

Kształtowanie wynagrodzeń podstawowych nauczycieli akademickich na podstawie pomiaru kapitału ludzkiego i intelektualnego

WSTĘP

Model płac oparty na koncepcji kapitału ludzkiego już wielokrotnie był przedmiotem dyskusji akademickiej i licznych publikacji naukowych. Zgodnie z koncepcją kapitału ludzkiego, której autorem jest M. Dobija, podstawą jego wyceny jest proces kapitalizacji kosztów poniesionych na przygotowanie zawodowe jednostki ludzkiej oraz dalszy wzrost wartości kapitału ludzkiego w trakcie kariery zawodowej poprzez zdobywane doświadczenie oraz dalszą edukację.

Każda profesja posiada własną specyfikę odnośnie do standardowej ścieżki przygotowania zawodowego oraz możliwych dróg rozwoju osobistego już w trakcie pracy zawodowej. Przedmiotem opracowania jest połączenie najczęściej spotykanych ścieżek rozwoju kariery zawodowej pracowników naukowo-dydaktycznych z analizą kształtowania się kapitału ludzkiego na każdym z jej etapów. Kluczowym problemem artykułu jest próba wyceny regularnie prowadzonej własnej pracy naukowej, która skutkuje wzrostem kompetencji naukowych znajdujących odbicie w kolejno zdobywanych tytułach i stopniach naukowych.

MODEL KAPITAŁU LUDZKIEGO

Pojęcie kapitału ludzkiego i intelektualnego stanowi jeden z najczęściej podejmowanych tematów badawczych na gruncie nauk ekonomicznych i społecznych. Duże zainteresowanie tym wątkiem naukowym skutkuje bogactwem i różnorodnością powstałych koncepcji i modeli. Jednym z nich jest model kapitału ludzkiego (autorem jego jest M. Dobija) [M. Dobija, D. Dobija, 2003]. Punktem wyjścia dla tego modelu jest ogólny model kapitału, do którego wstępem jest następująca definicja: „Kapitał jest wartością środków ekonomicznych skapitalizowanych w zasobach ludzkich i rzeczowych. Stopa kapitalizacji jest uwarunkowana przez naturalne i społeczne warunki środowiska, w którym kapitał wy-

stępuje i wzrasta”. W świetle ogólnego modelu (wzór 1) kapitał powstaje w efekcie zużycia, czyli twórczego przekształcenia środków ekonomicznych. Dynamiczny model kapitału przedstawia formuła:

$$C_t = C_0 e^{(p-s+m)t} \quad (1)$$

gdzie: C_t – wartości kapitału w okresie t , C_0 – kapitał początkowy, s – wskaźnik naturalnej stratności kapitału, p – stała ekonomiczna, t – zmienna upływu czasu, m – zmienna określająca wpływ zarządzania.

Naturą kapitału jest jego zdolność do wzrostu, dlatego przy ustalaniu wartości kapitału należy zastosować rachunek dyskontowy, zatem poniesione nakłady pierwotne (C_0) podlegają kapitalizacji. Parametry (p), (s) i (m) reprezentują oddziaływanie środowiska (otoczenia) w którym kapitał występuje, a zakres tych oddziaływań określa zmienna upływu czasu (t).

Jednym z założeń, na których opiera się model stworzony przez M. Dobiję, jest spostrzeżenie, że kapitał nie powstaje z niczego, czyli ma swoje pochodzenie pozwalające na jego wycenę w jednostkach pieniężnych. Uwaga ta dotyczy również kapitału ludzkiego, który, zdaniem wspomnianego autora, ma swoje źródło w skapitalizowanych nakładach niezbędnych do wytworzenia ekonomicznego zasobu wiedzy jakim jest jednostka ludzka. Będą to przede wszystkim koszty profesjonalnej edukacji zawodowej, które są powiększone o koszty utrzymania. Ich poniesienie jest nieodzowne do przygotowania fizycznego nośnika kapitału ludzkiego, jakim jest ciało człowieka. Właściwe wykształcenie organizmu ludzkiego jest niezbędnym warunkiem dla wyłonienia się i rozwoju wrodzonych umiejętności, zdolności i możliwości w trakcie nauki i pracy. Nakłady ponoszone są w czasie (t) niezbędnym do przygotowania człowieka do wykonywania danego zawodu, czyli od urodzin do momentu podjęcia pracy zawodowej. Chociaż wspomniane nakłady zazwyczaj finansowane są przez rodzinę i społeczeństwo, to właścicielem wytworzonego indywidualnego kapitału ludzkiego jest osoba, na rzecz której poniesiono owe wydatki. Zatem wprowadzając kategorię własności, czyli przypisując kapitał konkretnej osobie, otrzymujemy formułę kapitału należącego do pracownika, który będzie zależał od nakładów początkowych (H_0), premii za ryzyko (p) i czasu kapitalizacji (t) [M. Dobija, 2002]:

$$H_t = H_0 e^{pt} \quad (2)$$

Z założeń modelu wynika, że kapitał ludzki powstaje w wyniku poniesionych nakładów na właściwe przygotowanie człowieka do pracy twórczej. Operacjonalizacja wzoru (2) sprowadza się do przedstawienia kapitału ludzkiego jako sumy kwot reprezentujących skapitalizowane wydatki na utrzymanie (K) i wykształcenie (E). Nakłady te są źródłem zdolności do wykonywania określonej pracy, które doskonala się wraz ze stażem pracy. Ów przyrost zdolności i efektywności w miejscu pracy

reprezentowany jest przez czynnik doświadczenia $Q(T)$. Należy pamiętać, że koszty ponoszone są w sposób ciągły, dlatego wyraz C_0 , reprezentujący ich wartość ma charakter strumienia kosztów, a nie jednorazowego nakładu, jak to często bywa w przypadku inwestycji rzeczowych i finansowych. Prawidłowość tę odzwierciedlają uzupełniające wzory (3a) i (3b), które przedstawiają proces konstytuowania się kapitału ludzkiego z kosztów utrzymania K oraz z wykształcenia E . Uwzględniając powyższe uwagi, kapitał ludzki, definiowany jako źródło finansowania zasobów ludzkich, można przedstawić jako sumę trzech składowych:

$$(3) \quad H(T) = (K + E) \cdot (1 + Q(T))$$

Przy rocznej kapitalizacji nakładów, poszczególne składniki kapitału ludzkiego można przedstawić za pomocą poniższych wzorów:

$$(3a) \quad K = k \cdot 12 \frac{(1 + p)^t - 1}{p}$$

$$(3b) \quad E = e \cdot 12 \frac{(1 + p)^t - 1}{p}$$

Gdzie: $H(T)$ – wartość kapitału ludzkiego, K – skapitalizowane koszty utrzymania, E – skapitalizowane koszty edukacji, $Q(T)$ – czynnik doświadczenia, k – miesięczne koszty utrzymania, e – miesięczne koszty edukacji.

Nabywanie doświadczenia w procesie pracy przebiega w podobny sposób, zatem można przyjąć, że pracownik wykonujący tę samą pracę, w następnym roku wykona ją o w % łatwiej i taniej. Tak rozumiane doświadczenie zawodowe powoduje wzrost zdolności do wykonywania pracy, zatem uzasadnione jest oszacowanie wartości doświadczenia zawodowego, a następnie włączenie do struktury kapitału ludzkiego. Czynnik doświadczenia ($Q(T)$) wyraża się funkcją czasu [M. Dobija, 2002]:

$$(3c) \quad Q(T) = 1 - T^{-\frac{\ln(1-w)}{\ln 2}}$$

gdzie: w – współczynnik uczenia, T – lata pracy zawodowej, $T > 1$

Kapitał ludzki można przedstawić jako sumę trzech składników (wzór 4). Ujęcie to pozwala na wyodrębnienie kapitału intelektualnego, który składa się z kapitału z wykształcenia (E) oraz kapitału z doświadczenia ($D(T)$).

$$(4) \quad H(T) = K + E + D(T)$$

$$(4a) \quad D(T) = (K + E) \cdot Q(T)$$

W niektórych przypadkach pojawiają się zdolności i kwalifikacje, które wykraczają poza pojemność dotychczas prezentowanego modelu kapitału ludzkiego, ich źródłem jest kapitał z kreatywności (C_r). Model kapitału ludzkiego zawierający komponent kapitału z kreatywności przedstawia wzór nr 5.

$$H(T) = K + E + D(T) + C_r \quad (5)$$

Kapitał z kreatywności ujawnia się na efektywnym rynku, który zauważa i premiuje zwiększoną produktywność. W praktyce posiadacz kapitału z kreatywności otrzymuje wynagrodzenie przewyższające godziwy poziom opłacenia jego kwalifikacji formalnych, czyli tych wynikających z posiadanego wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Pełniejsze zrozumienie istoty kapitału z kreatywności i zasad jego pomiaru ułatwia przykład zamieszczony w ostatniej części artykułu.

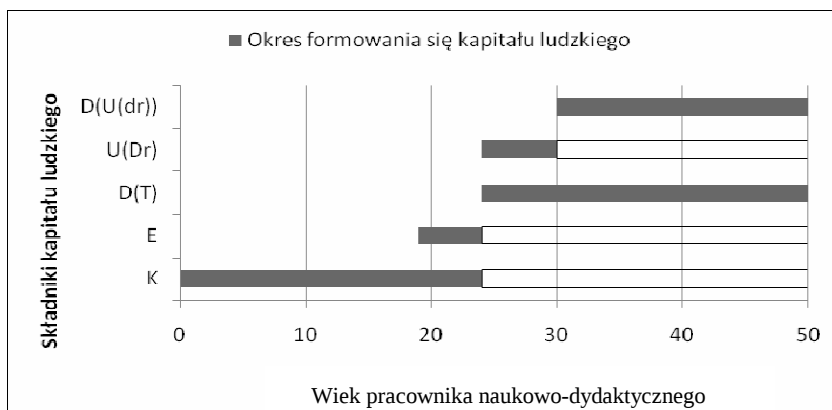
ADAPTACJA MODELU KAPITAŁU LUDZKIEGO DO SPECYFIKI NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

W typowej sytuacji, w trakcie pracy zawodowej kwalifikacje pracownika ulegają podwyższeniu na skutek zdobytego doświadczenia. W ekonomii zjawisko to odzwierciedla przyrost wartości kapitału z doświadczenia, stanowiącego składnik kapitału ludzkiego. Jednakże specyfika niektórych zawodów powoduje, że pracownik w czasie wolnym pracuje naukowo, co wpływa na wzrost poziomu jego wiedzy, a tym samym kapitału intelektualnego. Przykładem tego typu zawodu jest profesja pracownika naukowego, którego podstawowy zakres obowiązków obejmuje pracę dydaktyczną, organizacyjną, a przede wszystkim stałą i regularną pracę naukową. Studia literaturowe, prowadzenie badań naukowych zwykle nie generują dla pracownika znaczących wydatków pieniężnych, wymagają jednak poświęcenia czasu własnego, który można spożytkować na wypoczynek lub dodatkowe zajęcie przynoszące dochód. Ta druga możliwość wykorzystania czasu, jakim dysponuje naukowiec, stanowi podstawę wyceny czasu poświęconego pracy naukowo-badawczej.

Przyjęty model zakłada wzrost wartości kapitału ludzkiego pracownika nauki o skapitalizowaną wartość czasu poświęconego pracy naukowej. Natomiast wartość czasu pracy wynika z bieżącej wartości posiadanego kapitału ludzkiego. Innymi słowy przyrost kapitału ludzkiego ma odzwierciedlać koszt alternatywny w stosunku do kwoty, jaką naukowiec mógłby otrzymać za czas poświęcony nauce. Biorąc za punkt wyjścia model kapitału ludzkiego (wzór 4), można skonstruować model uwzględniający specyfikę pracy kadry naukowo-dydaktycznej:

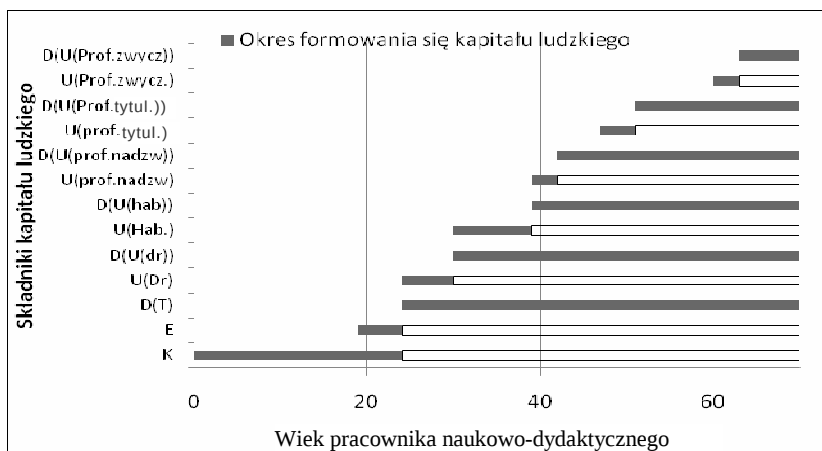
$$H(T) = K + E + D(T) + U \cdot (1 + Q(t_i)) \quad (6)$$

gdzie: U_i – wartość skapitalizowanych nakładów na uzyskanie i -tego stopnia naukowego, t_i – czas od uzyskania stopnia naukowego do momentu pomiaru.



Rysunek 1. Okres konstytuowania się składników kapitału ludzkiego w przypadku stanowiska starszego wykładowcy ze stopniem naukowym doktora (wiek 50 lat)

Źródło: opracowanie własne.



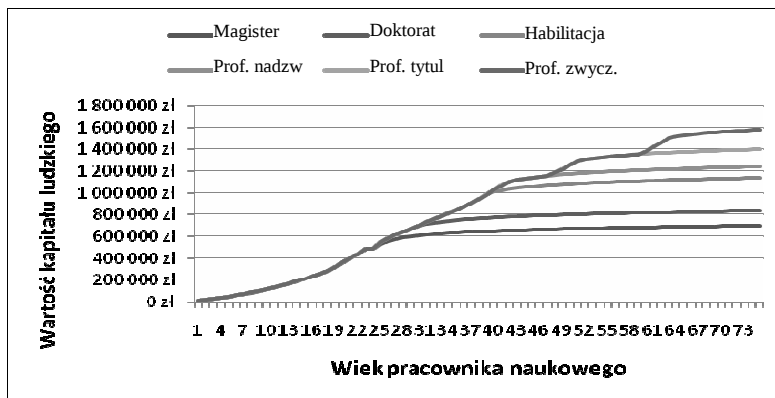
Rysunek 2. Okres konstytuowania się składników kapitału ludzkiego w przypadku stanowiska profesora zwyczajnego (wiek 70 lat)

Źródło: opracowanie własne.

Model kapitału ludzkiego pracownika naukowego zilustrowano stosownym przykładem. Przyjęte założenia odnoszą się do sytuacji ekonomicznej w Polsce zastanej na początku 2009 r. Koszty utrzymania ustalono na poziomie minimum socjalnego podanego przez IPiSS dla jednej osoby żyjącej w czteroosobowej rodzinie wynoszące 623 złote miesięcznie. Do obliczenia wartości kapitału ludzkiego ich kwota będzie kapitalizowana do 24. roku życia, czyli do momentu

zakończenia studiów i rozpoczęcia pracy zawodowej. Koszty edukacji przyjęto na poziomie 4000 zł rocznie i odnoszą się jedynie do okresu studiów, który w przytoczonym przykładzie wynosi 5 lat. Dodatkowo łączna kwota kapitału ludzkiego powiększana jest o czynnik doświadczenia ($Q(T)$), który obliczono z uwzględnieniem czynnika uczenia (w) na poziomie 0,1. Wartość godziny pracy została oszacowana jako iloraz rocznej rekompensaty za wykorzystanie kapitału pracownika ($8\% H(T)$) oraz rocznej normy pracy wynoszącej w Polsce około 2000 godzin. Ponadto przyjęto założenie, że modelowy naukowiec poświęca pracy naukowej średnio 2 godziny dziennie, natomiast przebieg jego kariery naukowej przedstawiono na rysunku 1 i 2. Rysunki te prezentują również sposób konstytuowania się poszczególnych składników kapitału ludzkiego starszego wykładowcy (rys. 1) i naukowca zajmującego stanowisko profesora zwyczajnego (rys. 2).

Zgodnie z przyjętym modelem, możliwe jest również przypisanie wartości poszczególnym stopniom naukowym, jako częściom składowym kapitału ludzkiego. Kwota ta odpowiada skapitalizowanej wartości czasu poświęconego zdobyciu danego stopnia lub tytułu naukowego w wyniku pracy naukowo-badawczej. Ponadto z upływem czasu, dodatkowe kwalifikacje wynikające z uzyskania danego stopnia naukowego podnoszą się na skutek zdobytego doświadczenia. Zatem wartość stopnia doktora tuż po jego uzyskaniu będzie wynosić 91 350 zł, natomiast po 9 latach na skutek zdobytego doświadczenia zawodowego wzrośnie do 118 327 zł (tab. 1).



Rysunek 3. Przyrost wartości kapitału ludzkiego pracowników naukowych w zależności od uzyskanego stopnia naukowego

Źródło: opracowanie własne.

Na rysunku 2 przedstawiono kształtowanie się wartości kapitału ludzkiego pracowników nauki w zależności od wybranej ścieżki kariery zawodowej. W przypadku modelowego 65-letniego profesora zwyczajnego wartość kapitału ludzkiego będzie przedstawiać się następująco (ostatni wiersz tab. 1):

Tabela 1. Wartość poszczególnych składników kapitału ludzkiego nauczycieli akademickich w Polsce oraz jego godziwe opłacenie

Stanowisko/wiek	Wartość kapitału ludzkiego (zł)	Wartość godziny pracy (zł) (2)	Wynagrodzenie roczne kapitału ludzkiego (8% H(T)) (zł)	Stawka miesięczna brutto (zł) (1)	Ustawowe stawki	Dolna granica stawek w uczelni X w Krakowie (3)
Asystent, magister, 24 lata	K = 456 700 E = 23 466 H(T) = 480 166	19,2	38 413	2 530	1740 – 3120	2200
Adiunkt z tytułem doktora, 30 lat	H(T) = 694 464, w tym: U(Dr) = 91 350	27,8	55 557	3 450	2710 – 4920	3100
Adiunkt z tytułem doktora hab., 39 lat	H(T) = 978 840, w tym: U(Dr) + D(U(Dr)) = 118 327 U(Hab.) = 215 218	39,15	78 307	4 480	3060 – 6000	4200
Starszy wykładowca, doktor, 50 lat	H(T) = 795 574, w tym: U(Dr) + D(U(Dr)) = 125 192	31,7	63 646	3 495	2150 – 3840	2800
Profesor nadzwyczajny, 43 lata	H(T) = 1 117 986, w tym: U(Dr) + D(U(Dr)) = 121 537 U(Hab.) + D(U(Hab.)) = 261 923 U(prof. nadzw) = 78 725	44,7	89 439	4 910	3270 – 7000	4500
Profesor tytułarny, 52 lata	H(T) = 1 306 568, w tym: U(Dr) + D(U(Dr)) = 125 982 U(Hab.) + D(U(Hab.)) = 286 336 U(prof. nadzw) + D(U(prof. nadzw.)) = 93 428 U(prof. tytuł) = 128 297	52,3	104 525	5 740	3570 – 8000	5200
Profesor zwyczajny, 63 lata	H(T) = 1 503 063, w tym: U(Dr) + D(U(Dr)) = 129 524 U(Hab.) + D(U(Hab.)) = 298 493 U(prof. nadzw) + D(U(prof. nadzw.)) = 98 399 U(prof. tytuł) + D(U(prof. tytuł.)) = 154 290 U(prof. zwyczaj) = 136 373	60,1	120 245	6 600	3830 – 10000	6000

Źródło: opracowanie własne.

(1) Stawka miesięczna brutto uwzględniająca konieczność opłacenia przez pracodawcę: ubezpieczenia społecznego, „trzynastki” oraz dodatku stażowego.

(2) Wartość godziny pracy ustalono jako iloraz rocznego wynagrodzenia kapitału ludzkiego i rocznego wymiaru pracy wynoszącego ok. 2000 godzin.

(3) Dotyczy pracowników zatrudnionych na tzw. pierwszym etacie.

MODEL PŁAC GODZIWYCH PRACOWNIKÓW NAUKOWO-DYDAKTYCZNYCH

Model wynagradzania pracowników naukowo-dydaktycznych stanowi rozwinięcie modelu płac godziwych opartego na pomiarze kapitału ludzkiego. W świetle modelu płac godziwych, wynagrodzenie podstawowe wyznaczone jest przez wartość premii za ryzyko od kapitału ludzkiego, jaki posiada pracownik. Model ten przedstawia wzór (7):

$$(7) \quad W = Kp + E(p+u) + D(T)(p+v) + C_r(p+z)$$

Gdzie: p – stała ekonomiczna (8%), u , v , z – parametry reprezentujące ryzyko przekraczające normalny poziom.

W przypadku pracownika naukowo-dydaktycznego kapitał z kosztów utrzymania (K), wykształcenia (E) i doświadczenia ($D(T)$) narażony jest na przeciętny poziom ryzyka, dlatego opłacenie tych składników kapitału ludzkiego jest zdeterminowane przez wysokość stałej ekonomicznej (p). Ponadto u niektórych pracowników akademickich mogą pojawić się nieprzeciętne kwalifikacje, których źródłem jest kapitał z kreatywności. Natężenie ponadprzeciętnych kwalifikacji wraz z upływem czasu i zmianą warunków otoczenia może podlegać istotnym wahaniom. Z tego względu godziwe opłacenie kapitału z kreatywności wymaga zastosowania stopy kapitalizacji przekraczającej wartość 8-procentowej stałej ekonomicznej. Uwzględnienie powyższych uwag pozwala na matematyczne przedstawienie modelu godziwego wynagrodzenia pracowników naukowo-dydaktycznych poniższym wzorem:

$$(8) \quad W = Kp + E_p + D(T)p + C_r(p+z)$$

W tabeli 1 zamieszczono obliczenia wartości kapitału ludzkiego dla zwykajowych stanowisk naukowo-dydaktycznych w rozbiciu na poszczególne składniki kapitału ludzkiego. Obliczenia te dotyczą standardowych kwalifikacji zawodowych, czyli nie zawierają kapitału z kreatywności, który jest przedmiotem obliczeń w dalszej części artykułu. W tabeli 1 zamieszczono również stawki wynagrodzenia podstawowego wynikające z wartości kapitału ludzkiego. Stawki te stanowią dolną granicę przedziału płacowego na danym stanowisku naukowo-dydaktycznym.

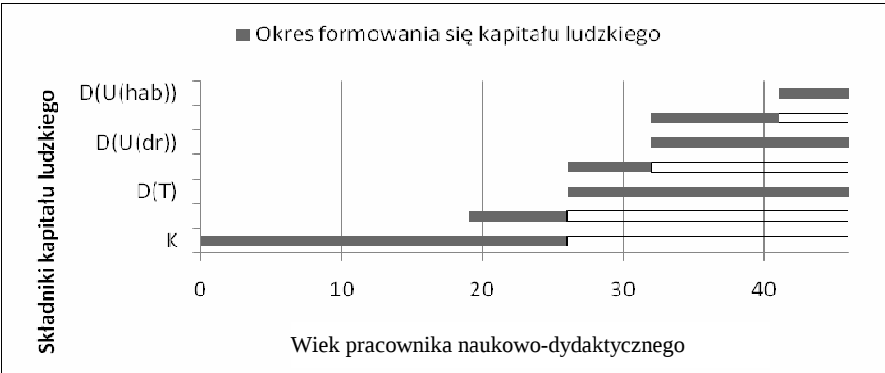
W przypadku niektórych pracowników można zaobserwować dodatkowe zdolności i predyspozycje powodujące, że są oni w stanie wykonywać pracę o wiele efektywniej niż inni pracownicy posiadający podobne kwalifikacje formalne, jak wykształcenie lub doświadczenie zawodowe. Źródłem ich zwiększonej wydajności pracy jest przede wszystkim kreatywność. Istnienie kapitału z kreatyw-

ności uzasadnia odstąpienie od taryfikatora płacowego, który został ustalony na podstawie pomiaru kapitału ludzkiego pracowników naukowo-dydaktycznych (wzór 4). Należy przyjąć założenie, że pracownik zdaje sobie sprawę, że posiada dodatkowe zdolności (zwiększoną kreatywność), które wymagają odpowiedniego opłacenia [Akerlof, Yellen, 1990]. Ostateczna ocena jego zdolności odbywa się na efektywnym rynku, który tworzy odpowiednią ofertę płacową. Należy dodać, że kapitał z kreatywności i jego wynagrodzenie dotyczy umiejętności zawodowych w odróżnieniu od dodatku z tytułu pełnienia funkcji kierowniczej. W praktyce trudno o modelowy przykład, ponieważ w świecie badań naukowych i rozwojowych osoby dysponujące ponadprzeciętną kreatywnością często kierują zespołami badawczymi. Ustalenie wartości kapitału z kreatywności zilustrowano na przykładzie ordynatora szpitala w Zielonej Górze w 2009 r.

Tabela 2. Dane potrzebne do ustalenia wartości kapitału ludzkiego

Stanowisko i miejsce pracy:	Ordynator w szpitalu w Zielonej Górze
Płaca miesięczna brutto:	20 500 zł
Roczne koszty pracy:	$20\,500\text{ zł} \cdot 12 = 246\,000\text{ zł} + 18\,000\text{ zł ZUS} = 264\,000\text{ zł}$
Wiek:	47 lat
Staż pracy:	20 lat
Stopień naukowy:	Doktor habilitowany

Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 4. Przebieg kariery zawodowej i towarzyszący jej przyrost kapitału ludzkiego badanego ordynatora

Źródło: opracowanie własne.

W pierwszej kolejności należy ustalić wartość kapitału ludzkiego uwzględniając tylko wartość kwalifikacji formalnych, czyli bez kapitału z kreatywności:

$$H(T) = K + E + D(T) = 1\,390\,355\text{ zł},$$

Zatem opłacenie tak obliczonej wartości kapitału ludzkiego prowadzi do następującego wyniku:

$$8\%H(T) = 111\,200 \text{ zł}$$

Różnica między płacą faktycznie otrzymywaną a tą obliczoną zgodnie z wartością kapitału ludzkiego stanowi wynagrodzenie kapitału z kreatywności. Przyjmując współczynnik dodatkowego ryzyka na poziomie 0,15, w poniższy sposób ustalono wartość kapitału ludzkiego na poziomie 664 348 złotych.

$$Cr = \frac{264\,000\text{zł} - 111\,200\text{zł}}{p + z} = \frac{152\,800\text{zł}}{0,08 + 0,15} = 664\,348\text{zł}$$

Całkowita wartość kapitału ludzkiego ordynatora składa się z dwóch składników i wynosi 1 390 355 zł + 664 348 zł = 2 054 703 zł.

W praktyce badań i rozwoju zdarzają się bardziej wymowne przykłady kapitału z kreatywności. Za jeden z nich może posłużyć przypadek Adriana Neweya, głównego konstruktora jednego z zespołów Formuły 1, Red Bull Racing. Inżynier ten, z wykształcenia konstruktor i specjalista z zakresu aeromechaniki, w latach 2007–2009 otrzymywał 6 mln GBP rocznie. Oznacza to, że wartość kapitału ludzkiego A. Neweya wynosi około 25–30 mln GBP.

ZAKOŃCZENIE

W opracowaniu dowiedziono, że specyfika pracy nauczyciela akademickiego, choć jest dość złożona, to pozwala na opracowanie rzetelnej metody pomiaru wartości kapitału ludzkiego pracownika naukowego na każdym etapie jego kariery zawodowej. Model kapitału ludzkiego pracownika naukowo-dydaktycznego oparty na wycenie i kapitalizacji własnej pracy naukowo-badawczej jest punktem wyjścia do opracowania taryfikatora stawek płacowych dla poszczególnych stanowisk zajmowanych przez nauczycieli akademickich. Zaproponowany model płac pozwala nie tylko na wycenę podstawowych kwalifikacji pracowników nauki, ale stanowi również narzędzie identyfikacji i pomiaru ponadprzeciętnych zdolności pracowników, których źródłem jest kapitał z kreatywności.

LITERATURA

- Akerlof G.A., Yellen J.L., 1990, *The Fair Wage – Effort Hypothesis and Unemployment*, "Quarterly Journal of Economics", May.
- Dobija D., Dobija M., 2003, *O naturze kapitału*, *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości*, t. 17 (73), Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, Rada Naukowa, Warszawa.

- Dobija D., 2005, *Can Creativity Be Measured in Monetary Terms?* [w:] *General Accounting Theory: Toward Balancing Development*, ed. M. Dobija, S. Martin, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków.
- Dobija D., 2003, *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa.
- Dobija M., 2004, *Zgodność płacy z wartością pracy jako zasada równowagi ekonomicznej* [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy, Polityka społeczno-ekonomiczna*, red. M.G. Woźniak, Rzeszów.

Streszczenie

Celem artykułu jest podanie metody kształtowania poziomu wynagrodzeń zasadniczych pracowników naukowo-dydaktycznych. Metoda ta opiera się na koncepcji kapitału ludzkiego, którego autorem jest M. Dobija i jest próbą jej adaptacji do specyfiki pracy naukowej. Przyjęto założenie, że pracownik naukowy nieustannie poszerza typowe kompetencje zdobyte drogą profesjonalnej edukacji (np. studia) dzięki własnej pracy naukowej. Oparcie systemu płac zasadniczych na wartości kapitału ludzkiego wymaga rzetelnej wyceny kwalifikacji zdobytych w trakcie przygotowania do pracy, a następnie wyceny samodzielnej pracy naukowej. Pierwszy składnik niejednokrotnie był przedmiotem publikacji naukowych i obecnie stanowi dobrze opracowaną kwestię. Doprecyzowania wymaga wycena samodzielnej pracy naukowo-badawczej, która w skapitalizowany sposób wpływa na nieustanne podnoszenie wartości kapitału ludzkiego. Całość rozważań teoretycznych poparta jest przykładami praktycznego zastosowania prezentowanego modelu.

Human and Intellectual Capital as a Foundation of Base Salaries of Academic Teachers

Summary

Aim of paper is presentation method of formulation base salaries of academic teachers. In first part of article was presented manner of human capital measurement that takes into consideration unique character of academic work and path of career. Mean of measurement of human capital as a set of professional qualifications necessary to start working is well known in literature. Problem is proper estimation of increase of human capital during academic work. That increase takes place thanks to gained work experience and knowledge extension as result of own science and literature research. One of sources of human capital growth is capitalized value of own scientific work that is understood as an opportunity cost of time spent on research. In second part of paper was presented model of compensation academic teachers according to human capital value. That shows that salary growth emerges parallel to increase of individual knowledge. Last part is explanation of extraordinary professional qualifications understood as human capital of creativity. Existence of this kind of human capital can be recognized and measured with model of human capital. All of presented ideas and extensions were illustrated with practical examples.