

PROBLEMATYKA UJĘCIA ZASOBÓW LUDZKICH W SPRAWOZDANIACH FINANSOWYCH W POLSCE

Szczególnie ważny element składowy jednostek gospodarczych stanowi rachunkowość. Spowodowane jest to podstawowym celem jej prowadzenia, za który można uznać dostarczanie informacji ekonomicznych dla potrzeb podejmowania decyzji przez szerokie grono odbiorców.

W rachunkowości finansowej kluczową rolę odgrywa zasada jasnego i rzetelnego obrazu przedsiębiorstwa. Wymaga ona, by roczne sprawozdania finansowe odzwierciedlały działania i transakcje, które powinny być opisane, oraz by informacje księgowe były przekazywane w formie uznanej za najdokładniejszą i najbardziej odpowiednią dla zaspokojenia potrzeb informacyjnych podmiotów trzecich, nie szkodząc przy tym interesom danej firmy. Stosowanie istniejących regulacji nie zawsze przyczynia się jednak do przedstawienia rzetelnego i jasnego obrazu przedsiębiorstwa. W praktyce występują bowiem obszary działalności, którymi rachunkowość finansowa w Polsce się nie zajmuje. Problem taki dotyczy m.in. ustalania wartości czynnika ludzkiego oraz sposobu jego ujęcia w księgach rachunkowych. W związku z tym za cel referatu przyjęto wskazanie negatywnych konsekwencji dla interesariuszy, wynikających z ograniczonego zakresu informacji na temat wykorzystywanych zasobów ludzkich zawartych w sprawozdaniu finansowym, a także określenie przyczyn zidentyfikowanych problemów. Tak sformułowany cel osiągnięto dzięki dokonaniu przeglądu literatury przedmiotu a także zastosowaniu ogólnej metody dedukcyjnej.

Ludzie są niezwykle ważnym zasobem w każdej organizacji, bez nich jakiegokolwiek składniki majątku nie mogą być używane. Efektywność działalności przedsiębiorstw wynika bezpośrednio z produktywności osób w nim zatrudnionych, a wszelkie problemy, jakie pojawiają się w toku funkcjonowania jednostek gospodarczych, również rozwiązywane są przez ludzi. Rosnące znaczenie czynnika ludzkiego w polskiej gospodarce potwierdzają też wielkości makroekonomiczne. Mimo tak istotnej roli ludzi w prowadzeniu działalności gospodarczej, w sprawozdaniu finansowym informacje na temat wykorzystywanych zasobów ludzkich są ograniczone. W głównej mierze wynika to z braku ogólnie akceptowanej metodyki w tym zakresie.

Wykazywanie w sprawozdaniach finansowych wartości związanej z osobami zatrudnionymi jest w pełni uzasadnione. Oczywiście nie oznacza to, że dokonywana byłaby wycena pracownika, ponieważ ze względów etycznych jest to niedopuszczalne. Można natomiast określić wartość konkretnych cech osób zatrudnionych przesądzających o tym, że są one ważne dla przedsiębiorstwa i przyczyniają się do osiągnięcia korzyści ekonomicznych. W literaturze przedmiotu opisywane są różne metody wyceny niematerialnych składników majątku, jednak każda z nich obciążona jest pewnymi wadami. Związane są one w głównej mierze z daleko idącym subiektywizmem w procesie szacowania wartości. Równocześnie nie opracowano dotychczas jednego uniwersalnego standardu, który odnosiłby się do omawianego zagadnienia. Oznacza to, że osoby zajmujące się rachunkowością mają świadomość istnienia problemu, ale równocześnie proponowane sposoby jego rozwiązania nie są odpowiednio dobre i w dalszym ciągu wymagają doskonalenia.

Zaprezentowane ograniczenia współczesnej rachunkowości finansowej w Polsce, niedoskonałość dotychczas podejmowanych prób wyceny zasobów ludzkich, a ponadto brak ugruntowanych praktyk z zakresu sposobu ewidencyjnego ujęcia omawianych składników majątku, stanowią wystarczające przesłanki, aby podjąć próbę opracowania uniwersalnego rozwiązania modelowego, które mogłoby zostać zastosowane w różnych typach podmiotów gospodarujących, głównie w przedsiębiorstwach. Dostarczenie informacji na temat wartości zasobów ludzkich miałoby na celu stworzenie podstaw liczbowych dla

potrzeb podejmowania decyzji przez odbiorców. Proponowane rozwiązanie powinno spełniać konkretne warunki, wśród których należy wskazać:

- podporządkowanie istniejącym fundamentalnym zasadom rachunkowości;
- ograniczenie subiektywizmu;
- umożliwienie dokonywania porównań między różnymi podmiotami;
- zrozumiałość oraz łatwość stosowania.

Niezależnie od ostatecznego kształtu proponowanego rozwiązania modelowego, jego praktyczne wdrożenie na pewno nie będzie przebiegało bez problemów. W pierwszej kolejności zadaniem księgowych stanie się konieczność zrozumienia idei nowej koncepcji oraz dostosowania do niej systemu ewidencyjno-sprawozdawczego, w tym zasad tworzenia i obiegu dokumentów. Będzie to wymagać czasu, określonego nakładu pracy, a więc także poniesienia dodatkowych kosztów, i prawdopodobnie nie od razu zakończy się sukcesem. Im mniej złożony okaże się wdrażany model, tym mniejsze koszty wygeneruje. Ponadto w przypadku wyceny tak specyficznych zasobów, jakimi są wybrane cechy zatrudnionych, prawdopodobnie niezmiernie trudno będzie w pełni wyeliminować subiektywizm. Opisywane bariery związane z praktycznym zastosowaniem proponowanego modelu nie powinny jednak przesłonić korzyści, jakie można uzyskać dzięki posiadaniu dodatkowych, wcześniej niedostępnych informacji, umożliwiających zarządzanie zasobami ludzkimi.