

Identyfikacja i pomiar kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa – wybrane aspekty teoretyczne i praktyczne

Marek Kunasz

Wzrastająca rozbieżność między rzeczywistą a księgową wartością podmiotów notowanych na światowych giełdach papierów wartościowych wskazuje na rosnącą rolę kapitału intelektualnego jako kreatora wartości. Jednakże czynniki, które obecnie są jedną z najistotniejszych determinant poprawy konkurencyjności podmiotu, nie znajdują swojego odzwierciedlenia w tradycyjnym systemie pomiaru i sprawozdawczości. Organizacje, aby efektywnie wykorzystywać kapitał intelektualny, muszą wiedzieć, co się nań składa i jaka jest jego wartość. Problemem zatem staje się sposób najpierw identyfikacji, a następnie pomiaru wartości niewymiernych. W rozważaniach teoretycznych skoncentrowano się na pierwszym z wymienionych obszarów: identyfikacji elementów struktury kapitału intelektualnego. W tym celu opisano pionierskie prace w tym zakresie (Edvissona, Grupy Konrada, Sveiby'ego) i przedstawiono inne sposoby grupowania składników kapitału intelektualnego oraz aktywów niematerialnych w większym lub mniejszym zakresie wzorowanych na pierwszych ujęciach klasyfikacyjnych. Następnie podjęto próbę przedstawienia możliwości aplikacji wiedzy o kapitale intelektualnym do polskiej praktyki biznesu.

1. Wprowadzenie

W zmieniających się warunkach otoczenia istnieje konieczność rzetelnego pomiaru wszystkich składników kapitału całkowitego przedsiębiorstwa. W tym kontekście niezwykle istotne wydaje się opisanie kapitału intelektualnego i różnych form aktywów niematerialnych.

Celem głównym niniejszego opracowania jest przedstawienie wybranych aspektów teoretycznych związanych z problematyką identyfikacji elementów struktury kapitału intelektualnego oraz próba zaprezentowania możliwości aplikacji wiedzy o kapitale intelektualnym do polskiej praktyki biznesu. Do realizacji powyższego celu wykorzystano źródła w postaci materiału teoretycznego zawartego w literaturze krajowej i obcej dotyczącej poruszanej problematyki.

2. Pojęcie kapitału intelektualnego

Choć pojęcie „kapitału intelektualnego” występuje w teorii ekonomii co najmniej od końca lat 60. XX wieku, nie jest jednoznacznie zdefiniowane, co wynika chociażby z faktu, iż charakterystyczną właściwością jest jego ulotność, nieuchwytność. Poza tym pojęcie to jest często utożsamiane i zastępowane takim terminami jak: „kapitał ludzki”, „kapitał wiedzy”, „kapitał doświadczenia i kompetencji” (Dobija 1999: 45).

Według **Hudsona** (1993: 32), na kapitał intelektualny składa się kombinacja czterech czynników:

- genetycznego dziedzictwa,
- edukacji,
- doświadczenia,
- postawy wobec życia i biznesu.

Każda osoba i organizacja traktowana jako społeczność (Dobija 2002: 33) jest unikalną kombinacją tych czterech czynników.

Z kolei według **Stewart**a (1997: 8) kapitał intelektualny definiowany jest jako „(...) suma wszystkiego, co każdy w przedsiębiorstwie wie i co równocześnie decyduje o przewadze konkurencyjnej organizacji na rynku”.

Stewart wymienia także podstawowe składniki kapitału intelektualnego, twierdząc, iż „(...) działalność każdego przedsiębiorstwa zależy od patentów, procesów, umiejętności menedżerów, technologii, informacji o konsumentach i dostawcach, a także doświadczenia. Taka połączona wiedza tworzy kapitał intelektualny” (1997: 31). Precyzuje także pojęcie kapitału ludzkiego; składają się nań wszyscy, którzy myślą. Stewart pisze: „Pieniądze mówią, ale nie myślą, maszyny pracują, często lepiej niż ludzie, ale nie są w stanie dokonywać nowych wynalazków. Podstawowym celem kapitału ludzkiego są innowacje – bez względu na to, czy dotyczą nowego produktu lub usługi, czy też ulepszania procesu zarządzania” (1997: 31).

Punkt widzenia **Stewart**a dzielą **Edvinsson** i **Malone** (2001: 40), definiując kapitał intelektualny jako „(...) posiadaną wiedzę, odpowiednie doświadczenie, technologię organizacyjną, dobre stosunki z klientami oraz wszelkie umiejętności, które pozwalają firmie osiągnąć przewagę konkurencyjną na rynku”.

G. i **J. Ross** (1997: 38) traktują kapitał intelektualny jako „(...) sumę ukrytych aktywów organizacji nieuwzględnianych w jej sprawozdaniu finansowym (bilansowym), obejmującą zarówno to, co znajduje się w głowach pracowników, jak i to, co pozostaje po ich odejściu”¹.

Według **Wiiga** (1997: 15) z kolei „(...) kapitał intelektualny składa się z aktywów powstałych na skutek czynności intelektualnych rozciągających się od nabywania nowej wiedzy (uczenie się) przez inwencje do tworzenia cennych relacji z innymi”.

Jak podają **N. Brennan** i **B. Conell** (2000: 209), różnice między poszczególnymi definicjami kapitału intelektualnego są efektem różnych poziomów

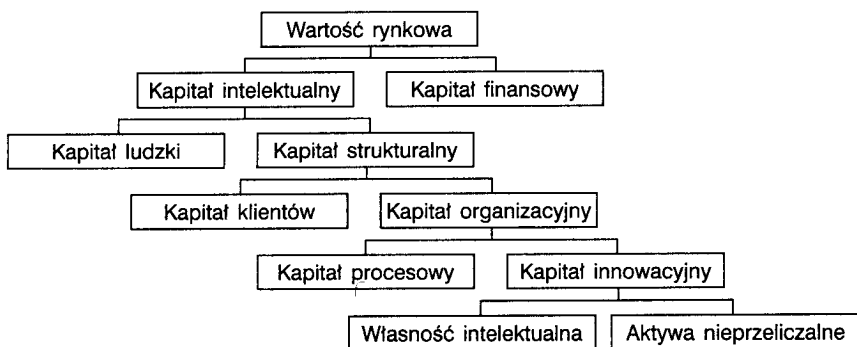
agregacji jego elementów. Jednakże większość ujęć wzorowana jest na pionierskim schemacie wartości firmy „Skandia”.

3. Taksonomia kapitału intelektualnego i aktywów niematerialnych – pionierskie prace

Skandia jako pierwsze przedsiębiorstwo w 1991 roku utworzyła w ramach swojej struktury organizacyjnej stanowisko dyrektora ds. kapitału intelektualnego. Objął je w 1991 roku **Leif Edvinsson**, stawiając sobie za cel „wzrost i rozwój kapitału intelektualnego jako istotnej i trwałej wartości oraz wprowadzenie go do bilansu przedsiębiorstwa” (Edvinsson, Malone 2001). W wyniku intensywnych prac podjęto próbę umieszczenia kapitału intelektualnego w bilansie przedsiębiorstwa, w oparciu o 3 następujące założenia (Edvinsson, Malone 2001: 39):

1. Informacje dotyczące kapitału intelektualnego są dodatkową, uzupełniającą, ale nie podrzędną informacją w stosunku do informacji finansowych.
2. Kapitał intelektualny jest kapitałem niefinansowym, odzwierciedlającym ukrytą lukę pomiędzy wartością rynkową i księgową.
3. Kapitał intelektualny ma charakter zobowiązania (jest on pożyczony od grup interesów, to jest klientów, pracowników itd.), a nie majątku (aktywów), zatem musi być postrzegany w taki sam sposób, jak kapitały własne.

Zatem kapitał intelektualny (traktowany jako suma kapitału ludzkiego i kapitału strukturalnego) wraz z kapitałem finansowym tworzą wartość rynkową przedsiębiorstwa (rysunek 1).



Rys. 1. Schemat wartości firmy „Skandia”. Źródło: Edvinsson, L. 1997. *Developing Intellectual Capital at Scandia*. *Long Range Planning*, nr 30.

W schemacie tym widoczna jest korespondencja z ujęciem struktury kapitału dokonany przez „Grupę Konrada”. Ukonstytuowanie się tego ciała 12 listopada 1987 r. przyjmuje się za formalny początek powstania koncepcji kapitału intelektualnego. Dokument stanowiący efekt prac grupy „Raport Konrada” (Konrad Group 1989) zawierał podział, który stał się fundamentem dalszych badań nad problematyką kapitału intelektualnego (Konrad Group 1989: 15) (rysunek 2):

- a) kapitału, w oparciu o który każde przedsiębiorstwo funkcjonuje, na dwie grupy:
- tradycyjny kapitał finansowy (*traditional financial capital*),
 - know-how (*know-how capital*),
- b) pojęcie kapitału know-how zostało później przemianowane na kapitał intelektualny, który został podzielony na dwie części:
- kapitał intelektualny przypisany jednostce, nazywany częściej ‘kapitałem indywidualnym’ (*individual capital*) i definiowany w raporcie jako: „indywidualne, osobiste i społeczne umiejętności, doświadczenie, wykształcenie i inne umiejętności zorientowane na zewnątrz w kierunku klientów przedsiębiorstwa”,
 - kapitał intelektualny przypisany organizacji zwany też ‘kapitałem strukturalnym’ (*structural capital*), definiowany w raporcie jako: „doświadczenie i historia całej organizacji zapisana w podręcznikach, programach komputerowych, narzędziach i koncepcjach wypracowanych w celu rozwiązywania problemów klientów”.

TRADYCYJNY KAPITAŁ FINANSOWY	KAPITAŁ KNOW-HOW	
	przypisany jednostce	przypisany organizacji

Rys. 2. Struktura kapitału wg Grupy Konrada. Źródło: opracowanie własne na podstawie Konrad Group 1989. *The Invisible Balance Sheet: Key indicators for accounting, control and valuation of know-how companies*, Stockholm: Affarsvarlden/Ledarskap.

Pierwsze próby zdefiniowania kapitału intelektualnego oraz opracowania sposobów jego pomiaru zostały podjęte już na przełomie lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych przez Sveiby’ego (późniejszego uczestnika Grupy Konrada). Efektem prac Szweda był podział aktywów niematerialnych organizacji na trzy grupy (Sveiby 1997) (rysunek 3):

- a) struktura wewnętrzna² – (kapitał strukturalny wewnętrzny), czyli patenty, systemy komputerowe i administracyjne, koncepcja i kultura organizacyjna; twórcami tej struktury są pracownicy przedsiębiorstwa, które jest jej posiadaczem,
- b) struktura zewnętrzna – (kapitał strukturalny zewnętrzny), czyli relacje z klientami i dostawcami, marki handlowe, reputacja i wizerunek firmy, może mieć postać bazy danych o klientach; jako kapitał podlegający zawłaszczeniu może być również przedmiotem obrotu,

- c) kapitał ludzki – w nieodłączny sposób zintegrowany jest z człowiekiem (pracownikiem), jego wiedzą doświadczeniem, obecnością i możliwościami działania w przedsiębiorstwie; kapitał ten nie może być zawłaszczony, może jedynie podlegać dzierżawieniu.

AKTYWA NIEMATERIALNE		
struktura wewnętrzna	struktura zewnętrzna	kapitał ludzki

Rys. 3. Podział aktywów niematerialnych wg Sveiby'ego. Źródło: opracowanie własne na podstawie Sveiby, K. 1997. *The New Organizational Wealth: Managing & Measuring Knowledge – Based Assets*, San Francisco: Berrett-Koehler.

4. Inne sposoby grupowania składników kapitału intelektualnego oraz aktywów niematerialnych

W literaturze przedmiotu można spotkać się z wieloma sposobami grupowania składników kapitału intelektualnego i aktywów niematerialnych.

Skyrme dokonuje podziału kapitału intelektualnego na (Mikuła 2002: 9):

- kapitał ludzki – indywidualnych jednostek (to wiedza, kompetencje, doświadczenie, know-how),
- kapitał strukturalny – pozostający w firmie, gdy ludzie opuszczają miejsca pracy (procesy, system informacyjny, bazy danych),
- kapitał klienta (relacje z klientami, znak firmowy, znak handlowy).

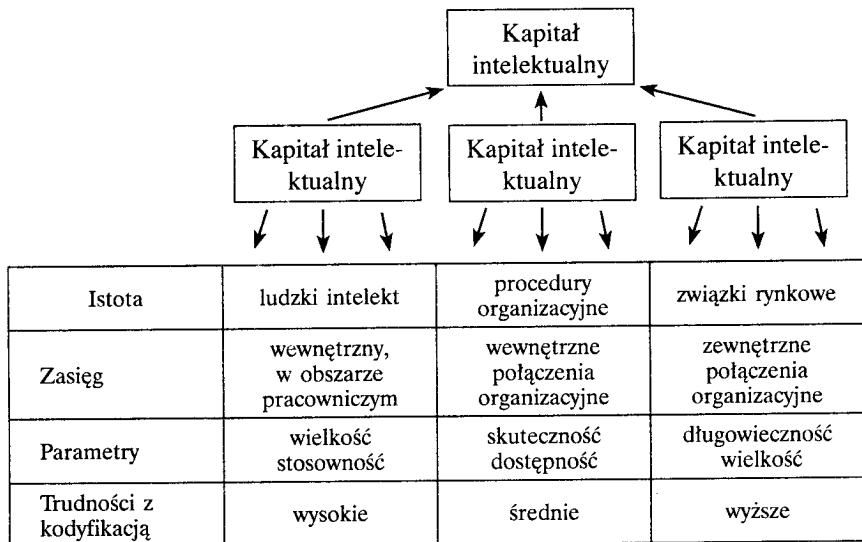
Bontis (1998: 65) dokonuje podobnego wyodrębnienia składników kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa, wyróżniając:

- kapitał pracowniczy (kapitał ludzki) obejmujący wiedzę poszczególnych członków organizacji,
- kapitał strukturalny zawierający systemy oraz procesy, które umożliwiają wdrożenie odpowiednich rozwiązań,
- kapitał rynkowy odnoszący się do więzi z klientem (np. poprzez markę).

Bontis jednakże uważa, w odróżnieniu od podejścia zaproponowanego przez Edvinssona i Malone, iż w skład kapitału intelektualnego nie wchodzi własności intelektualne (patenty, prawa autorskie itp.), gdyż są one składnikami zwykłych aktywów. Koncepcję tę przedstawiono na rysunku 4.

Sullivan wyróżnia trzy podstawowe składowe kapitału intelektualnego (Mikuła 2002: 9):

- kapitał ludzki – możliwości ludzi zatrudnionych w firmie tworzone przez doświadczenia, know-how, umiejętności i kreatywność,
- aktywa intelektualne – dokumenty, projekty, wynalazki, programy, procesy i dane,
- własność intelektualną – patenty, prawa autorskie, tajemnice i znaki handlowe.



Rys. 4. Model kapitału intelektualnego w koncepcji Bontisa. Źródło: Bontis, N. 1998. *Intellectual Capital: An Exploratory Study That Develops Measurement and Models. Management Decisions*, nr 2, s. 67.

Obok kapitału intelektualnego wyróżnia także kapitał strukturalny (czyli oprogramowanie, systemy informacyjne), w który firma zaopatruje kapitał ludzki, aby umożliwić mu działanie.

Autorzy kolejnej koncepcji (**Rossa**) (Białasiewicz 2002: 145–147), uznając podział kapitału intelektualnego na ludzki i strukturalny, wyróżniają w ramach każdego z nich po trzy kategorie.

Kapitał ludzki można podzielić – według tej koncepcji – na trzy podstawowe elementy:

- kompetencje zatrudnionych, które wynikają z ich wiedzy, umiejętności praktycznych, know-how i talentu,
- postawy zatrudnionych, które decydują o tym, czy pracownicy zechcą wykorzystać swoje umiejętności dla dobra organizacji, w efekcie przyczyniając się do osiągnięcia jej celów,
- zdolności intelektualne, które należy rozumieć jako zdolność do transferu, przekształcania i doskonalenia wiedzy.

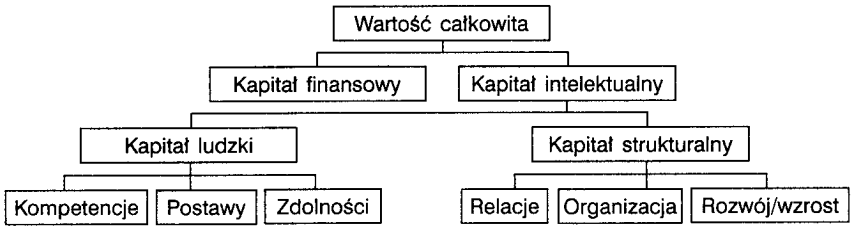
W kapitale strukturalnym można zaś wyodrębnić:

- relacje z zewnętrznymi partnerami (klientami, dostawcami, kooperantami, społecznością lokalną), które stają się coraz ważniejsze, ponieważ to one są głównym źródłem wiedzy i decydują o długotrwałych więziach organizacji z jej otoczeniem,
- organizację, która obejmuje wszystkie fizyczne i нефизyczne przejawy kapitału intelektualnego związane z infrastrukturą (patenty, marka, znaki handlowe), procesami i procedurami (sformalizowanymi w postaci doku-

mentów albo przekazywanymi ustnie) oraz kulturą organizacyjną kształtowaną przez wzajemne kontakty uczestników organizacji, wyrażającą sposób jej funkcjonowania,

- kapitał rozwoju i wzrostu, który zawiera czynniki pomocne organizacji w generowaniu wartości w przyszłości (np. programy szkoleniowe, B+R, zmiany restrukturyzacyjne).

Koncepcję tę schematycznie prezentuje rysunek 5.



Rys. 5. Model kapitału intelektualnego w koncepcji Rossa. Źródło: Ross, J., Ross, G., Dragonetti, N.C. i L. Edvisson 1997. *Intellectual Capital. Navigating the New Business Landscape*, London: MacMillan Business.

Brooking z kolei dzieli kapitał intelektualny na cztery następujące kategorie (Brooking 1999: 16–21; Brooking 1997: 364):

- aktywa rynkowe, czyli potencjał organizacji związany z niematerialnymi aktywami rynkowymi, stanowiącymi istotne źródło przewagi konkurencyjnej (pozycja rynkowa, nazwa firmy, lojalność klientów, kanały dystrybucyjne),
- mienie intelektualne, czyli aktywa chronione prawem (patenty, prawa autorskie, tajemnice handlowe, znaki towarowe),
- aktywa ludzkie, czyli jakość uzyskiwana od ludzi (kreatywność, przedsiębiorczość, umiejętność rozwiązywania problemów, zdolności przywódcze, umiejętności kierownicze); aktywa te, w odróżnieniu od pozostałych, nie są własnością firmy, należą bowiem do pracowników; wiedza i doświadczenie odpowiednio wyszkolonych i umotywowanych pracowników może stanowić istotny czynnik w procesie budowy przewagi konkurencyjnej,
- aktywa infrastruktury, tworzone przez technologie, metody i procesy umożliwiające funkcjonowanie całej organizacji (kultura, bazy danych, systemy informacyjne, komunikacyjne i organizacyjne) – przedsiębiorstwa, które nie podejmą działań dostosowujących aktywa infrastruktury do zmieniających się warunków otoczenia mogą stracić przewagę konkurencyjną, dzięki której dotychczas dominowały na rynku.

Jeszcze inaczej postrzega kapitał intelektualny Klaila (2000: 17), traktując go jako aktywa organizacji i wyróżnia pięć następujących grup:

- aktywa ludzkie, czyli wiedzę, umiejętności, twórczość, doświadczenie,
- aktywa intelektualne, składające się z informacji, sprawozdań, publikacji,
- własności intelektualne, między innymi patenty, prawa autorskie,
- aktywa strukturalne, to znaczy kultura organizacyjna, struktura, kanały dystrybucji, procesy, procedury,
- aktywa firmowe, np. reputacja, *goodwill*.

W polskiej literaturze na uwagę zasługują ujęcia M. Bratnickiego i J. Lichtarskiego. **Bratnicki** (1999: 35–38) uważa, że na kapitał intelektualny organizacji składają się następujące elementy:

- kapitał społeczny, w którego skład wchodzi kapitał strukturalny, stosunki międzyludzkie i kapitał poznawczy,
 - kapitał ludzki, na który składają się kompetencje, zręczność intelektualna i motywacja,
 - kapitał organizacyjny, który dalej podzielić można na: kapitał rozwojowy, strukturę wewnętrzną oraz zewnętrzną (powiązania z otoczeniem).
- Szerzej typologię tę przedstawia poniższy rysunek 6.

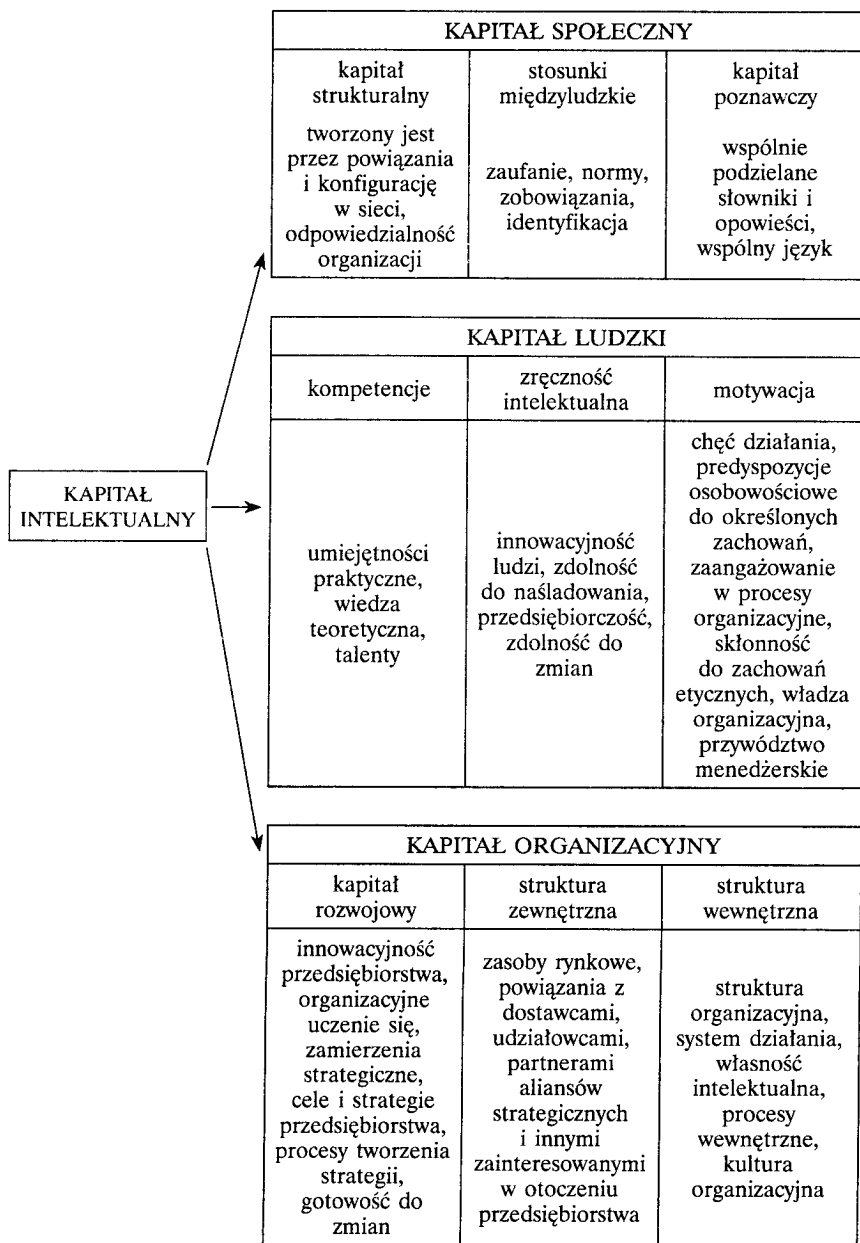
Lichtarski (2001: 106–109) kapitał intelektualny dzieli na osobowy i bezosobowy (rysunek 7). **Kapitał osobowy** jest tworzony przez ludzi o wysokich kwalifikacjach zawodowych, dużym zasobie wiedzy i unikatowych umiejętnościach. Nie wszyscy ludzie tworzą zatem kapitał intelektualny, np. w sytuacji gdy ich praca nie tworzy wartości rynkowej lub nie wprowadza postępu do sfery organizacyjnej.

W obszarze działalności **technicznej** mianem kapitału intelektualnego określa się ludzi, dzięki którym powstają nowe produkty, tworzy się i wdraża postęp techniczny, kształtuje się nową jakość produktu lub procesu produkcyjnego.

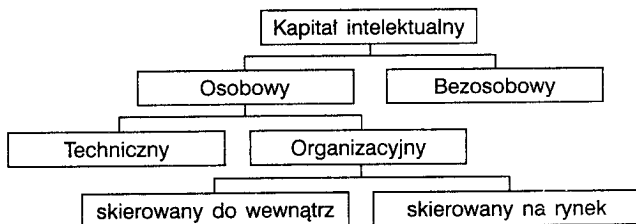
W obszarze działalności **organizacyjnej** można wyodrębnić dwa rodzaje kapitału intelektualnego:

- skierowany na wewnątrz – tworzą go ludzie, którzy usprawniają funkcjonowanie przedsiębiorstwa, budując jego kulturę i tożsamość m.in. poprzez kształtowanie struktury organizacyjnej, wprowadzanie nowatorskich rozwiązań, metod i technik oraz nowej jakości do procesów.
- skierowany na zewnątrz – tworzą go ludzie posiadający umiejętność zdobywania i utrzymywania lojalnego klienta; efektem ich działań jest kapitał, który przejawia się w bardzo konkretny sposób – jako zapłata za produkt.

Kapitał bezosobowy tworzą efekty działania kapitału intelektualnego zachowane w postaci dokumentów (opis wynalazku, patent, struktura organizacyjna, programy komputerowe, bazy danych o klientach). Zapewniają możliwość korzystania z kapitału udostępnianego firmie przez pracowników po ich odejściu, czy w trakcie przerw w pracy (choroba, urlop) (rysunek 7).



Rys. 6. Składniki kapitału intelektualnego według Bratnickiego. Źródło: opracowanie własne na podstawie Bratnicki, M. 1999. Spojrzenie na kapitał intelektualny z punktu widzenia wartości przedsiębiorstwa. w: Duraj J. (red.) *Przedsiębiorstwo na rynku kapitałowym*. Łódź: Uniwersytet Łódzki, s. 35–38.



Rys. 7. Rodzaje kapitału intelektualnego. Źródło: Lichtarski, J. (red.) 2001. Podstawy nauki o przedsiębiorstwie, Wrocław: Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, s. 107.

Podsumowując tę część rozważań, należy zwrócić uwagę, że wzorem dla wielu nowoczesnych ujęć były pionierskie prace Grupy Konrada, Sveibyego, Edvinssona i Malone, a różni autorzy mają podobne lub nawet tożsame spojrzenie na strukturę kapitału intelektualnego. Również w przypadku przeglądu ujęć klasyfikacyjnych można stwierdzić, iż różnice pomiędzy wymienionymi ujęciami dotyczą w głównej mierze różnego stopnia agregacji elementów kapitału intelektualnego, np. w zależności od przyjętego wzorca (Biernacki 2003: 34). Wymieniane elementy są czasami klasyfikowane do innych podgrup, są ujmowane w szerszy lub bardziej ogólny sposób albo też posiadają niezbyt wyraźne granice między sobą (Roszyk-Kowalska 2004: 373). Różnice w podejściach związane są z uwzględnianiem bądź nie w ramach struktury kapitału aktywów indeksowanych przez tradycyjny system sprawozdawczości (własności intelektualne, mienie intelektualne) czy też przypisywania wartości wszystkich lub tylko kluczowych pracowników do danej kategorii. Uwzględnienie różnych podejść może zatem nieść za sobą konsekwencję różnych wartości poczynionych z ich wykorzystaniem oszacowań wartości kapitału intelektualnego.

Strużyna (2002: 102) zwraca uwagę na trudności z praktycznym przetransponowaniem schematu wartości Skandii na język rachunkowości. Jego zdaniem wielopłaszczyznowość i wielowymiarowość kapitału intelektualnego może być przyczyną nakładania się różnych wymiarów, co może doprowadzić do podwójnego wartościowania niektórych kategorii przy szacunku kapitału intelektualnego (Czekaj, Jabłoński 2004: 12).

5. Możliwości aplikacji wiedzy o kapitale intelektualnym do polskiej praktyki biznesu

W tej części rozważań podjęto próbę przedstawienia możliwości aplikacji wiedzy o kapitale intelektualnym do polskiej praktyki biznesu. Na wstępie należy zadać pytanie: Czy koncepcja kapitału intelektualnego może być atrakcyjna w warstwie praktycznej dla menedżerów wykorzystujących dostępną wiedzę teoretyczno-empiryczną z analizowanego zakresu, a także czy obecnie oferowane rozwiązania mają charakter uniwersalny i mogą zna-

leżć się w polu zainteresowań wszystkich przedsiębiorstw, czy raczej tylko tych „innovacyjnych”?

Kasiewicz i Rogowski (2006) przeprowadzili badania literaturowe w zakresie problematyki kapitału intelektualnego. Autorzy wyróżnili cztery teoretyczne nurty rozważań (teoretyczny, pojęciowo-definicyjny, aplikacyjny i prezentacyjny) oraz nurt empiryczny (Kasiewicz i Rogowski 2006: 7). W ich opinii, znacząca część publikacji z zakresu problematyki ma głównie charakter rozważań czysto teoretycznych, nurt empiryczny zaś został określony mianem najmniej rozwiniętego³. W literaturze dominują bowiem jedynie ogólne, nieraz bardzo abstrakcyjne i trudne w adaptacji w praktyce sugestie i postulaty (Kasiewicz i Rogowski 2006: 11). Do podobnych wniosków doprowadziły badania Kaufmanna i Schneidera (2004). Takie ujęcie problematyki kapitału intelektualnego i aktywów niematerialnych powoduje, że w świadomości menedżerów jest ona wiązana przede wszystkim z dysputami akademickimi, nie jest zaś postrzegana jako realne źródło kreacji wartości, budowy przewagi konkurencyjnej czy przetrwania podmiotu gospodarującego.

Rozważania teoretyczne ilustrowane są w literaturze w większości przypadków tymi samymi przykładami praktycznymi, zaczerpniętymi z praktyki Skandii, WM-Data, Teli, Celemi, Dow Chemical czy The Canadian Imperial Bank of Commerce⁴. Taki stan rzeczy sprawia wrażenie, iż wraz z rozwojem koncepcji kapitału intelektualnego nie zmienia się liczba firm nią zainteresowanych.

Przykłady prezentowane w literaturze są zaczerpnięte zazwyczaj ze specyficznych branż kojarzonych z innowacyjnymi praktykami, głównie z sektorów: zaawansowanych technologii (telekomunikacja, informatyka, lotnictwo, przemysł nuklearny), w usługach finansowych i biznesowych (firmy konsultingowe) (Dobja 2002: 32). Negatywną konsekwencją takiego podejścia jest zawężenie kręgu przedsiębiorstw, które mogą widzieć możliwość korzystania z praktycznych rozwiązań oferowanych w ramach analizowanej koncepcji. Przedsiębiorstwa z innych branż mylnie mogą konstatować, iż omawiane w literaturze praktyki są domeną firm „innovacyjnych, nowoczesnych”, nie zaś przedsiębiorstw „tradycyjnych”, bazujących na aktywach rzeczowych i finansowych, które nie posiadają aktywów niematerialnych.

Kolejnym mankamentem obecnie oferowanych modeli jest brak umocowania i uzasadnienia teoretycznego. Dotychczasowe rozwiązania są opracowane na zlecenie konkretnych firm, co oznacza, że są one zazwyczaj ściśle dopasowane do ich specyfiki, zasobów, rodzaju działalności i modelu biznesowego. Rozwiązania te nie mają zatem charakteru uniwersalnego i ogólnego, nie są więc w pełni adaptowalne do praktyki w szerokim kręgu podmiotów prowadzących działalność według różnorodnych modeli biznesowych (Kasiewicz, Rogowski 2006: 10–12).

Koniecznym wydaje się zatem odwrócenie zidentyfikowanych niekorzystnych tendencji – poszukiwanie nowych obszarów badawczych, analiza nowych przypadków przedsiębiorstw świadomie zarządzających swoim kapitałem intelektualnym, reprezentujących różnorodne branże.

Istotnym problemem w adaptacji koncepcji kapitału intelektualnego do praktyki gospodarczej jest brak przyjętych i ogólnie akceptowanych standardów.

Po pierwsze, brak jest jednej ogólnie przyjętej definicji pojęcia kapitału intelektualny. Występuje także różnorodność terminologiczna (utożsamianie wielu pojęć). W związku z tym praktycy gospodarczy na razie nie wiedzą, czym mają zarządzać, co mierzyć, wyceniać i raportować.

Po drugie, nie można mówić o wypracowaniu jednolitej taksonomii kapitału intelektualnego. Problematykę tę szczegółowo przedstawiono w niniejszej pracy. Nie znając adekwatnej struktury kapitału intelektualnego, trudno umiejętnie zarządzać niematerialną sferą funkcjonowania podmiotu i konstruować adekwatne instrumenty pomiaru oraz sprawozdawczości.

Po trzecie z kolei, brak jest jednolitego systemu pomiaru kapitału intelektualnego, uwzględniającego wielowymiarowość kategorii oraz zależności pomiędzy komponentami tworzącymi jego strukturę (Sokołowska 2003: 156). Istnieje ponad 30 narzędzi pomiaru oraz wyceny aktywów niematerialnych i kapitału intelektualnego (Sveiby 2004). Rozwiązań tych nie można określić mianem kompleksowych. Wyniki porównywalnych, wydawać by się mogło, oszacowań poczynionych różnymi metodami mogą znacząco różnić się. Dodatkowo większość miar oferowanych ma charakter jakościowy, zaś menedżerowie koncentrują się na tym, co policzalne i wymierne.

Po czwarte brak jest jednolitego standardu sprawozdawczości dla aktywów niematerialnych (tak jak dla aktywów materialnych). Czynniki, które odgrywają coraz większą rolę w kreowaniu przewagi konkurencyjnej podmiotów gospodarczych, nie zostały jak dotychczas objęte pomiarem przez rachunkowość finansową, mimo iż podejmowano nieudane próby ujęcia aktywów w ramy tradycyjnej sprawozdawczości finansowej lub dołączania dodatkowych sprawozdań dotyczących aktywów niematerialnych do sprawozdań „tradycyjnych”. Nieujmowanie tak istotnego zasobu podmiotu gospodarczego w treści sprawozdania finansowego może prowadzić do zniekształcenia obrazu przedsiębiorstwa w oczach potencjalnych inwestorów, a także utrudniać proces zarządzania jednostką (Samelak 2005: 36) Przedsiębiorstwom trudno zarządzać tym, czego nie ma (co jest niewidoczne).

Kapitał intelektualny jest zasobem nieuchwytnym (bez fizycznego wymiaru), rzadkim, niesubstytucyjnym, trudnym do imitowania, złożonym, pojmowanym jako konglomerat wielu różnych trudno mierzalnych (w ujęciu ilościowym) elementów. To musi rodzić problemy definicyjne i klasyfikacyjne oraz nieprzychylność potencjalnych beneficjentów rozwiązań modelowych ze sfery praktyki gospodarczej. Istnieje zatem potrzeba skonstruowania uniwersalnego, kompleksowego systemu pomiaru, wyceny i sprawozdawczości o wartości kapitału intelektualnego organizacji możliwego do zaadoptowania w warunkach przedsiębiorstw. Oczywiście podstawą tego systemu musi być jasno sformułowane pojęcie kapitału intelektualnego oraz precyzyjne wskazanie elementów tworzących jego strukturę.

Przedsiębiorstwa spełniając wymagania stawiane wobec nich przez współczesnych inwestorów powinny informować otoczenie o wszystkich elementach wpływających na wartość firmy. Wciąż wzrastające inwestycje przedsiębiorstw w aktywa niematerialne nie są w większości odzwierciedlane w wartości księgowej organizacji. Prowadzi to do wzrastającej rozbieżności pomiędzy rzeczywistą wartością rynkową tych przedsiębiorstw a tą prezentowaną w bilansie. Określa się, że pracownicy są najcenniejszym zasobem firmy, ale tak naprawdę to wcale nie są oni traktowani nawet na równi z innymi zasobami, bo nie znajdują obok nich miejsca w elementach majątku organizacji. Wielu badaczy sugeruje wprowadzenie „standardu dobrowolnego”. Zatajanie informacji przez przedsiębiorstwa nie zawsze dobrze im służy. Podnoszą się głosy, że ujawnienie informacji o kapitale intelektualnym poprawiłoby efektywność rynków finansowych. Koszt kapitału spadłby, ponieważ większa przejrzystość i dostępność danych o spółkach spowodowałaby wzrost cen akcji.

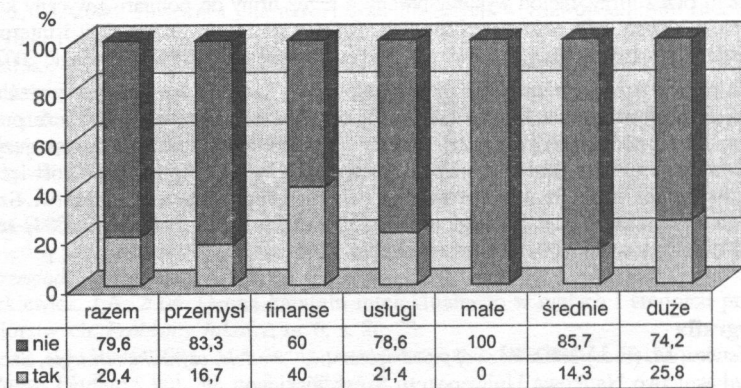
Należy także zwrócić uwagę na fakt, iż wydatki poniesione na aktywa niematerialne są nadal w przedsiębiorstwach traktowane jako koszt, a nie jako inwestycja w aktywa, która w dłuższej perspektywie przyniesie zakładaną stopę zwrotu (Sokołowska 2003: 156). Przedsiębiorstwa stojące w obliczu trudności finansowych czy rynkowych z konieczności są zmuszone do podejmowania trudnych wyborów i poszukiwania źródeł ograniczeń kosztów produkcji. Redukcje w pierwszej kolejności zazwyczaj obejmują źródła, które traktować można jako inwestycje w aktywa niematerialne (menedżerowie sięgają np. po budżety szkoleniowe) (Kunasz 2006: 116). Jednakże polskie przedsiębiorstwa w większości przypadków przeszły już proces restrukturyzacji oraz modernizacji, zaczynają więc poszukiwać nowych źródeł przewagi konkurencyjnej. Nowe możliwości w tym zakresie otworzyła przed nimi akcesja Polski do Unii Europejskiej i możliwość pozyskania źródeł na finansowanie inwestycji w aktywa niematerialne.

Prowadzone badania wskazują również na istnienie istotnego rozdzwieńku między obiektywnym a subiektywnym funkcjonowaniem kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwach. Zauważają one raczej wybrane elementy kapitału intelektualnego, nie postrzegają zaś kapitału intelektualnego w całości jako kategorii. Takie podejście wpływa negatywnie na efektywność zarządzania (często nieuświadomianym) kapitałem intelektualnym i budowania trwałej przewagi konkurencyjnej (Sokołowska 2003: 163).

W obu powyższych obszarach istnieje potrzeba zmian w świadomości i mentalności przedsiębiorców, właścicieli kapitału, środowisk opiniotwórczych co do roli, jaką współcześnie odgrywa kapitał intelektualny w przedsiębiorstwie. Zapewnić to może ścisła kooperacja teoretyków i praktyków. Jej skutkiem może być wzrost wiedzy przedstawicieli biznesu dotyczącej współczesnych źródeł wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw oraz możliwość modyfikacji dotychczasowych modeli.

W kontekście dotychczasowych rozważań trudno się dziwić wynikom przeprowadzonych przez autora badań na grupie przedsiębiorstw notowa-

nych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Jedynie 20,4% badanych podmiotów deklaroowało prowadzenie analizy efektywności inwestycji w kapitał ludzki za pośrednictwem wskaźników niefinansowych. Największy odsetek pozytywnych deklaracji zanotowano w grupie instytucji finansowych (40%), najmniejszy zaś – przedsiębiorstw przemysłowych (16,7%). Widoczne jest uzależnienie w tej kwestii deklaracji respondentów od wielkości reprezentowanego przez nich przedsiębiorstwa. Prowadzenia takich działań nie zadeklarowało żadne małe przedsiębiorstwo. Pozytywne deklaracje w analizowanym zakresie uzyskano w 14,3% przedsiębiorstw średnich i 25,8% – dużych. Szczegółowe wyniki z uwzględnieniem podziału badanej populacji ze względu na makrosektor i wielkość przedsiębiorstwa przedstawia poniższy wykres.



Rys. 8. Czy w przedsiębiorstwie prowadzi się badanie efektywności inwestycji w kapitał ludzki za pośrednictwem wskaźników niefinansowych? Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

6. Zakończenie

Opisanie kapitału intelektualnego i aktywów niematerialnych poprzez różne formy pozwala lepiej zrozumieć ich istotę i znaczenie, odnosząc je do konkretnych działań przedsiębiorstwa, poprzez ukazanie wpływu na określone obszary czy relacje.

Jakąkolwiek przyjmujemy taksonomię, większość z zastosowanych podejść jest skoncentrowana na raportowaniu informacji mających istotny wpływ na tworzenie wartości, której maksymalizowanie jest przecież celem wszelkich działań zapewniających efektywne gospodarowanie zasobami, kompetencjami i procesami.

Informacje o autorze

Dr Marek Kunasz – adiunkt w Katedrze Mikroekonomii Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego.

E-mail: kunasz@uoo.univ.szczecin.pl.

Przypisy

- ¹ Ujęcie to w polskiej literaturze przedmiotu rozpowszechnione zostało dzięki artykułowi (Osbert-Pociecha, Karaś 1999: 49).
- ² W modelu Skandii kapitał kliencki (struktura zewnętrzna u Sveiby'ego) nie jest przedstawiany jako oddzielna kategoria obok kapitału ludzkiego i strukturalnego. Przy czym dalszego wyodrębnienia w ramach kapitału strukturalnego kapitału organizacyjnego i klienckiego dokonano na kolejnym szczeblu podziału.
- ³ Głównymi metodami badawczymi w dotychczas opublikowanych badaniach były: studia przypadków, wywiady, kwestionariusze oraz analizy zawartości raportów rocznych (analizy objętościowe) i dotyczyły kwestii: roli, zakresu i charakteru ujawniania kapitału intelektualnego przez firmy, metod wykorzystywanych przez firmy do pomiaru i wyceny kapitału intelektualnego oraz rozumienia samego sposobu mierzenia (konstrukcji i interpretacji poszczególnych mierników czy metod) (Kasiewicz, Rogowski 2006: 9; Fazlagić 2002: 93).
- ⁴ Studia przypadków wymienionych przedsiębiorstw są szeroko opisywane również w polskojęzycznej literaturze, rzadko zaś analizy opierają się na przykładach zaczerpniętych z polskiej praktyki gospodarczej. Należy jednakże zauważyć, iż w polskojęzycznej literaturze prezentowane są wyniki kompleksowych badań empirycznych poświęconych analizowanej problematyce prowadzonych na grupach przedsiębiorstw. Szerzej: (Kubacka-Góral 2001); (Fazlagić 2002; Sokołowska 2003; Żoźniński 2004; Michna 2004; Paliszkiwicz 2004; Grzywacz, Lorek 2005).

Bibliografia

- Białasiewicz, M. (red.) 2002. *Rozwój przedsiębiorstw – modele, czynniki, strategie*, Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Biernacki, M. 2003. Kapitał intelektualny a normy rachunkowości. *Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu*, nr 968, s. 31–36.
- Bontis, N. 1998. Intellectual Capital: An Exploratory Study That Develops Measurement and Models. *Management Decisions*, nr 2, s. 63–76.
- Bratnicki, M. 1999. Spojrzenie na kapitał intelektualny z punktu widzenia wartości przedsiębiorstwa. w: Duraj J. (red.) *Przedsiębiorstwo na rynku kapitałowym*. Łódź: Uniwersytet Łódzki.
- Brennan, N. i B. Connell. 2000. Intellectual Capital: Current Issues and Policy Implications. *Journal of Intellectual Capital*, nr 3, s. 206–240.
- Brooking, A. 1999. *Corporate Memory. Strategies for Knowledge Memory*, London: International Thomson Business Press.
- Brooking, A. 1997. The management of intellectual capital. *Long Range Planning*, nr 3, s. 364–365.
- Czekaj, J. i M. Jabłoński. 2004. Metodyczne aspekty analizy kapitału intelektualnego organizacji. *Przegląd Organizacji*, nr 10, s. 11–14.
- Dobija, D. 2002. Zasoby niewymierne w firmie i możliwości ich raportowania dla interesariuszy firmy. *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości*, nr 8, s. 31–41.
- Dobija, M. 1999. Koncepcja pomiaru kapitału intelektualnego w aspekcie rachunkowości społeczno-ekonomicznej. *Zeszyty Teoretyczne Rady Naukowej*, tom LI, s. 44–55.
- Edvinsson, L. 1997. Developing Intellectual Capital at Scandia. *Long Range Planning*, nr 30, s. 366–373.

- Edvinsson, L. i M.S. Malone. 2001. *Kapitał intelektualny*, Warszawa: PWN.
- Fazlagić, A. 2002. Zarządzanie wiedzą w polskich przedsiębiorstwach. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 5, s. 88–99.
- Grzywacz, J. i E. Lorek. 2005. Kapitał intelektualny przedsiębiorstwa w ocenie zdolności kredytowej. *Bank i Kredyt*, nr 7, s. 60–67.
- Hudson, W.I. 1993. *Intellectual Capital: How to build it, enhance it, use it*, New York: John Wiley & Sons.
- Kasiewicz, S. i W. Rogowski. 2006. Stan obecny i kierunki badań w zakresie kapitału intelektualnego - studia literaturowe. *e-mentor*, nr 3, wyd. 15, s. 7–13.
- Kaufmann, L. i Y. Schneider. 2004. Intangibles: A synthesis of current research. *Journal of Intellectual Capital*, nr 3, s. 366–388.
- Klaila, D. 2000. Using Intellectual Assets As a Success Strategy. *Journal of Intellectual Capital*, nr 1, s. 47–53.
- Konrad Group. 1989. *The Invisible Balance Sheet: Key indicators for accounting, control and valuation of know-how companies*, Stockholm: Affarsvarlden/Ledarskap.
- Kubacka-Góral, K. 2001. Kapitał intelektualny firm a sukces w czasach burzliwych zmian. *Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu*, nr 916, s. 293–310.
- Kunasz, M. 2006. Ilościowa charakterystyka inwestycji w rozwój kapitału ludzkiego – wyniki badań. *Współczesne Zarządzanie*, nr 2, s. 107–118.
- Lichtarski, J. (red.) 2001. *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, Wrocław: Akademia Ekonomiczna.
- Michna, A. 2004. Kapitał intelektualny – studium przypadku. *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, nr 9, s. 47–54.
- Mikuła, B. 2002. Kapitał intelektualny jako przedmiot zarządzania. *Problemy Jakości*, nr 4, s. 8–11.
- Osbert-Pociecha, G. i M. Karaś. 1999. Wykorzystanie koncepcji zarządzania zintegrowaną wiedzą pracowników (kapitałem intelektualnym) w reengineeringu przedsiębiorstwa. *Przegląd Organizacji*, nr 3, s. 18–21.
- Paliszewicz, J.A. 2004. Ocena kapitału intelektualnego w małych i średnich przedsiębiorstwach. *Problemy Jakości*, nr 6, s. 20–23.
- Ross, G. i J. Ross. 1997. Measuring your Company's Intellectual Performance. *Long Range Planning*, vol. 30, nr 3, s. 413–426.
- Ross, J., Ross, G., Dragonetti, N.C. i L. Edvinsson. 1997. *Intellectual Capital. Navigating the New Business Landscape*, London: MacMillan Business.
- Roszyk-Kowalska, G. 2003. Wybrane problemy zarządzania kapitałem intelektualnym przedsiębiorstwa. *Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu*, nr 1045, s. 372–377.
- Samelak, J. 2005. Rachunkowość kapitału intelektualnego. *Problemy Rachunkowości*, nr 1, s. 36–42.
- Sokolowska, A. 2003. Kapitał intelektualny w małym przedsiębiorstwie. *Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów SGH*, nr 36, s. 146–163.
- Stewart, T. A. 1997. *Intellectual Capital: The New Wealth of Organisations*, London: Nicholas Brealey.
- Strużyna, J. 2002. Obrazy kapitału całkowitego firmy. *Organizacja i Kierowanie*, nr 1, s. 99–105.
- Sveiby, K. 1997. *The New Organizational Wealth: Managing & Measuring Knowledge – Based Assets*, San Francisco: Berrett-Koehler.
- Sveiby, K. 2004. *Methods for measuring Intangible Assets*, <http://www.sveiby.com/Portals/0/articles/IntangibleMethods.htm>
- Wiig, K.M. 1997. Integrating Intellectual Capital and Knowledge Management. *Long Range Planning*, vol. 30, nr 1, s. 399–405.
- Żoźnierski, A. 2004. Badanie kapitału intelektualnego polskich MSP. *Materiały i Prace Instytutu Funkcjonowania Gospodarki Narodowej SGH*, nr 89, s. 235–249.