



Tomasz Lis

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Finansów i Ubezpieczeń
Katedra Rachunkowości Międzynarodowej
tomasz.lis@ue.katowice.pl

KAPITAŁ INTELEKTUALNY W SYSTEMIE OCENY DOKONAŃ ORGANIZACJI

Streszczenie: Celem pracy jest zaprezentowanie kapitału intelektualnego na tle ewidencjonowanych kapitałów własnych oraz określenie jego miejsca w systemie oceny dokonań organizacji. W artykule zostaną przybliżone wybrane zagadnienia z zakresu pomiaru wyników dokonywanego przez rachunkowość.

Słowa kluczowe: kapitał intelektualny, kapitał, ocena dokonań organizacji, system pomiaru dokonań.

Wprowadzenie

Od wielu lat obserwacja, opis rzeczywistości, pomiar, eksperyment należą do podstawowych metod empirycznych badań naukowych, dzięki którym ludzkość poznaje rzeczywistość, obserwuje zasady, reguły i modele pozwalające na zrozumienie funkcjonowania otaczającego nas świata, zachodzących w nim zmian, przewidywanie przyszłości. Postępująca globalizacja wymaga ciągłego dopasowywania procesów zachodzących w jednostkach gospodarczych do założonej przez nie strategii. Dotyczy to zarówno korporacji globalnych, przedsiębiorstw krajowych, jak i jednostek typu *non profit*. Współczesne otoczenie gospodarcze zmienia się bardzo szybko, co wymaga efektywnego wykorzystania zasobów organizacyjnych, które powinny być używane do celów zgodnych z wizją przedsiębiorstwa. Wśród zasobów znajdują się te ewidencjonowane w systemie rachunkowości i te potencjalnie wyceniane, ale które nie mają obowiązkowej normy. Ze względu na zmieniającą się rzeczywistość istnieje konieczność ciągłego monitorowania, a w konsekwencji opracowania mierników,

które pomogą w ocenie prawidłowego wykorzystania zasobów oraz osiągnięcia założonych celów, a poprzez nie – realizacji strategii jednostki. Taką rolę odgrywają koncepcje pomiaru dokonań, na które rośnie popyt w wyniku szybkiego tempa przemian na rynku globalnym. Wśród miar najbardziej innowacyjnych w zakresie rachunkowości wyróżnia się m.in. zbilansowaną kartę wyników (BSC – *Balanced Scorecard*), ekonomiczną wartość dodaną (EVA – *Economic Value Added*), monitor aktywów niematerialnych (IAM – *Intangible Assets Monitor*) czy kompleksową kartę wyników (TPS – *Total Performance Scorecard*). Jednak nie wszystkie podmioty stać na ich wdrożenie, czego konsekwencją jest stosowanie przez nie starszych i zarazem prostszych metod pomiaru wyników, jak np. ustalenie wyniku finansowego, wskaźnik ROA czy piramida Du Ponta. Pomiarom podlega również kapitał intelektualny. Współczesne tendencje dotyczące rozwoju społeczno-gospodarczego odnoszą się w największym stopniu do koncepcji społeczeństwa opartego na wiedzy. W społeczeństwie takim wiedza urasta do czwartego, obok ziemi, kapitału i pracy, podstawowego czynnika produkcji. W literaturze przedmiotu wiedza pojmowana jest bardzo różnorodnie. Może być definiowana bardzo nieprecyzyjnie, jako „ogół wiadomości zdobytych dzięki uczeniu się; zasób wiadomości z jakiejś dziedziny, jako znajomość, świadomość lub zrozumienie uzyskane poprzez doświadczenie lub studiowanie [*Słownik języka polskiego*], a także jako ogół treści utrwalonych w umyśle ludzkim w wyniku kumulowania doświadczenia oraz uczenia się [*Encyklopedia PWN*]. Przekłada się ona bezpośrednio na dokonania przedsiębiorstwa. Współcześnie pojęcie wiedzy przestało być wyłącznie odnoszone do człowieka, a zaczęło być przenoszone na organizację (organizacja oparta na wiedzy), społeczeństwo (społeczeństwo oparte na wiedzy), a także i na gospodarkę. Stąd też w wielu analizach socjoekonomicznych obecne jest pojęcie gospodarki opartej na wiedzy. Wiedza stanowi w niej najważniejsze źródło kompetencji, bogactwa, siły, efektywności, skuteczności i produktywności. Jednak możliwości wdrażania gospodarki opartej na wiedzy zależą oczywiście od poziomu zaawansowania rozwoju społeczno-gospodarczego danego społeczeństwa. Szerokie zainteresowania wiedzą wynikają m.in. z chęci wyjaśnienia za jej przyczyną np. źródeł wzrostu gospodarczego. Modelowanie wzrostu gospodarczego oraz poszukiwanie jego determinant prowadzone są w ramach tzw. nowej teorii wzrostu. Koncepcja ta do determinant zalicza m.in. inwestycje w badania i rozwój (B+R), uczenie się przez praktykę, a także inwestycje w kapitał ludzki [Węziak-Białowolska, 2010, s. 13]. Obok kapitału społecznego i kapitału ludzkiego, kolejnym pojęciem szeroko wykorzystywanym do badań nad potencjałem rozwojowym społeczeństwa (w tym regionu) stała się koncepcja kapitału intelektual-

nego. To pojęcie, tak jak pojęcie kapitału ludzkiego i społecznego, jest niejednoznaczne i do chwili obecnej nie doczekało się jednej definicji. Przyjęło się jednak uważać, że „kapitał intelektualny regionu to nieobserwowalne atrybuty mieszkańców regionu, przedsiębiorstw, instytucji, organizacji, społeczności i jednostek administracyjnych, które są obecnymi i potencjalnymi źródłami poprawy przyszłego dobrobytu społecznego oraz wzrostu gospodarczego” [Węziak-Białowolska, 2010, s. 13]. Celem pracy jest zaprezentowanie kapitału intelektualnego na tle ewidencjonowanych kapitałów własnych oraz określenie jego miejsca w systemie oceny dokonań organizacji. W pracy wykorzystana została metoda pomiaru pośredniego oparta na kwestionariuszu ankietowym. Badanie ankietowe wysłano do 142 spółek GPW, w których liczba pracowników przekraczała 300 pracowników. Próba jest reprezentatywna. W ramach spółek odpowiedzi udzielali członkowie zarządów tych podmiotów lub osoby przez nich wyznaczone. Badanie przeprowadzono wraz z Beskidzkim Biurem Maklerskim w 2013 r. W artykule zostaną przybliżone wybrane zagadnienia z zakresu pomiaru wyników dokonywanego przez rachunkowość.

1. Kapitał ludzki w systemie dokonań organizacji

Dla uporządkowania analizy należy przyjąć jednak pewien jednolity sposób definiowania oraz elementów składowych wchodzących w skład pojęcia kapitału intelektualnego. Na kapitał intelektualny składają się cztery komponenty: kapitał ludzki, społeczny, rozwoju i strukturalny. „Kapitał ludzki zgodnie z definicją OECD jest definiowany jako wiedza, umiejętności, zdolności oraz inne atrybuty ludzkie (nie tylko nabywane, ale i wrodzone) ułatwiające stworzenie indywidualnego, społecznego oraz ekonomicznego dobrobytu. Jest on powiększany wskutek zdobywania przez ludzi wiedzy i doświadczenia – zawodowego i życiowego, kształcenia się i doksztalcania (w sposób formalny i nieformalny), w trakcie życia zawodowego i prywatnego, w rodzinie i w pracy oraz społeczności lokalnej” [Węziak-Białowolska, 2010, s. 47]. Kapitał intelektualny (IC – *Intellectual Capital*) to zagadnienie wciąż nie do końca określone. Literatura przedmiotu nie wypracowała jednej, przyjętej ogólnie definicji kapitału intelektualnego. Świadczy o tym choćby różnorodność terminów, którymi nazywa się te same wartości: zasoby intelektualne, wartości niematerialne, aktywa niewymierne itd.

Czym właściwie jest kapitał intelektualny? Niestety, nie ma jednoznacznej definicji. Najprościej można by go określić jako „różnicę między wartością rynkową a wartością księgową spółki publicznej odpowiadającą wartości jej aktywów niematerialnych”.

Stewart zaproponował, aby kapitał intelektualny określić jako „wsad intelektualny – w postaci wiedzy, informacji, własności intelektualnej i doświadczenia – który można przetworzyć na materialne bogactwo” [Jashapara, 2006, s. 337]. Kapitał intelektualny został również zdefiniowany przez Petrasha jako „wiedza posiadająca możliwość przekształcenia się w wartość” [Jarugowa, 2002, s. 59]. Ward twierdzi, iż kapitał intelektualny to suma funkcjonujących w przedsiębiorstwie „wysp wiedzy”. Przedsiębiorstwo ma za zadanie stworzenie między nimi powiązań i koordynację wiedzy pracowników w sposób zapewniający odnoszenie korzyści zarówno w wymiarze jednostkowym (pracownicy), jak i całościowym (przedsiębiorstwo). Prusak, rzecznik prasowy, pojęcie kapitału intelektualnego utożsamia z materią intelektualną, która została zmaterjalizowana, uchwycona i wykorzystana do stworzenia wysoko wartościowych aktywów. Brooking opisuje ten zwrot jako złożone pojęcie, zawierające w sobie takie komponenty jak: aktywa rynkowe, aktywa związane z czynnikiem ludzkim, aktywa dotyczące infrastruktury i własność intelektualna [Perechuda, 2005, s. 133]. W książce *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny* czytamy, iż: „kapitał intelektualny, w przeciwieństwie do niewidocznych zasobów czerpiących informacje, jest oparty na wiedzy, chociaż obejmuje jeszcze inne wymiary tworzenia wartości przedsiębiorstwa. Kluczowa kompetencja, która nie jest zasobem, lecz odnosi się do potencjalnych możliwości działania powstałych w rezultacie organizacyjnego uczenia się, jest częścią kapitału intelektualnego wszystkich rodzajów kompetencji. Kapitał intelektualny jest sumą wiedzy posiadanej przez ludzi tworzących społeczność przedsiębiorstwa oraz praktycznym przekształceniem tej wiedzy w składniki jego wartości. Obejmuje on wszystkie niewymierne elementy kształtujące różnice pomiędzy całkowitą wartością przedsiębiorstwa a jego wartością finansową” [Bratnicki (red.), 2001, s. 69].

Organizacja ds. Ekonomicznej Współpracy i Rozwoju (OECD) definiuje kapitał intelektualny jako: „ekonomiczną wartość dwóch kategorii nienamacalnych aktywów przedsiębiorstwa: kapitału organizacyjnego (strukturalnego) i kapitału ludzkiego” [Dudycz, 2001, s. 82].

Najbardziej rozpowszechnioną definicją kapitału ludzkiego jest ta, która jednocześnie identyfikuje składniki kapitału intelektualnego, a mianowicie:

Kapitał intelektualny = kapitał ludzki + kapitał strukturalny [Osbert-Pociecha i Karaś, 1999, s. 20].

Rys. 1 przedstawia różnorodność zawartych w przepisach i opracowaniach nazw kapitału intelektualnego.



Rys. 1. Różne nazwy kapitału intelektualnego

Źródło: Edvinsson i Malone [2001, s. 18].

Pojęcie kapitału intelektualnego bywa często używane zamiennie z pojęciami:

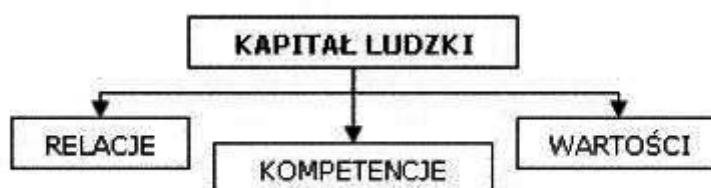
- Aktywa niematerialne – ich wartość traktowana jest jako wartość kapitału intelektualnego;
- Zasoby niematerialne;
- Aktywa intelektualne – oparte na wiedzy, które są własnością firmy i które w przyszłości będą źródłem korzyści dla firmy;
- Własność intelektualna – pozostaje w stosunku do kapitału intelektualnego podrzędna. Oznacza prawa własności do patentów, znaków towarowych;
- Aktywa wiedzy [Perechuda, 2005, s. 134].

2. Części składowe kapitału intelektualnego

Kapitał ludzki to wiedza, umiejętności i możliwości jednostek mające wartość ekonomiczną dla organizacji [Grudnicki, 2003, s. 104]. Kapitał strukturalny – jest to ta wiedza, która została zdobyta, wszczepiona w strukturę firmy, w jej procesy i kulturę. W tej kategorii zawierają się wszelkie patenty, znaki handlowe, praktyki stosowane w firmie [Jarugowa, 2002, s. 62]. W kontekście aktywności gospodarczej kapitał ludzki można przedstawić jako kombinację następujących czynników:

- Cechy wnoszone przez pracownika: inteligencja, zaangażowanie, energia, pozytywne nastawienie do życia, rzetelność, uczciwość, wiarygodność;
- Zdolność pracownika do uczenia się: chłonność umysłu, wyobraźnia, zdolność analitycznego myślenia, kreatywność;
- Motywacja pracownika do dzielenia się informacją i wiedzą: umiejętność pracy w zespole, dążenie do realizacji celów [Fitzenz, 2001, s. 8].

Kapitał ludzki w nieodłączny sposób zintegrowany jest z człowiekiem (pracownikiem), jego wiedzą, doświadczeniem, obecnością i możliwościami działania w przedsiębiorstwie. Kapitał ten jest własnością zatrudnionych, a więc nie może być zawłaszczony, może jedynie podlegać „wyzierzawieniu”. Kapitał ludzki składa się z kompetencji i umiejętności pracowników. Kiedy przedsiębiorstwo przyjmuje do pracy zdolnych ludzi i stwarza im właściwe warunki do rozwoju, zwiększa ten kapitał. Kapitał ludzki obejmuje swym zakresem elementy zawarte na rys. 2.



Rys. 2. Kapitał ludzki

Źródło: Skuza [2003, s. 202].

Kapitał ludzki jest zbiorową kompetencją firmy do wydobywania najlepszych rozwiązań z wiedzy jej pracowników. Wszystkie ludzkie zdolności są bądź to wrodzone, bądź nabyte. Każdy człowiek rodzi się z pewnym szczególnym zespołem genów określającym jego wrodzone zdolności. Cechy nabytej jakości populacji, które mają wartość i mogą być wzbogacane za pomocą odpowiedniego inwestowania, będziemy uważać za kapitał ludzki. Tak kapitał ludzki określał laureat Nagrody Nobla Theodore Schultz [Schultz, 1981, s. 9]. Kapitał ludzki stanowi zasób, który jest źródłem przyszłej satysfakcji, zarobków czy też, ogólnie, usług o jakiejś wartości [Domański, 1993, s. 19]. Rozpatrywanie posiadanych przez ludzi umiejętności, ich rodzaju i ewentualnego spożytkowania wymaga szerokiego horyzontu badawczego. Współcześnie, w dobie gospodarki opartej na wiedzy, w której najistotniejszą rolę odgrywają i będą odgrywać umiejętności przyswajania i wdrażania nowych technologii i zarządzania informacją, nader często odchodzi się od pierwotnego ujęcia kapitału ludzkiego – dostreżenia jego znaczenia fizycznego. W czasach ery postindustrialnej nie można zapominać, że na wartość kapitału ludzkiego przede wszystkim wpływają tak prozaiczne wydawałoby się czynniki jak jakość i dostępność pożywienia czy poziom opieki medycznej. Dopiero zapewnienie niezbędnych potrzeb z nimi związanych pozwala – parafrazując hipotezę Masłowa [Stoner, 1998, s. 432-433] – na zwrócenie się w kierunku roli ludzkich cech *sensu stricto* związanych ze sferą psychiki, takich jak kształcenie i edukacja. Faure zauważył, że wszystkim wiel-

kim przedsięwzięciom ekonomicznym towarzyszył zawsze rozwój oświaty, poczynając od manufaktury, aż do rewolucji przemysłowej, od przewrotu Meiji do pierwszych radzieckich planów pięcioletnich. Postęp techniczny, przekształcając zawody tradycyjne i tworząc nowe, powoduje konieczność kształcenia, dokształcania lub przekwalifikowywania pracowników, stawiając tym samym nowe zadania przed oświatą. Wszelkie poczynania zmierzające do przyspieszenia rozwoju gospodarczego państwa muszą zakładać równoległy wysiłek w dziedzinie oświaty [Faure, 2000, s. 17]. To ważna rzecz, ponieważ stanowi źródło innowacji i strategicznej odnowy i to bez względu na to, czy osiągamy rezultat dzięki „burzy mózgów”, wyrzucaniu starych dokumentów, wymyślaniu nowych rozwiązań rutynowych problemów, siedząc w biurze, czy dzięki ćwiczeniu osobistych umiejętności czy nowoczesnych metod sprzedaży. Nowoczesne firmy inwestują w kapitał ludzki i systemy pracy, gdyż rozumieją, że pracownicy są najważniejsi dla ich działania, a efektywne kierowanie nimi jest podstawą ich sukcesu [Perechuda, 2005, s. 136-137]. Z kapitałem ludzkim wiąże się ściśle pojęcie kapitału społecznego. Narodziło się ono w wyniku badań nad funkcjonowaniem miejskich wspólnot sąsiedzkich oraz nad relacjami międzyludzkimi odgrywającymi istotną rolę w procesie rozwoju małych dzieci. Zastosowanie pojęcia kapitału społecznego w kontekście organizacyjnym opiera się na założeniu, że potencjał firmy rozwija się najlepiej przez współpracę między członkami personelu. Kapitał społeczny należy rozpatrywać w trzech wymiarach:

- strukturalnym, na który składają się powiązania pomiędzy jednostkami, decydujące o gęstości i hierarchii sieci społecznych,
- relacyjnym, który odzwierciedla historię interakcji między ludźmi determinujących poziom wzajemnego zaufania, normy i oczekiwania charakteryzujące daną społeczność,
- poznawczym, który odnosi się do wspólnoty znaczeń i modeli myślowych, zgodnej interpretacji faktów i zbieżności poglądów [Jashapara, 2006, s. 347-348].

Kapitał strukturalny jest produktem ukierunkowanych działań ludzi – pracowników, składa się ze wszystkich efektów czynności intelektualnych, które formalnie zarejestrowane, stanowią własność przedsiębiorstwa. Może być także przedmiotem obrotu. Na kapitał strukturalny składa się:

- **kapitał strukturalny wewnętrzny** – są to takie technologie, metody i procesy, które umożliwiają przedsiębiorstwu funkcjonowanie. Przykłady obejmują kulturę organizacyjną, historię firmy, metodologię oceny ryzyka, metody zarządzania, siłę sprzedaży, strukturę finansową, bazy danych zawierające informacje o rynku lub klientach, systemy komunikacyjne, systemy komputerowe, patenty, koncepcje, modele, tajemnice handlowe, prawa autorskie, prawa projektowe, znaki handlowe i usługowe, innowacyjność przedsiębior-

stwa, zdolność do organizacyjnego uczenia się, procesy tworzenia strategii. Jest to struktura wewnętrzna tworzona przez pracowników, elementy, które tworzą sposób, w jaki działa przedsiębiorstwo.

- **kapitał strukturalny zewnętrzny – relacyjny** – jest to potencjał przedsiębiorstwa związany z niematerialnymi aktywami rynkowymi. Przykładami są tu: marki handlowe, klienci i ich lojalność, relacje z klientami, różne kontrakty i umowy, np.: licencje, koncesje, strategie marketingowe, w tym: kształtowanie jakości produktu, strategie cenowe, kanały dystrybucyjne, wykorzystywane środki promocji, reputacja i wizerunek przedsiębiorstwa, formalne i nieformalne powiązania z dostawcami, z udziałowcami, z partnerami lub innymi zainteresowanymi w otoczeniu przedsiębiorstwa.

3. Kreowanie możliwości zarządzania kapitałem intelektualnym w systemie dokonań przedsiębiorstwa

Proces zarządzania kapitałem intelektualnym, począwszy od identyfikacji, aż do rozwoju, odbywa się w ramach poszczególnych komponentów (elementów) kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa, czyli kapitału ludzkiego i kapitału strukturalnego (wewnętrznego i zewnętrznego – relacyjnego). Zależności między komponentami określają siłę i skuteczność przekształcania aktywów niematerialnych, ukrytego potencjału w składniki wartości przedsiębiorstwa. Zarządzanie kapitałem intelektualnym w przedsiębiorstwie stanowi zatem złożony system zależności, a efektywność zarządzania zależy w dużej mierze od stopnia realizacji wymienionych działań w ramach procesu [Sokołowska, 2005, s. 75].

Zarządzanie kapitałem intelektualnym to proces, na który składa się:

- identyfikacja elementów kapitału intelektualnego,
- pomiar kapitału intelektualnego,
- wykorzystanie i rozwój kapitału intelektualnego.

Przedstawione elementy tworzą swoistą triadę zarządzania kapitałem intelektualnym. Efektywność zarządzania zależy w dużej mierze od stopnia realizacji wymienionych działań. Proces zarządzania kapitałem intelektualnym, począwszy od identyfikacji, aż do rozwoju, odbywa się w ramach poszczególnych jego składników, komponentów (elementów), czyli kapitału ludzkiego i kapitału strukturalnego. Elementy składowe kapitału intelektualnego przybierają różne wymiary w zależności od przyjętego modelu, stąd ich identyfikacja również powinna być wielowymiarowa. Zależności między komponentami określają siłę i skuteczność przekształcenia aktywów niematerialnych, ukrytego potencjału w składniki wartości przedsiębiorstwa.

Aby efektywnie zarządzać kapitałem intelektualnym, należy zidentyfikować jego składniki. Świadomość funkcjonowania społecznego potencjału wraz z całym bogactwem intelektu jest pierwszym i rozciągającym się na wszystkie działania warunkiem pełnego jego wykorzystania.

Przedsiębiorstwo, podążając za nowymi trendami, powinno rozumieć, że pracownicy są najważniejsi dla jego działalności, a efektywne kierowanie nimi – podstawą jego sukcesu. Z pełną świadomością inwestuje ono wtedy w kapitał ludzki i wewnętrzne systemy, dzięki czemu osiąga większą sprawność techniczno-organizacyjną tych systemów, wyższą jakość życia w pracy i silniejszą motywację swoich pracowników.

Firma wykorzystuje pokłady swoich intelektualnych walorów w postaci cech charakteru, zdolności, umiejętności, zestawu kodów informacyjnych, doświadczenia, racjonalnej weryfikacji rzeczywistości, intuicji swoich pracowników, dostrzegając różnorodność ich intelektualnych sylwetek oraz zróżnicowanie ich potrzeb.

Proces zarządzania kapitałem intelektualnym obejmuje również pomiar jego składników. Kapitał intelektualny jest trudny do zmierzenia: dotyczy przede wszystkim jakości aktywów, mniej – ich ilości, a jego pomiar powinien koncentrować się na badaniu przyszłości przedsiębiorstwa. Pomiar jest najtrudniejszą częścią całego złożonego procesu zarządzania kapitałem intelektualnym. Zważywszy na fakt specyfiki mierzenia aktywów niematerialnych, próba jednoznacznej, precyzyjnej oceny ich zaangażowania, stopnia wykorzystania, wydaje się niemożliwa, stąd może bardziej prawdopodobne będzie ich szacowanie. Dla pełnego obrazu pomiaru kapitału intelektualnego istnieje potrzeba jednoczesnego uchwycenia wszystkich jego wymiarów; kapitał ludzki praktycznie staje się bezużyteczny, jeśli nie jest wsparty kapitałem strukturalnym.

Proces pomiaru może rozpoczynać się od doboru najbardziej reprezentatywnych wskaźników z pokaznego spektrum, prezentowanego jako propozycja funkcjonujących modeli i ich selekcji. Kolejnym krokiem jest znalezienie zależności przyczynowo-skutkowych między analizowaną wielkością a interesującym nas zjawiskiem. Następnie należy skonsolidować i zagregować wybrane wskaźniki, pamiętając przy tym o wyważeniu między ilością wskaźników, ich użytecznością informacyjną, a uchwyceniem tendencji i precyzją. System pomiaru musi być spójny, dlatego nie należy zapominać o wielowymiarowości kapitału intelektualnego, biorąc pod uwagę wszystkie jego składniki. Analiza wyników pomiaru i tworzenie zestawu wyników kapitału intelektualnego w postaci karty to ostatni etap systemu pomiaru.

Dla pełniejszego obrazu zarządzania kapitałem intelektualnym, oprócz identyfikacji jego składników oraz pomiaru, należy podjąć próbę odnalezienia odpowiednich możliwości jego wykorzystania i rozwoju oraz relacji między poszczególnymi elementami i działaniami.

Efektywne wykorzystanie oraz rozwój kapitału intelektualnego mogą być nie tylko istotnymi czynnikami w kształtowaniu pożądanej konkurencyjności małego przedsiębiorstwa, ale i jego rewolucji w kierunku organizacji uczącej się. Przedsiębiorstwo, traktując kapitał intelektualny jako jeden z podstawowych zasobów, ma szansę stać się organizacją dynamiczną, permanentnie podwyższającą swoją elastyczność adaptacyjną i transformującą się do zmian w otoczeniu [Perechuda, 2005, s. 138-140].

4. Wybrane metody wyceny kapitału intelektualnego przez spółki giełdowe

W procesie zarządzania kapitałem intelektualnym szczególnie istotny jest pomiar. W zależności od doboru metod pomiaru i wyceny możliwe staje się określenie zmian jego wielkości lub wycena jego wartości, stworzenie obrazu posiadanych zasobów niematerialnych i ich potencjału oraz ocena, które aktywa niematerialne są w przedsiębiorstwie najsilniejsze, najbardziej wartościowe, które wymagają dofinansowania. Badanie ankietowe dotyczące kapitału intelektualnego i stosowanych ewentualnych metod wyceny dało następujące wyniki.

Tabela 1. Metody wyceny kapitału intelektualnego, które byłyby stosowane, gdyby system rachunkowości wymuszał podanie tych metod w polityce rachunkowości przedsiębiorstwa

Liczba podmiotów deklarujących	Deklarowana metoda
96 spółek	<ul style="list-style-type: none"> – Market-to-Book Value – Wskaźnik Q-Tobina – Investor Assigned Market Value
10 spółek	<ul style="list-style-type: none"> – Total Value Creation (TVCTM) – Inclusive Valuation Methodology – The Value ExplorerTM – Technology Broker
9 spółek	<ul style="list-style-type: none"> – Economic Value Added (EVATM) – Human Resources – Costing & Accounting

Źródło: Badanie ankietowe 142 spółek GPW, w których liczba pracowników przekraczała 300, 2013 r.

Na uwagę zasługuje fakt, iż większość spółek zadeklarowała metody kapitalizacji rynkowej opierające się na założeniu, że wartość kapitału intelektualnego można określić dzięki analizie różnicy między wartością rynkową a wartością księgową przedsiębiorstwa. 10 spółek zadeklarowało metodę bezpośredniego pomiaru, która ma na celu pieniężne oszacowanie wartości poszczególnych składników kapitału intelektualnego, a dziewięć metody zwrotu w aktywach, opierające się na dokonywaniu wyceny wartości kapitału intelektualnego przez porównanie zwrotu na aktywach materialnych przedsiębiorstwa ze średnią wartością ROA dla danego sektora. W tych metodach różnica powstała pomiędzy zyskiem osiąganym przez przedsiębiorstwo a zyskiem, które osiągnęłoby ono przy średnim ROA dla sektora to ponadprzeciętna premia, zwana premią intelektualną, realizowana dzięki wykorzystaniu przez przedsiębiorstwo kapitału intelektualnego.

Podsumowanie

Efektywność intelektualna jest procesem złożonym, który może przyjmować różne kierunki rozwoju. Ocena realizacji zarządzania intelektualnymi zasobami przedsiębiorstwa byłaby niemożliwa bez określenia kondycji przedsiębiorstwa w tym zakresie. Propozycja sposobów obserwowania wybranego odcinka rzeczywistości nie gwarantuje jeszcze jego pełnej użyteczności. Niezbędna jest tu stała współpraca badaczy, twórców podstaw teoretycznych wyznaczających nowe trendy, z praktykami, którzy są w stanie zaopiniować jakość aplikacyjną modeli. Za pozytywny można uznać fakt, iż właściciele, kadra zarządzająca oraz wszyscy inni decydenci dzisiejszych przedsiębiorstw z wolna odchodzą od myślenia ograniczonego do koncentracji na krótkookresowych efektach w stronę doceniania intelektualnego potencjału swoich przedsiębiorstw, w który są w stanie zainwestować długookresowo. Powodzenie realizacji oceny efektywności intelektualnej w przedsiębiorstwie, jakoś jej wymiarów oraz dynamika będą uzależnione od wielu czynników wewnętrznych i zewnętrznych o charakterze społecznym, organizacyjnym, systemowym itd. Identyfikacja owych czynników z pewnością również ułatwi rzetelną jej ocenę. Podsumowując, można przyjąć, iż zdolność przedsiębiorstwa do ciągłego zdobywania, poszerzania i tworzenia intelektualnych kompetencji oraz ich ocena jest efektem długoletnich przekształceń w sferze organizacyjnej, ale i w sferze świadomości i zachowań kadry zarządzającej i pracowników.

Literatura

- Bratnicki M., Strużyna J. (2001), *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*, AE w Katowicach, Katowice.
- Dudycz T. (2001), *Finansowe narzędzia zarządzania wartością przedsiębiorstwa*, AE we Wrocławiu, Wrocław.
- Edvinsson L., Malone M.S. (2001), *Kapitał intelektualny*, WN PWN, Warszawa.
- Encyklopedia PWN*, www.encyklopedia.pwn.pl.
- Fitzenz J. (2001), *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków.
- Grudnicki J. (2003), *Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki globalnej*, UG, Gdańsk.
- Jarugowa A., Fijałkowska J. (2002), *Rachunkowość i zarządzanie kapitałem intelektualnym. Koncepcja i praktyka*, ODDK, Gdańsk.
- Jashapara A. (2006), *Zarządzanie wiedzą*, PWE, Warszawa.
- Osbert-Pociecha G., Karaś M. (1999), *Wykorzystanie koncepcji zarządzania zintegrowaną wiedzą pracowników w reengineeringu przedsiębiorstwa*, „Przegląd Organizacji”, nr 3.
- Perechuda K. (2005), *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, WN PWN, Warszawa.
- Słownik języka polskiego*, www.sjp.pwn.
- Sokołowska A. (2005), *Zarządzanie kapitałem intelektualnym w małym przedsiębiorstwie*, FPAKE-PTE, Warszawa.
- Skuza B. (2003), *Zarządzanie kapitałem intelektualnym na przykładzie Grupy Skania* [w:] B. Wawrzyniak (red.), *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa.
- Węziak-Białowolska D. (2010), *Model kapitału intelektualnego regionu. Koncepcja pomiaru i jej zastosowanie*, SGH, Warszawa.

INTELLECTUAL CAPITAL IN THE EVALUATION SYSTEM OF THE COMPANIES ACHIEVEMENTS

Summary: The aim of the paper is to present the intellectual capital of recorded against equity and defining its place in the system of evaluation of performance of the organization. The article will approximate selected issues of performance measurement is carried out by accounting.

Keywords: intellectual capital, capital, evaluation of the achievements of organizations, accomplishments measurement system.