roku*, KRRiT, Warszawa 2011.
- Strategia regulacyjna na lata 2011–2013*, KRRiT, Warszawa 2011.
- Strojny M., *Metody i narzędzia pomiaru kapitału intelektualnego w organizacji*, w: *Pomiar i rozwój kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa*, red. D. Dobija, Polska Fundacja Promocji Kadr, Warszawa 2003.
- Sveiby K.E., *Methods for Measuring Intangible Assets*, www.sveiby.com/articles/.
- Ujwary-Gil A., *Kapitał intelektualny a wartość rynkowa przedsiębiorstwa*, C.H. Beck, Warszawa 2009.

MEASUREMENT OF HUMAN CAPITAL'S EFFICIENCY ON EXAMPLE OF PUBLIC BROADCASTING STATIONS IN POLAND

Abstract

In the face of tumultuous changes taking place in the companies' environment, the human capital becomes one of the most important assets in contemporary enterprise. However, this field isn't measured at all, or with reluctance, despite of offered in the theory and practice extensive measuring instruments that are continuously developed. Therefore there is a need for carrying out in-depth analysis that aims at measuring the phenomena. An attempt to measure the human capital seen from the angle of individually tailored measurements and indicators, was made, on example of public broadcasting stations in Poland. The source of empirical data were reports prepared by the National Broadcasting Council. The time horizon of the research is 2001–2010.

Keywords: personnel economics, human capital, human resources, labour management

JEL Codes: J24, O15, M5, M54

Translated by Marek Kunasz

