

AGNIESZKA GISZTEROWICZ

Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego

<https://orcid.org/0000-0003-3900-6795>

Kapitał wdzięczności. Wdzięczność w układzie „Wn-Ma”. Wdzięczność jako kategoria ekonomiczna

The Capital of Gratitude. Gratitude within the “Wn-Ma” Configuration. Gratitude as an Economic Category

Abstract

The author embarked upon an attempt at interpreting gratitude within an accounting entry and wishes to present thanksgiving as an object of an economic account. Her goal is to answer the question: are wages capable of expressing gratitude? When do they become remuneration? And is gratitude an economic category? The theoretical foundation of reflections and the formulation of hypotheses constitutes the scientific theory of capital and the model of human capital devised upon its basis.

Keywords: Bruno Schulz; economy; capital

Streszczenie

Autorka podejmuje próbę ujęcia wdzięczności w zapisie księgowym oraz pragnie przedstawić wdzięczność jako przedmiot rachunku ekonomicznego. Celem jest odpowiedź na pytania: czy płaca jest w stanie wyrazić wdzięczność? kiedy płaca staje się wynagrodzeniem? oraz czy wdzięczność jest kategorią ekonomiczną? Podstawę teoretyczną rozważań i formułowania hipotez stanowi naukowa teoria kapitału i wypracowany na jej gruncie model kapitału ludzkiego.

Słowa kluczowe: Bruno Schulz; ekonomia; kapitał

O autorce

Agnieszka Giszterowicz – designer-manager, adiunktka w Zakładzie Rachunkowości KAAFM, absolwentka Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Krakowskiej Akademii im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, wydziału Media, Arts & Design na University of Bedfordshire (Anglia), otrzymała dyplom C&G Regent Academy of Fine Arts w Londynie. Autorka kilkudziesięciu projektów artystycznych, kilkunastu artykułów naukowych z pogranicza dyscyplin i kilkudziesięciu opracowań z dziedziny rachunkowości i finansów.

Teoretykowi rachunkowości wydaje się, że dla uchwycenia „ginącej obecności niedostępnego” i „widmowej możliwości potencjalności”, a także dla analitycznego objaśnienia doświadczenia wdzięczności nie ma lepszego narzędzia niż podstawowe równanie: $A_0 = K_0$ i ściśle związana z nim reguła równowagi bilansowej. Zapis podwójny, powszechnie znany jako relacja: debet-kredyt, aktywa-pasywa lub tytułowe winien-ma miał w pierwotnym założeniu informować o akcie zaufania. Luca Pacioli – twórca rachunkowości w opisie metody posługuje się zwrotami debet i credit, co oznaczało z łaciny *debeo/debito*, czyli z jednej strony: coś co mi się należy, i *credo/credito* – czyli z drugiej strony: zobowiązanie oparte na zawierzeniu, na zaufaniu... Wielka to rzecz, uświadomić sobie, że zaufanie jest w zapisie podwójnym nieodzowne. Zapis podwójny nosi zaufanie i zakłada zaufanie. Przeczucie podpowiada, że tak samo może być z wdzięcznością... że zapis podwójny to nic innego jak zapis ciągłego procesu odwzajemniania się... czemuś i komuś, za coś lub kogoś – „rachunek wdzięczności”. Naturalnie więc rodzi się pytanie o związek tego zjawiska z płacą. Czy płaca jest w stanie wyrazić wdzięczność i kiedy płaca staje się wynagrodzeniem?

Wspomniane, podstawowe równanie $A_0 = K_0$ wyraźnie wskazuje nadrzędny cel rachunkowości. Tym celem jest ciągle łączyć dwa aspekty rzeczywistości: materialnego i niematerialnego, widzialnego i niewidzialnego. Tym niematerialnym i niewidzialnym, abstrakcyjnym i nieuchwytnym aspektem rzeczywistości jest kapitał. Inaczej: zdolność/potencjał do wykonywania pracy. Identyfikacja, kwantyfikacja, a nawet wycena różnych niewidzialnych potencjałów jest już na gruncie rachunkowości możliwa. Wydaje się zatem, że rachunkowość „poradzi sobie” także z wdzięcznością. Można przecież bez wielkiego trudu powiązać wdzięczność ze zobowiązaniem albo z darowizną (dla rachunkowości są to przecież kluczowe pojęcia). Relacja przyczyny i skutku, daru i gestu zawiera się nawet w „przypadkowej” definicji wdzięczności, którą można z łatwością przedstawić w podwójnym zapisie (por. poniżej).

Wdzięczność w układzie Wn-Ma („przypadkowa” definicja)

AKTYWA	PASYWA
	(1) ...uczucie uznania za...
(2) ...otrzymane dobro duchowe i materialne, które wyraża się w...	
	(3) ...dobrowolnym pragnieniu korespondencji poprzez...
(4) ...słowa lub gest	

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Alka Dudek, *Co to jest wdzięczność?* https://znaczenia.com.pl/znaczenie-wdzieczosc-czym-jest-pojecie-i-definicja-znaczenia/?utm_content=cmp-true, dostęp: 22.11.2022.

Kapitał wdzięczności Wdzięczność w układzie Wn-Ma. Wdzięczność jako kategoria ekonomiczna

Najprościej sprawę ujmując, wdzięczność w układzie Wn-Ma jest sumą zobowiązań w związku z zaangażowaniem zasobów rzeczowych oraz kapitału ludzkiego i intelektualnego ludzi pracy. W przypadku przedsiębiorstw są nimi jego pracownicy. Kapitał wdzięczności, w takim kontekście jest więc kapitałem, którym dysponuje przedsiębiorstwo lub jakikolwiek inny podmiot gospodarujący, ale tylko dzięki pracy ludzi zaangażowanych w to gospodarowanie. Kapitał wdzięczności jest niestandardowym źródłem kapitału intelektualnego, ale nie należy do bezpośrednich zasobów gospodarstwa. W sprawozdaniu finansowym, kapitał wdzięczności pojawić się może pod postacią: aktywów trwałych i obrotowych, środków pieniężnych i należności, darowizny i zobowiązań, wynagrodzeń i kapitału własnego, wreszcie: kapitału obcego i zobowiązań z tytułu wynagrodzeń pracowniczych. Takie zdanie sprawy nie jest jednak wystarczająco skrupulatne, ponieważ żaden z zapisów nie uwzględnia istnienia jakiegokolwiek kapitału początkowego, owszem – przedstawia fakty, przyczyny i skutki, gesty wdzięczności i dary wdzięczności, ale nie przedstawia motywu, a konkretniej: wdzięczności jako motywu, wdzięczności która determinuje i inicjuje działanie. Autorka podejmuje więc próbę jej ujęcia. Wykorzystuje do tego teorię i podstawowy model kapitału ludzkiego, co jednocześnie pozwoli odpowiedzieć na postawione pytanie badawcze (płaca-praca-wynagrodzenie). Naukowym uzasadnieniem podjęcia tematu jest zatem – po pierwsze – rozwinięty program i dotychczasowe wyniki badań nad kapitałem ludzkim i intelektualnym, po drugie – teoria o tzw. niestandardowych źródłach kapitału ludzkiego i intelektualnego, po trzecie – udowodnione istnienie stałej potencjalnego wzrostu p równej 8 procent rocznie.

Hipotezy badawcze sformułowane na potrzebę realizacji wyznaczonych celów brzmią: (H1) wdzięczność rozumiana jako abstrakcyjny kapitał wdzięczności może być przedmiotem operacjonalizacji, której podstawą jest fundamentalna zasada rachunkowości określająca, że abstrakcyjny kapitał jest ucieleśniony w aktywach i zasobach ludzkich i (H2) wdzięczność jest mierzalna przy zastosowaniu formuły pomiaru kapitału wdzięczności wyprac-

wanej na podstawie ogólnego modelu pomiaru kapitału ludzkiego.

Identyfikacja i wycena kapitału wdzięczności – podstawy teoretyczne i badanie

Badania naukowe w sferze kapitału ludzkiego z uwzględnieniem jego abstrakcyjnej natury (prawidłowe rozumienie kapitału) trwają już ponad 20 lat. W tym czasie pojawiło się wiele prac, w których autorzy (m.in. Mieczysław Dobija, Dorota Dobija, Bartosz Kurek, Jurij Renkas, Wojciech Koziół, Barbara Oliwkiewicz, Anna Jonkisz-Zacny, Agnieszka Giszterowicz) rozwijają zagadnienia z dziedziny teorii pomiaru kapitału, teorii płacy oraz teorii pieniądza. Te rozwinięcia są wynikiem wdrożenia podstawowego modelu kapitału ludzkiego. Jego fundamentem jest I zasada termodynamiki, zgodnie z którą kapitał nie powstaje z niczego. Jest on pewnego pochodzenia tzn. posiada swoje źródło. W podstawowym modelu są to: koszty utrzymania, koszty edukacji oraz doświadczenie zawodowe. To z kolei umożliwia jego wycenę w wartościach pieniężnych. Zgodnie z powyższym podstawowy model kapitału ludzkiego ma postać:

$$H(T) = (K + E) \times [1 + Q(T)]$$

gdzie:

H – wartość kapitału ludzkiego,

K – wartość skapitalizowanych kosztów utrzymania,

E – wartość skapitalizowanych kosztów edukacji zawodowej,

Q(T) – wartość doświadczenia uzyskanego od dnia zatrudnienia do momentu t, obliczona przy zastosowaniu zmodyfikowanej krzywej uczenia.

Kapitał ludzki może więc swoje źródło mieć w skapitalizowanych nakładach, które są niezbędne do tego, by wytworzyć potencjał ekonomiczny służący wykonywaniu pracy. Tym potencjałem dysponuje człowiek. Przede wszystkim wiąże się to z kosztami ponoszonymi na profesjonalną edukację zawodową, które są dodatkowo powiększone o wartość kosztów utrzymania. Poniesienie tych kosztów jest bowiem nieuniknione i konieczne, aby przygotować fizyczny nośnik kapitału ludzkiego. Nakłady te ponoszone są w jakimś określonym czasie. Czasie, który jest niezbędny, aby w pełni przygotować człowieka do pracy. Jest to więc okres od momentu urodzenia aż do osiągnięcia wieku, w którym możliwe staje się podjęcie pracy. Zwykle nakłady te finansowane są przez rodzinę i społeczeństwo. Właścicielem tak wytworzonego kapitału będzie osoba, na rzecz której te nakłady zostały poniesione. Reasumując, kapitał ludzki powstaje dzięki nakładom związanym z odpowiednim przygotowaniem do pracy. Stąd też wartość kapitału ludzkiego przedstawiona jest jako suma kwot na utrzymanie oraz edukację, ponieważ to one stanowią o możliwości wykonywania danego rodzaju pracy. Ponadto możliwości wykonywania pracy będą doskonalić się wraz

ze wzrostem stażu pracy. Przyrost ten reprezentuje funkcja doświadczenia $Q(t, w)$ zależnego od lat pracy (t) oraz parametru uczenia się (w) przypisanego danej osobie.

$$Q(t, w) = 1 - t^{-\{[\ln(1-w)/\ln 2]\}}$$

Istnieją trzy kluczowe oddziaływania środowiska wpływające na kapitał: kapitał przyrasta wskutek pracy oraz dobrego zarządzania, przyrasta on także wskutek oddziaływania stałej ekonomicznej p równej 8% rocznie oraz ulega naturalnemu rozplywowi na skutek działania II zasady termodynamiki. Te oddziaływania sprawiają, że zmienia się wartość początkowa kapitału. Czas określa zakres tych oddziaływań. Stąd, wymagane jest zastosowanie rachunku dyskontowego. Zmienne (K) oraz (E) są więc wartościami skapitalizowanymi, określonymi wzorami:

$$K = k \{[(1+r)^n - 1]/r\}$$

$$E = e \{[(1+r)^m - 1]/r\}$$

gdzie:

k – jednoroczne koszty utrzymania,

e – jednoroczne koszty kształcenia,

n – liczba lat do rozpoczęcia pracy zawodowej,

m – liczba lat profesjonalnej edukacji,

r – stopa kapitalizacji nakładów

Wybór stopy kapitalizacji zdeterminowany jest przez teorie *risk-return* i odpowiednie badania empiryczne, które potwierdzają, iż ta wielkość kształtuje się na poziomie 8%. Jeden ze sposobów weryfikacji opiera się na obliczaniu płac minimalnych ustanawianych zgodnie z prawem państwowym (np. USA, Ukraina, Polska), inny na badaniu płac w sytuacjach strajkowych (np. strajk pielęgniarzek). Statystyczną weryfikację hipotezy o deterministycznej premii za ryzyko manifestującej się w przedsiębiorczości przeprowadził profesor Bartosz Kurek, badając sprawozdania finansowe 1500 amerykańskich spółek giełdowych z okresu 20 lat.

W literaturze przedmiotu oprócz modelu kapitału, na który składa się skapitalizowana suma nakładów na utrzymanie (K) i edukację (E), która przyrasta wraz ze wzrostem doświadczenia zawodowego zilustrowanego funkcją doświadczenia Q(t), funkcjonuje model będący sumą trzech składników:

$$H(T) = K + E + D(T)$$

D(T) jest wartością kapitału z doświadczenia określonego naturalnie jako różnica między kapitałem łącznym a kapitałem na progu kariery zawodowej.

Pracownik na progu kariery zawodowej udostępnia pracodawcy kapitał wytworzony z kosztów utrzymania i profesjonalnej edukacji. Wartość kapitału z doświadczenia zawodowego można zatem określić wzorem:

$$D(T) = [(K + E) \times (1 + Q)] - (K + E)$$

Syntetyczny model pozwala na badanie każdego aspektu kapitału ludzkiego, a w szczególności na określanie kosztu kapitału ludzkiego, czyli formułowanie modeli płacowych. Najprostszy model płacowy, jaki można stworzyć z użyciem modelu kapitału ludzkiego, ma postać:

$$L=p \times H(T)$$

Zgodnie z teorią składnikiem w największej mierze decydującym o wysokości płac jest składnik obrazujący wielkość zgromadzonego kapitału ludzkiego. W powyższym modelu płaca wyznaczona jest za pomocą procentu od kapitału (pracownik realizujący umowę o pracę udostępnia tę wartość kapitału przedsiębiorcy w wyznaczonym czasie pracy, resztę czasu wykorzystuje na regenerację sił, doksztalcenie, konieczny odpoczynek i opiekę nad dziećmi), gdyż – jak zauważył – M. Dobija i B. Kurek – praca musi równoważyć naturalny, spontaniczny ubytek kapitału (zapobieganie entropii). Immanentną cechą kapitału jest bowiem dążenie do pomnażania się w odpowiednim tempie, ponieważ gdy kapitał nie osiąga odpowiednio wysokiego tempa wzrostu, wartość aktywów, w których jest ulokowany, obniża się poniżej jego kosztów nabycia lub wytworzenia (działanie II zasady termodynamiki). Następuje tzw. deprecjacja kapitału. Płaca wyznaczona powyższym modelem jest więc płacą godziwą – taką, która równoważy naturalny, spontaniczny ubytek kapitału. W praktyce jest to płaca, która pozwala pracownikowi godnie żyć, zaspokajać swoje podstawowe potrzeby, utrzymać siebie i swoją rodzinę. Dodatkowo wartość otrzymana dzięki zastosowaniu podstawowego modelu płacowego jest wartością graniczną, określającą moment, kiedy płaca staje się rzeczywistym wynagrodzeniem. Wynagrodzenie to wypłacane jest w związku z zaangażowanym kapitałem ludzkim.

Pracodawca ma więc możliwość kształtowania wielkości wynagrodzenia. Bierze on pod uwagę koszt kapitału ludzkiego oraz doświadczenie zawodowe. „Fizyczny” kapitał ludzki można uznać za najbardziej powszechny, kapitał edukacyjny bardziej elitarny, a doświadczenie zawodowe (np. kierownice) można uznać za kapitał najbardziej ekskluzywny.

Istnieją jednak przypadki, w których mogą się pojawić kwalifikacje, a przede wszystkim umiejętności czy zdolności (cechy kapitału intelektualnego) wykraczające poza ramy (koszty utrzymania, edukacji oraz doświadczenie zawodowe) prezentowanego modelu. Taką cechą może być np. kreatywność. Pracownik odznaczający się taką zdolnością może liczyć na wynagrodzenie przewyższające to, które stanowi wartość godziwą dla jego kwalifikacji, będących – jak już wspomniano – wynikiem procesu kształcenia oraz stażu pracy. Czynnikiem wyzwalającym – impulsem do podwyższenia płacy może w opisanej sytuacji być wdzięczność (pracodawcy/zleceniodawcy). Tak rozumianą wdzięczność, można wkomponować do podstawowego modelu kapitału ludzkiego. Przybierze on wtedy postać:

$$H(T) = K + E + D(T) + W$$

gdzie W – wdzięczność (kapitał wdzięczności). Jej wartością jest różnica między płacą rzeczywistą (podwyższoną z tytułu dodatkowych zdolności czy umiejętności) otrzymywaną przez pracownika a płacą godziwą – wynagrodzeniem wyznaczonym za pomocą modelu kapitału ludzkiego. Przykłady kalkulacji z wykorzystaniem podstawowego modelu kapitału ludzkiego, modelu płacowego oraz proponowanego modelu wdzięczności – kapitału wdzięczności – przedstawia tabela. Arkusz kalkulacyjny umożliwia badanie i symulowanie wartości kapitału ludzkiego dowolnego pracownika (zleceniobiorcy), wyznaczenie jego płacy godziwej oraz wyznaczenie wartości kapitału wdzięczności pracodawcy (patrz: tabela 1).

Wyniki i podsumowanie

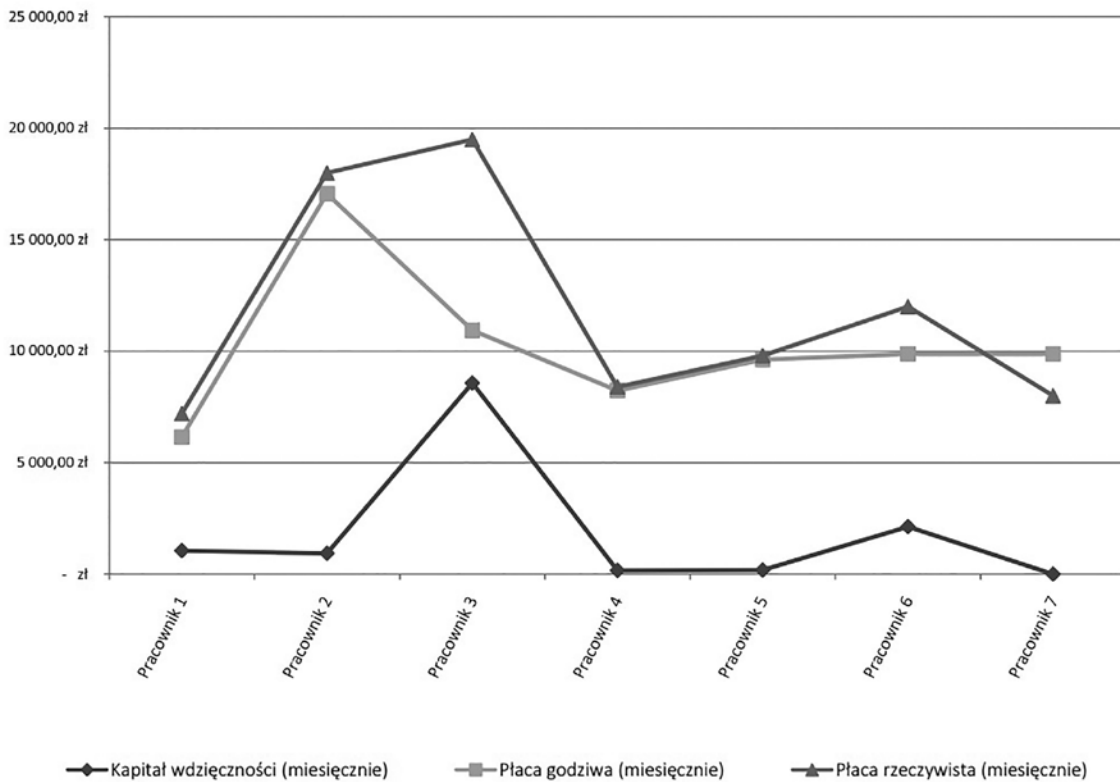
Na tabelę kalkulacyjną składają się dane dotyczące pracowników dowolnego przedsiębiorstwa (instytucji, organizacji) oraz założenia wynikające z teorii kapitału ludzkiego. Chociaż dane o pracownikach mają charakter demonstracyjny i poglądowy, to przeprowadzone kalkulacje są wartościowe poznawczo, pozwalają zweryfikować hipotezy i odpowiedzieć na postawiony problem badawczy, a ponadto opracowany wzorec (materiał referencyjny) pozwala na przeprowadzenie identycznej procedury w tzw. rzeczywistości gospodarczej. To znaczy na wycenę kapitału wdzięczności w dowolnym przedsiębiorstwie/organizacji/instytucji i na dowolnie wybranej grupie badawczej (np. pracownicy administracji w przedsiębiorstwie produkcyjnym, wykładowcy w uniwersytecie, copywriterzy w agencji reklamowej, projektanci w biurze architektonicznym, artyści w pracowni malarskiej itd.). Ograniczeniem może być jedynie dostęp do szczegółowych informacji o pracownikach (dokumentów kadrowo-płacowych).

W niniejszym artykule, identyfikacji i wyceny kapitału wdzięczności dokonuje się w oparciu o 7 przypadków. Przypadek pierwszy to czterdziestoletni pracownik, którego miesięczne wynagrodzenie brutto wynosi 7200 zł. Pracownik rozpoczął karierę zawodową w wieku 20 lat, ale w branży, w której obecnie jest zatrudniony, pracuje dopiero od lat dziesięciu. Aby wykonywać obecny zawód, kształcił się przez sześć lat, ponosząc miesięczne koszty edukacji w wysokości 600 zł. Koszty utrzymania zbliżone są do tzw. minimum socjalnego i wynoszą 1200 zł miesięcznie. Zgodnie z teorią, stopę dyskontową określa się w wysokości 8 procent rocznie. Wartość parametru uczenia ustalono (podobnie jak w przypadku innych pracowników) na 0,1. Dzięki zastosowaniu formuł kalkulacyjnych, których podstawę stanowi model kapitału ludzkiego wypracowany na gruncie teorii rachunkowości, możliwe jest wskazanie wartości skapitalizowanych kosztów utrzymania, skapitalizowanych kosztów edukacji oraz procentowy przyrost doświadczenia zawodowego. Kolejno staje się możliwe wyznaczenie całkowitej wartości kapi-

Tabela 1. Identyfikacja i wycena kapitału wdzięczności (arkusz kalkulacyjny)

Dane o pracownikach i założenia teoretyczne	Przedsiębiorstwo / organizacja XYZ						
	Pracownik 1	Pracownik 2	Pracownik 3	Pracownik 4	Pracownik 5	Pracownik 6	Pracownik 7
Koszty pracy – wynagrodzenie miesięczne brutto (zł)	7200,00	18 000,00	19 500,00	8400,00	9800,00	12 000,00	8000,00
Wiek (lata)	40	48	53	33	46	56	56
Wiek rozpoczęcia pracy (lata)	20	25	20	22	25	25	25
Doświadczenie zawodowe w firmie lub branży (lata)	10	23	20	10	21	31	31
Wykształcenie	wyższe	wyższe	wyższe	wyższe	wyższe	wyższe	wyższe
Miesięczne koszty profesjonalnej edukacji (zł)	600,00	350,00	450,00	2200,00	0,00	0,00	0,00
Ilość lat profesjonalnego kształcenia	6	14	12	5	5	5	5
Koszty utrzymania (zł)	1200,00	2000,00	2000,00	1200,00	1200,00	1200,00	1200,00
Stopa dyskontowa r	8,00%	8,00%	8,00%	8,00%	8,00%	8,00%	8,00%
Parametr uczenia się w	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
Skapitalizowane koszty utrzymania K (zł)	658972,29	1754542,56	1098287,14	798577,27	1052725,54	1052725,54	1052725,54
Skapitalizowane koszty profesjonalnego kształcenia E (zł)	52818,69	101702,67	102476,48	154878,27	0,00	0,00	0,00
Przyrost doświadczenia Q(t)	0,30	0,38	0,37	0,30	0,37	0,41	0,41
Wartość kapitału ludzkiego – kapitał całkowity H(t)	921991,36	2559970,35	1639979,85	1235022,35	1442725,49	1480820,02	1480820,02
Kapitał z doświadczenia zawodowego D(t)	210200,38	703725,13	439216,23	281566,82	389999,95	428094,49	428094,49
Minimalny roczny koszt kapitału H(t)*0,08	73759,31	204797,63	131198,39	98801,79	115418,04	118465,60	118465,60
Miesięczne koszty pracy – płaca godziwa	6146,61	17066,47	10933,20	8233,48	9618,17	9872,13	9872,13
Stopień opłacenia kapitału	0,0976	0,0879	0,1486	0,0850	0,0849	0,1013	0,0675
Okres zwrotu nakładów (lata)	10,24	11,38	6,73	11,76	11,78	9,87	14,81
Różnica: płaca rzeczywista – płaca godziwa	1053,39	933,53	8566,80	166,52	181,83	2127,87	-1872,13
Kapitał wdzięczności pracodawcy (rocznie)	158008,64	140029,65	1285020,15	24977,65	27274,51	319179,98	-280820,02

Źródło: opracowanie własne



Kapitał wdzięczności, płaca godziwa, płaca rzeczywista (zł) – zestawienie wyników, opracowanie własne na podstawie arkusza kalkulacyjnego (por. tabela).

tału ludzkiego pracownika, który wynosi 921 991,36 zł, a następnie kapitału z doświadczenia zawodowego równego 210 200,38 zł oraz minimalnego rocznego kosztu jego kapitału (zgodnie z podstawowym modelem płacowym) w wysokości 73 759,31 zł, który podzielony na 12 miesięcy stanowi tzw. miesięczną płacę godziwą wyznaczoną modelem równą 6 146,61 zł. Wielkość ta jest tzw. wielkością graniczną, ponieważ określa kiedy płaca, którą otrzymuje pracownik nr 1, staje się wynagrodzeniem, tzn. kiedy zgodnie z teorią równowagi ona wartość zaangażowanego (w procesie pracy) kapitału i wynagradza jego spontaniczny ubytek. W tabeli znajduje się także informacja o stopniu opłacenia kapitału. W przypadku pracownika nr 1 stopień opłacenia kapitału przekracza wartość graniczną równą 0,08. Zgodnie z wynikami badań empirycznych przeprowadzanych w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie (por. przypis 8 i 9), pracownicy, których stopień opłacenia kapitału osiąga wartość graniczną lub wyższą, są zwykle zadowoleni z wysokości otrzymywanego wynagrodzenia i deklarują, że ich podstawowe potrzeby są zaspokajane. Pracownicy strajkujący to pracownicy, u których stopień opłacenia kapitału nie osiągnął 8%. W rozpatrywanym przypadku stopień opłacenia kapitału wyniósł 9,7 procent. Oznacza to, że w wynagrodzeniu brutto wynoszącym 7200 zł miesięcznie zawiera się jakaś wartość dodatkowa, którą wycenia się na 1053,39 zł. Jej źródłem może być wdzięczność pracodawcy. Innymi słowy, wartość ta odzwierciedlać może zaangażowany – w związku z dodatkowymi umiejętnościami i zdolnościami pracow-

nika – kapitał wdzięczności. W ujęciu rocznym wartość kapitału wdzięczności będzie wynosiła 158 008,64 zł. Podobnie można interpretować wyniki w przypadkach 2–6, gdyż każdorazowo stopień opłacenia kapitału przekroczył wartość graniczną równą 8 procent. Oznacza to, że wśród składników wynagrodzenia znajduje się dodatkowa wielkość – kapitał wdzięczności. Dodatkową ilustracją wyników jest wykres liniowy. Warto zauważyć, że przypadek 6 i 7 różnią się od siebie jedynie wielkością wynagrodzenia miesięcznego brutto (przypadek 6 – 12000 zł, przypadek 7 – 8000 zł). Wartość kapitału ludzkiego w tych przypadkach wynosi 1 480 820,02 zł. Minimalny miesięczny koszt kapitału (płaca godziwa) wynosi 9 872,13 zł. O ile w przypadku 6 stopień opłacenia kapitału przewyższa 10 procent, to w przypadku 7 wynosi on tylko 6,75 procent. Jako że w ostatnim przypadku różnica między płacą rzeczywistą a płacą godziwą wyznaczoną modelem jest liczbą ujemną, nie można mówić o występowaniu dodatkowej wielkości zwanej kapitałem wdzięczności.

Chociaż zaprezentowane w niniejszym artykule narzędzie pomiaru (podstawowy model kapitału ludzkiego) zostało przez samego twórcę nazwane surowym, to powzięcie badań empirycznych i stosowanie zestawu zróżnicowanych parametrów może przyczynić się do jego rozwinięcia i pełnego uzasadnienia. Znakomitym tego dowodem jest wykorzystanie modelu kapitału ludzkiego jako narzędzia umożliwiającego poznanie i zrozumienie wdzięczności. Uściślenia wymagają z pewnością kwestie dotyczące wskaźników kosztów utrzymania ponoszonych do momentu

rozpoczęcia pracy, (transferu kapitału na dobro innych osób czy obiektów), parametru uczenia się (czy kryterium będzie wiek, wykształcenie, czy może rodzaj wykonywanej pracy), czy kosztów edukacji (czy na wartość całkowitego kapitału ludzkiego powinny składać się skapitalizowane koszty edukacji, w tym koszty ponoszone przez społeczeństwo w przypadku studiów dziennych w uczelniach państwowych czy jedynie koszty kształcenia w prywatnych placówkach?), niemniej takie uściślenia są możliwe. Z punktu widzenia nauk o zarządzaniu wystarczy jedynie przyjąć odpowiednią perspektywę, tzn. zdefiniować grupy interesów (pracodawca, pracownik, inwestor, kierownik, właściciel, itd.) i zgodnie z ich potrzebami modelować to „surowe” narzędzie.

Warto przypomnieć, że oczekiwania względem powyższych rozważań, wśród których pierwszoplanową rolę przypisano teorii kapitału ludzkiego, związane były przede wszystkim z możliwością uchwycenia kategorii wdzięczności w tzw. rachunku ekonomicznym. Chodziło przede wszystkim o ustalenie, czy na gruncie rachunkowości możliwa jest identyfikacja i wycena tej „widmowej możliwości potencjalności”. Oczekiwano także, że rozważania pozwolą spojrzeć na wdzięczność w nieco szerszym i nietypowym kontekście – kontekście rachunkowości, nauk ekonomicznych, nauk o zarządzaniu. Wydaje się, iż oczekiwania oraz ciekawość badacza zostały zaspokojone. Udzielono także odpowiedzi na pytania: Czy płaca jest w stanie wyrazić wdzięczność? Kiedy płaca staje się wynagrodzeniem? oraz zweryfikowano, czy wdzięczność rozumiana jako abstrakcyjny kapitał wdzięczności może być przedmiotem operacjonalizacji, której podstawą jest fundamentalna zasada rachunkowości określająca, że abstrakcyjny kapitał jest ucieleśniony w aktywach i zasobach ludzkich oraz czy jest ona mierzalna przy zastosowaniu formuły pomiaru kapitału wdzięczności wypracowanej na podstawie ogólnego modelu pomiaru kapitału ludzkiego. Pozytywna weryfikacja hipotez i próby uchwycenia wdzięczności w zapisie podwójnym, w układzie Wn-Ma, tj. na gruncie rachunkowości, pozwala określić ją jako jedną z cech abstrakcyjnego kapitału, a zatem jako kategorię ekonomiczną. To z kolei pozwala kapitałem wdzięczności – podobnie jak kapitałem ludzkim czy intelektualnym – zarządzać. Azy-mut dalszych dociekań został niniejszym wyprowadzony.

Przypisy

- 1 Z zaproszenia Kuby Szpilki na XII Zakopiańskie Spotkania Antropologiczne.
- 2 Tamże.
- 3 Bruno Schulz, *Opowiadania. Wybór esejów i listów*, opr. Jerzy Jarzębski, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1989, s. 294.
- 4 Podczas wystąpienia na XII Zakopiańskich Spotkaniach Antropologicznych przedstawiono schematy przepływu wdzięczności przez rachunki wielkości ekonomicznych posługując się przykładami projektów realizowanych przez Agnieszkę Giszterowicz. Pierwszy z nich to: *Wdrożenie syste-*

mu zarządzania jakością (zarządzanie), drugi: „Zatrzymać świat, którego za chwilę nie będzie” – projekt realizowany w związku z wywłaszczeniem pod budowę łącznika DK75 (design), trzeci: *Dom kowala – odbudowa siedliska na terenie Poleskiego Parku Krajobrazowego (design)*.

- 4 Por. Dorota Dobija, *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, WSPiZ im. Leona Koźmińskiego, Warszawa 2003; Mieczysław Dobija, *Kapitał ludzki w perspektywie ekonomicznej*, UEk, Kraków 2011; Agnieszka Giszterowicz – projekty badawcze: *Zarządzanie sterowane wyobraźnią. Cybernetyka i rachunkowość – KAAFM (2014)*, *Marka jako przedmiot rachunku ekonomicznego / Artist-Manager. Imagination Driven Management – UEk (2015)*, *Kwantyfikacja kapitału intelektualnego a fenomen marki / Czas – człowiek – wartości. Marka jako kierunek rozbudowy definicji pamięci instytucjonalnej – UEk (2016)*, *Kreatywność w rachunkowości opartej na paradygmatach / Creativity – identification and measurement – UEk (2017)*, *Kapitał kreatywności organizacji / Kreatywność jako przedmiot rachunku ekonomicznego – UEk (2018)*, *Empatyczne zarządzanie w czasach kreatywności performatywnej (pod kierunkiem Prof. Anny Lipki) – UE w Katowicach (2019)*, *Innowacje i retroinnowacje w działaniach na rzecz integracji i współpracy międzypokoleniowej (wspólnie z dr Stanisławem Waszczakiem) – UE w Katowicach (2020)*, *Kultura bezpieczeństwa – identyfikacja i pomiar w organizacjach SafetyFirst – KAAFM (2022)*, rozprawa doktorska: *Identyfikacja, kwantyfikacja i wycena wielkości ekonomicznych charakteryzujących kapitał intelektualny przedsiębiorstwa – UEk (2021)*, praca magisterska: *Sztuka sterowania ekonomicznego – KAAFM (2013)*
- 6 Por. Mieczysław Dobija, *Niestandardowe źródła kapitału ludzkiego w rozwoju cywilizacji*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2017, nr 52, s. 21–42; Mieczysław Dobija, *Sumeryjskie me i babilońskie tabliczki przeznaczenia jako źródło wiedzy rachmistrza*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości” 2016, nr 86(142), s. 75–94.
- 7 Por. Mieczysław Dobija, *Stala ekonomiczna jako miernik naturalnego potencjału wzrostu*, „Master of Business Administration Central Europe” 2009, nr 6(17), s. 42–53; Bartosz Kurek, *Teoria wzrostu kapitału wobec zróżnicowanych poziomów ryzyka*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Finanse, Rynki Finansowe Ubezpieczenia” 2009, nr 20, s. 293–304; Bartosz Kurek, *Kapitał jako ekonomiczna zdolność do wykonania pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2010, nr 829, s. 89–101; Bartosz Kurek, *Hipoteza deterministycznej premii za ryzyko*, UEk, Kraków 2011; Bartosz Kurek, Mieczysław Dobija, *Scientific provenance of accounting*, „International Journal of Accounting and Economics Studies” 2013, nr 1(2), s. 16–24.
- 8 Por. Mieczysław Dobija, *Zasada dualizmu i termodynamiczne podstawy rachunkowości*, [w:] *Rachunkowość z zarządzaniu. Historia i współczesność*, red. Dariusz Fatuła, Barbara Oliwkiewicz, Oficyna Wydawnicza KAAFM, Kraków 2021, s. 13–49.
- 9 Parametr (w) wpływa na przyrost doświadczenia; jeśli wartość parametru równa się 0,1 to oznacza to, że pracownik, wykonując tę samą pracę w roku następnym wykona ją o 10 procent efektywniej (szybciej, taniej). Zakres parametru mieści się w przedziale $[0-0,2]$. $Q(t, w)$ jest zmodyfikowaną krzywą uczenia.
- 10 Mieczysław Dobija, *Kapitał ludzki w perspektywie ekonomicznej*, UEk, Kraków 2011, s. 50.
- 11 Por. Mieczysław Dobija, *Zgodność płacy z wartością pracy jako zasada równowagi ekonomicznej*, „Nierówności Społeczne

a *Wzrost Gospodarczy*” 2004, nr 4, s. 27–43; Mieczysław Dobija, Michał G. Woźniak, *Gospodarka Polski 1918–2018*, tom 2, PWN, Warszawa 2019; Waław Adamczyk, red. *Dążenie do prawdy w naukach ekonomicznych*, Akademia Ekonomiczna, Kraków 2006; Bartosz Kurek, *Kapitał jako ekonomiczna zdolność do wykonania pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2010, nr 829, s. 89–101; Jurij Renkas, *Teoria pomiaru kapitału ludzkiego jako podstawa analizy wynagrodzeń w gospodarce Ukrainy*, rozprawa doktorska, UEK, Kraków 2014; Jurij Renkas, *Wynagrodzenie minimalne a produktywność pracy w gospodarce*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2017, nr 341, s. 300–315; Wojciech Koziół, *Analiza wysokości płac minimalnych w przekroju międzynarodowym*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy. W obliczu regionalizacji i globalizacji” 2006, nr 10, s. 529–539; Wojciech Koziół, *Kształtowanie wynagrodzeń podstawowych nauczycieli akademickich na podstawie pomiaru kapitału ludzkiego i intelektualnego*, „Nierówności społeczne a Wzrost Gospodarczy. Spójność Społeczno-ekonomiczna a modernizacja gospodarki” 2010, nr 16, s. 280–290.

- ¹² Bartosz Kurek, *Hipoteza deterministycznej premii za ryzyko*, UEK, Kraków 2011.
- ¹³ Dorota Dobija, *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, WSPiZ im. Leona Koźmińskiego, Warszawa 2003, s. 163.
- ¹⁴ Mieczysław Dobija, Bartosz Kurek, *Istota pracy w fizyce i rachunkowości*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2009, nr 796, s. 33–45.
- ¹⁵ Mieczysław Dobija, *Postrzeżenie kapitału ludzkiego w kontekście entropii i egzergii*, [w:] *Wiedza–Gospodarka–Społeczeństwo. Dylematy i Metamorfozy Współczesnego Zarządzania*, red. Janusz Nesterak, Angelika Wodecka-Hyjek, INE PAN, Warszawa 2021, s. 179–190; Mieczysław Dobija, Dorota Dobija, *O naturze kapitału*, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości” 2003, nr 17(73), s. 5–27.
- ¹⁶ Por. Agnieszka Giszterowicz, *Creativity – identification and measurement*, [w:] *Knowledge – Economy – Society. Management In The Face Of Contemporary Challenges and Dilemmas*, red. Andrzej Jaki, Bogusz Mikuła, Cracow University of Economics, Faculty of Management, Foundation of The Cracow University of Economics, Kraków 2017, s. 163–173.
- ¹⁷ Mieczysław Dobija, *Rachunkowość zarządcza i controlling*, PWN, Warszawa 2005, s. 356.



Fot. Zbigniew Benedyktowicz.



Fot. Karolina Pardej.