

Zbigniew Antczak

**RECENZJA PUBLIKACJI
GRZEGORZA ŁUKASIEWICZA
PT. *KAPITAŁ LUDZKI ORGANIZACJI.
POMIAR I SPRAWOZDAWCZOŚĆ****

W Wydawnictwie Naukowym PWN w 2009 r. ukazała się książka Grzegorza Łukasiewicza pt. *Kapitał ludzki organizacji. Pomiar i sprawozdawczość*. Została ona podzielona na pięć rozdziałów, o objętości od 28-30 stron (najmniejsze) do 63-64 stron (największe); zawierają one po 4-5 podrozdziałów. Każdy rozdział kończy się pytaniami (prawdopodobnie w zamyśle wydawnictwa: w celu wykorzystania w procesie uczenia się). Pracę otwiera wprowadzenie, a zamyka – wykaz literatury i indeks. Na okładce – trzy akapity zachwalające książkę (prawdopodobnie sporządzone z wykorzystaniem tekstu recenzji)¹ oraz zwięzła notka o autorze, z której m.in. wynika, iż jest on doktorem w Katedrze Zarządzania Zasobami Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

Zastanawiając się nad nabyciem publikacji, warto rozważyć jej zalety oraz niedociągnięcia. Silną stroną książki jest konsekwentny i klarowny (przystępnym językiem napisany!) tok wyводу, który wskazuje na szczegółowe przemyślenie i usystematyzowanie rozważanej problematyki. Jego zwieńczeniem – co zostało sprecyzowane we wstępie jako cel pracy – jest własna (tj. autora książki) propozycja raportu (w tym jego struktury), związanego ze sprawozdawczością kapitału ludzkiego organizacji.

Rozdział I, jeden z krótszych, przedstawia historyczne uwarunkowania genezy teorii kapitału ludzkiego, różne zakresy znaczeniowe tego pojęcia oraz jego wykorzystanie na poziomach makro- i mikroekonomicznym. Kolejny rozdział książki, zatytułowany „Organizacyjny wymiar kapitału ludzkiego”, poświęcono miejscu i roli funkcji personalnej w zarządzaniu przedsiębiorstwem, z uwzględnieniem strategicznego wymiaru zarządzania zasobami ludzkimi. W rozdziale III, jednym z największych pod względem objętości, omówiono zagadnienia pomiaru kapitału ludzkiego, kwestię mierników oraz systematyzację metod pomiaru. Najobszerniejszy, przedostatni rozdział obejmuje problematykę związaną ze sprawozdawczością

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

¹ Recenzentem był prof. dr hab. K. Makowski.

kapitału ludzkiego, jego uwarunkowaniami i propozycją modelowego sprawozdania o kapitale ludzkim organizacji. Najkrótszy, ostatni rozdział zawiera zwięzłą analizę teorii kapitału intelektualnego organizacji (z uwzględnieniem fundamentalnej roli, którą odgrywa w niej kapitał ludzki).

Są też i słabe strony (o ogólnym charakterze) recenzowanej książki. Niedogodnością natury technicznej dla ewentualnego czytelnika jest brak spisów rysunków, wykresów czy też tabel. Nie ma też – co jest rzadko spotykane w konstrukcji książek o charakterze naukowym – podsumowania kończącego publikację, która rekapituluwałaby całość rozważań i była kłamrą spinającą to, co otwiera wstęp.

W zasadzie wykorzystana literatura kończy się około 2004, ewentualnie 2005 r.² (potwierdzają to też dane i obliczenia dotyczące przedsiębiorstw: dla części rok 2004³, dla niektórych: połowa 2005 r.⁴ jest ostateczną cezurą), co wskazuje, że fundament książki najprawdopodobniej został oparty na tekście dysertacji doktorskiej. Przemysłana pod względem całości koncepcja, zwłaszcza w aspekcie sprawozdawczości kapitału ludzkiego, skłania do postawienia kilku pytań, m.in. dotyczących przyjętych przez autora książki założeń. Przy klasycznej architekturze przestrzeni organizacyjnej (np. dywizyjnej czy macierzowej) korporacji ponadnarodowej wydaje się, że koncepcja funkcjonuje poprawnie. Jednak jeśli uwzględnić zjawiska i procesy, które już mają miejsce w rzeczywistości organizacyjno-gospodarczej – nasuwa się pytanie, czy nadal tak by było i jak np. wygląda sprawozdawczość kapitału ludzkiego w globalnej organizacji o strukturze sieciowej lub sieciowo-wirtualnej, gdy przedsiębiorstwo sięga i wykorzystuje dobra oraz wartości leżące poza jego granicami organizacyjnymi⁵. Gdy pewne wysoko wykwalifikowane grupy świadczą pracę (np. informatycy, ale też i menedżerowie), coraz częściej funkcjonując w przestrzeni pozaorganizacyjnej (tj. realizując model tzw. kariery bez granic, *boundaryless career*), i nie są związani stałoletowym stosunkiem pracy – jak wówczas wyglądałby bilans (raport) na temat kapitału ludzkiego i intelektualnego organizacji?⁶ A co z tzw.

² Wyłom dotyczy – być może jest to skutek uwag recenzenta wydawniczego – w gruncie rzeczy wybranych ośmiu stron instytucjonalno-biznesowo-rządowych w Internecie. Tu ciekawostka chronologiczno-wydawnicza (druk książki ukończono w lutym 2009 r.): autor uwzględnił w tekście m.in. najnowsze brytyjskie instytucjonalno-rządowe raporty na temat kapitału ludzkiego i intelektualnego (z października 2008 r.), a pominął 155-stronnicowy raport M. Boniego (a właściwie zespołu doradców strategicznych premiera) o kapitale ludzko-intelektualnym Polski (który był dostępny od 10 lipca 2008 r. na stronie rządu polskiego: www.kprm.gov.pl). Autor nie skorzystał też ani z bardzo solidnego opracowania pod red. H. Króla i A. Ludwicyńskiego *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji* (PWN, Warszawa 2006), ani z trzeciego, poszerzonego i uaktualnionego wydania *Zarządzania kadrami* pod red. T. Listwana (C.H. Beck, Warszawa 2006).

³ Zob. s. 185, 192, 196, 200, 205 recenzowanej książki.

⁴ Zob. s. 189 czy też 203 recenzowanej książki.

⁵ Z. Antczak, *Funkcja personalna w przedsiębiorstwie w okresie transformacji gospodarczo-społecznej w Polsce*, AE, Wrocław 2005, s. 75-95.

⁶ Zob. Z. Antczak, *Pracownicy wiedzy w przestrzeni pozaorganizacyjnej (wybrane zagadnienia)*, [w:] M. Noga, M.K. Stawicka (red.), *Co decyduje o konkurencyjności polskiej gospodarki?*, CeDeWu, Warszawa 2008 (tom o numerze ISBN 978-83-7556-095-4), s. 191-201.

pracownikami czasowo (współ-)zatrudnionymi (tj. mającymi umowy z agencjami pracy tymczasowej, które ich wydzierzawiają/leasingują innej organizacji)?⁷

Autor książki pominął przynajmniej dwa elementy istotne dla kontekstu raportowania kapitału ludzkiego organizacji, a mianowicie regułę budowania otwartego społeczeństwa obywatelskiego, które ze swej istoty i założenia ma prawo do informacji o tym, co się dzieje w globalnych organizacjach, oraz społecznej odpowiedzialności biznesu (Corporate Social Responsibility, CSR). Kilukrotnie stwierdzał też (np. na s. 177), że w rozwiniętych krajach brak jest regulacji dotyczących raportowania kapitału ludzkiego organizacji. A przecież we Francji pod koniec XX wieku New Economic Regulation (NRE Law) wywołało problem jakości informacji dotyczących raportowania (w ramach koncepcji CSR dotyczyło to m.in. norm ISAE 100 i AA 1000). Próbami rozwiązania m.in. tych kwestii były inicjatywy: jedna związana z wypracowaniem standardu ISO (International Organization for Standardization) raportowania w ramach CSR, a druga – z badaniami dotyczącymi benchmarkingu uwzględniającego standardy we Włoszech Q-RES, w Niemczech ValuesManagementSystem, a w Wielkiej Brytanii Sigma oraz AA1000. Oznacza to, że gdy powstawał tekst doktoratu autora książki: a) w rozwiniętych krajach już były prawne regulacje wybranych elementów kwestii raportowania; b) wiele zagadnień było – i nadal jest – regulowanych albo (dobrowolnie przyjmowanymi) normami ISO, albo (też dobrowolnie respektowanymi) regułami etycznymi (np. przyjęcie zasad dotyczących tzw. przejrzystości biznesu, funkcjonujących m.in. na warszawskiej giełdzie).

Uwagi różnej natury zacznę od konstatacji, że prof. T. Listwan nie zgodziłby się na zaliczenie wrocławskiego ośrodka – rozwijającego własne podejście do funkcji personalnej, definiowane jako zarządzanie kadrami – do nurtu zarządzania zasobami ludzkimi (s. 57). Nieporozumienie wzbudzić też może użycie w tekście książki (na s. 56) pojęcia „funkcja personalna” w innym znaczeniu niż rozumienie terminu zastosowanego w rys. 2.5 (na tej samej stronie). Zastrzeżenia mogą powstać, gdy czytający na stronach od 133 do 146 widzi tę samą numerację tabel z danymi dla przedsiębiorstw od A do E. Byłyby one zapewne mniejsze, gdyby przy omawianiu pierwszej organizacji była informacja, że autor używa tu zestandaryzowanych przez siebie, jednakowych narzędzi.

We współpracy na styku autor – wydawnictwo też można dostrzec pewne niedociągnięcia. Ktoś jednak powinien zweryfikować „dziwne” wielkości, które znalazły się w tabeli na s. 234-235 w rubryce: 1999. Zauważyć należy, że błędy edytorsko i literowe są nieliczne. W książce natury ekonomicznej jednak zamiana popytu na „pobyty” (s. 109) nie powinna mieć miejsca. Podobnie czujność korektorów winno wywołać „istotne zachodzenie” na siebie przedziałów podanych w legendzie (rys. 3.6 na s. 125) lub brak danych liczbowych w opisie wykresu słupkowego (wykres 1 na s. 146), gdy w innych przypadkach dane te były podane. Ogólnie: materiał ilu-

⁷ Zob. Antczak Z., *Funkcja personalna...*, s. 65-70.

cyjny (rysunki, wykresy, tabele) dobrze spełnia swoją rolę i ułatwia przyswojenie zawartych w książce treści.

W sieciowo-globalnym społeczeństwie wiedzy zmiany zachodzą szybko. Może więc wynikać m.in. z powyższych rozważań, że szybkie wydanie tekstu doktoratu (= niemodyfikowanie go) byłoby lepszym rozwiązaniem, dokumentującym pierwszeństwo rozwiązań autora w pewnych kwestiach, niż jego zmienianie i późniejsze wydanie książki. Wybranie drugiego rozwiązania dało jednak autorowi samodzielną publikację, potrzebną w rozwoju naukowym do otwarcia procedury habilitacyjnej.

Książka ma wiele zalet. Warto je podkreślić: dobrze wykorzystana współczesna literatura, dojrzałość naukowa, znajomość problematyki, poprawny warsztat metodologiczny, walory poznawczo-dydaktyczne – zdecydowanie dominują na nielicznymi usterkami. Myślę, że – oprócz naukowców i studentów ekonomii, zarządzania lub finansów – powinna zainteresować środowiska menedżerskie oraz księgowo-obrachunkowe.