

Barbara Smok

Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu

KAPITAŁ INTELEKTUALNY JAKO SKŁADNIK ZASOBÓW PRZEDSIĘBIORSTWA

1. Wstęp

W ostatnim dziesięcioleciu wzrosło znaczenie działalności gospodarczej realizowanej w skali międzynarodowej. Rozwijały się różne formy współpracy firm o różnej lokalizacji geograficznej. Etap przemian, w którym obecnie znajduje się gospodarka światowa, określa się mianem globalizacji, a jej podstawą jest rozwój najnowszych technologii, który zmienia m.in. organizację współczesnych przedsiębiorstw, wiążącą się z globalnym rynkiem, przepływem kapitału, towarów i ludzi, sprzedających swoje umiejętności. Związana jest także z gospodarką informacyjną (informacja jest częścią składową produktów i usług) i gospodarką wiedzy, której bogactwo jest tworzone m.in. przez kapitał intelektualny, osoby i organizacje sprzedające to, co wiedzą.

Zarządzanie wiedzą jest stosunkowo nową koncepcją w naukach ekonomicznych, zatem potrzebny jest jeszcze czas, aby stała się ogólnie akceptowana. Organizacja zarządzająca wiedzą (organizacja ucząca się) wykorzystuje ludzkie zaangażowanie i możliwości uczenia się wszystkich pracowników, ich zaś traktuje nie przedmiotowo, lecz podmiotowo, gdyż stanowią najcenniejszy zasób przedsiębiorstwa. Zarządzanie wiedzą to m.in. wykorzystanie kapitału intelektualnego pracowników przedsiębiorstwa oraz jego zasobów informacyjnych.

Umiejętność zarządzania kapitałem intelektualnym w dobie rozwoju społeczeństwa informacyjnego staje się koniecznością każdej firmy, która chce konkurować na dynamicznie zmieniającym się rynku. Może przyczynić się do zwiększenia efektywności przedsiębiorstwa, jak również wpływać na jego innowacyjność czy wzrost satysfakcji klienta.

Kapitał ludzki (jeden z elementów kapitału intelektualnego) jest także źródłem wiedzy, która może być źródłem innowacji i przyczynić się do wzrostu ekono-

micznego. Przedsiębiorstwa, zarządzając wiedzą, przekształcają indywidualną wiedzę swoich pracowników w wiedzę zakodowaną, aby można było ponownie ją wykorzystać. Przekształcona w ten sposób wiedza staje się czynnikiem produkcji.

Rynek finansowy stał się strukturą wymiany tolerującej środki w formie kapitałów i instrumentów finansowych pochodzących ze wszystkich stron świata. Globalizacja integruje organizmy gospodarcze, wyrównuje różnice, daje poczucie wspólnoty interesów. Jednak zdobywanie przewagi konkurencyjnej na globalnym rynku jest coraz trudniejszym wyzwaniem dla ludzi współcześnie zarządzających przedsiębiorstwami.

Nowe przedsiębiorstwa, które chcą działać na tym rynku, muszą [Bratnicki, Strużyna 2001, s. 67]: opierać się bardziej na zasobach wirtualnych niż fizycznych, sprzedawać informacje co najmniej na równi z produktami fizycznymi, wykorzystywać informacje w celu stworzenia nowych rynków, zbierać, przetwarzać i wykorzystywać informacje do zdobycia przewagi konkurencyjnej.

Wiedza coraz częściej jest uważana jest za jeden z głównych zasobów informacyjnych przedsiębiorstwa, który pozwala uzyskać przewagę konkurencyjną na rynku. Powoduje, że zasoby przedsiębiorstwa pozwalają tworzyć jego nową wartość – kapitał finansowy, będący wspólną częścią kapitału ludzkiego, organizacyjnego i klienckiego [Edvinsson, Malone 2001].

2. Wpływ rewolucji informacyjnej na przedsiębiorstwo

Przedsiębiorstwa ulegają ogromnym zmianom, których wyznacznikiem jest Nowa ekonomia. Zmiany w otoczeniu działalności przedsiębiorstw mają wpływ na zmianę metod i zachowań zmierzających do zwiększenia wydajności i jakości realizowanych procesów. Według J. Kisielnickiego [Grudzewski, Hejduk 2002, s. 154], to coś nowego i rewolucyjnego. Pod wpływem Internetowej i „Globalnej pajęczyny” dokonały się rewolucyjne zmiany, a powstała na tradycyjnych fundamentach tradycyjnej ekonomii nowa nauka spowodowała rewizję w zasadach funkcjonowania przyszłego przedsiębiorstwa.

Nowa ekonomia ukształtowała się w dwóch dziedzinach: informatyce i finansach. Do jej głównych nośników można zaliczyć: rewolucję informacyjną, innowacje technologiczne i wzrost znaczenia wiedzy, globalizację oraz czynniki demograficzne [Bratnicki, Strużyna 2001, s. 15].

Rozwój technologii informatycznych wpłynął także na elementy związane z funkcjonowaniem i zarządzaniem przedsiębiorstwem. Współczesne technologie wykorzystywane są do tworzenia właściwej interakcji pomiędzy decydentami, klientami oraz pracownikami, gdyż przedsiębiorstwa zainteresowane są realizacją strategii globalnej, polegającej m.in. na orientacji na rynek i klientów (dążą do maksymalnego skrócenia czasu wejścia z produktem na rynek, czy realizacji zamówienia), ciągłej obserwacji rynków i trendów (powodującej potrzebę stałego

dostępu do różnorodnych baz danych w czasie rzeczywistym). Przedsiębiorstwa mogą dopasować się do otoczenia, zmieniając swoją strukturę, funkcjonowanie, procesy itp.

Jedną z przemian, która dokonuje się powoli, jest zamiana tradycyjnych ról klienta i sprzedawcy – klient (rynek) ma wpływ na wybór produktu.

Rozwój technologii teleinformatycznych powoduje pojawianie się nowych form organizacji przedsiębiorstw. Stają się one coraz bardziej elastyczne, rozproszone i zorientowane na zadania. Powstanie organizacji wirtualnych jest wynikiem ewolucji oraz tworzenia nowych technologii informatycznych, które wspomagają podejmowania decyzji na dynamicznie zmieniającym się rynku.

Obserwuje się powstawanie nowego typu społeczeństwa opartego na wiedzy i informacji, nastawionego na zarządzanie innowacjami. Społeczeństwo to jest związane z szybkim rozwojem technologii teleinformatycznych. Telefonii komórkowa czy Internet umożliwiają komunikację i dostęp do informacji, co jest istotne w porozumiewaniu się i przekazywaniu wiedzy na odległość. Technologia informacyjna stała się wyróżnikiem ery informacji i wiedzy i ma wpływ na społeczeństwo. Podstawowym czynnikiem produkcji staje się wiedza i informacja. Następuje rozwój firm ponadnarodowych, rozwijają się także nowe formy prowadzenia biznesu w małej skali.

Bardzo szybki rozwój technologii informatycznych umożliwia pozyskiwanie, przesyłanie i analizę wiedzy. Społeczeństwa informacyjne wykorzystują możliwości najnowszych technologii informatycznych. Brak jest jednej obowiązującej definicji społeczeństwa informacyjnego. Większość definicji podkreśla znaczenie informacji w społeczeństwie i określa je jako: „Społeczeństwo charakteryzujące się przygotowaniem i zdolnością do użytkowania systemów informatycznych, skomputeryzowane i wykorzystujące usługi telekomunikacji do przesyłania i zdalnego przetwarzania informacji”¹. Dlatego tak ważny staje się dostęp do informacji, która nabiera coraz większego znaczenia w gospodarce i w życiu społecznym.

Istotą społeczeństwa informacyjnego jest przede wszystkim informacja (wiedza) oraz potrzebne narzędzia (jak np. Internet), które umożliwią dostęp do niej. W określeniach społeczeństwo informacyjne i społeczeństwo wiedzy pojęcia informacja i wiedza często są stosowane zamiennie, lecz nie należy utożsamiać informacji z wiedzą. Informacje to dane, które mają znaczenie ze względu na przyjmowane wartości i cele. Wiedza zaś to informacje i doświadczenie umożliwiające dostosowanie się do otoczenia i rozwój [Kwiatkowski 2003, s. 19]. Często też wiedzę [Probst, Raub, Romhardt 2002] rozumie się jako ogół wiadomości i umiejętności wykorzystywanych przez jednostki do rozwiązywania problemów. Obejmuje ona elementy teoretyczne i praktyczne, ogólne zasady i szczegółowe wskazówki postępowania. Podstawą wiedzy są informacje i dane.

¹ Kongres Informatyki Polskiej, 1994, na podst. Raportu Bangemana dla Rady Europy.

Przekształcenie społeczeństwa przemysłowego w społeczeństwo informacyjne związane jest z szeregiem procesów m.in. o charakterze ekonomicznym, społecznym, kulturowym, politycznym, prawnym, technicznym. Informatyzacja może przynieść społeczeństwu nie tylko wyższy poziom życia, ale również i zagrożenia. Rozwój technik informacyjnych i wzrost gospodarczej roli informacji może prowadzić do rozwarstwienia społecznego, w wyniku którego osoby nie mające dostępu do informacji będą cywilizacyjnie i ekonomicznie upośledzone. Może zagrażać prywatności i interesom obywateli oraz wywoływać pojawienie się nowej grupy przestępstw.

Najważniejsze cechy społeczeństwa informacyjnego tworzą zbiór wzajemnych związków między technikami i technologiami informacyjnymi oraz przemianami struktur gospodarczych.

W działalności gospodarczej przedsiębiorstw można wyróżnić dwa komponenty: fizyczne (jak np. budynki, maszyny i ludzie) oraz wirtualne (np. wiedza do realizacji procesu produkcyjnego, informacje o klientach). Nowoczesne technologie informatyczne powodują przemieszczenia się z obszaru fizycznego w wirtualny, umożliwiając powstawanie nowych przedsiębiorstw, które m.in. sprzedają informacje (na równi z produktami fizycznymi), wykorzystują je do tworzenia nowych rynków, przetwarzają i wykorzystują je do zdobycia przewagi konkurencyjnej. Pojawia się nowa gospodarka, w której przedsiębiorstwa mogą osiągnąć przewagę konkurencyjną, jeśli efektywnie będą zarządzać wiedzą.

Rozwój systemów informatycznych objął swym zasięgiem również technologie wspomagające zarządzanie w przedsiębiorstwach. Można zaobserwować przejście od pojęcia przetwarzania danych do pojęcia zarządzania i przetwarzania wiedzy. Wiedza człowieka i zasoby intelektualne są obecnie najbardziej wartościowymi aktywami każdej spółki [Edvinsson, Malone 2001, s. 10].

3. Kapitał intelektualny

Zarządzanie wiedzą to świadome i zaplanowane wykorzystanie kapitału intelektualnego pracowników i informacji zgromadzonych w przedsiębiorstwie. Według Międzynarodowego Stowarzyszenia Księgowych [Dobija 2003, s. 38] kapitał intelektualny jest całkowitym kapitałem przedsiębiorstwa (odnosi się do zawartej w nim wiedzy), na który składają się wiedza, doświadczenie pracowników, zaufanie, marka, umowy z partnerami, systemy informacyjne, procedury administracyjne, patenty, znaki handlowe, efektywność procesów. Wartość kapitału intelektualnego można obliczyć jako różnicę pomiędzy wartością księgową a wartością rynkową przedsiębiorstwa.

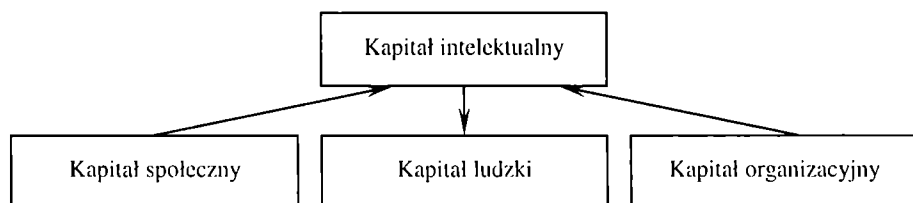
Kapitał intelektualny (*intellectual capital*) jest zagadnieniem wciąż nie do końca określonym. W literaturze brak jest przyjętej ogólnie definicji kapitału intelektualnego. Świadczy o tym różnorodność pojęć (tab. 1), którymi określa się te same wartości: zasoby intelektualne, wartości niematerialne, aktywa niewymierne itp.

Kapitał intelektualny [Bratnicki, Strużyna 2001, s. 69] jest oparty na wiedzy, chociaż obejmuje jeszcze inne wymiary tworzenia wartości przedsiębiorstwa (np. marka handlowa, powiązania z zewnętrznymi zainteresowanymi itp.). Często do jego składników zalicza się (rys. 1):

- kapitał społeczny to kapitał strukturalny (powiązania w sieci, konfiguracja sieci, odpowiedzialność organizacji), stosunki międzyludzkie (zaufanie, normy, zobowiązania, identyfikacja), kapitał poznawczy (wspólnie podzielane słowniki, wspólny język, wspólnie dzielone opowieści),

- kapitał ludzki – kompetentność (umiejętności, wiedza teoretyczna, talenty), zręczność intelektualna (innowacyjność ludzi, zdolność do naśladowania, przedsiębiorczość, zdolność do zmian), motywacja (chęci działania, predyspozycje osobowościowe, zaangażowanie w procesy organizacyjne, skłonności do zachowań etycznych, władza organizacyjna, przywództwo menedżerskie),

- kapitał organizacyjny – tworzą go struktura wewnętrzna (struktura organizacyjna, systemy działania, własność intelektualna, procesy wewnętrzne, kultura organizacyjna), struktura zewnętrzna (zasoby rynkowe, powiązania z dostawcami i partnerami odbiorców strategicznych i zainteresowanymi w otoczeniu przedsiębiorstwa) oraz kapitał rozwojowy (innowacyjność przedsiębiorstwa, organizacyjne uczenie się, zamierzenia strategiczne, cele i strategie przedsiębiorstwa, procesy tworzenia strategii, gotowość do zmian).



Rys. 1. Struktura kapitału intelektualnego

Źródło: na podstawie [Bratnicki, Strużyna 2001, s. 70].

O kapitale intelektualnym często mówi się, że jest sumą wiedzy posiadanej przez ludzi tworzących społeczność przedsiębiorstwa oraz praktycznym przekształceniem tej wiedzy w składniki jego wartości. Wraz z jego znaczeniem pojawia się nowe spojrzenie na rolę i wartość ludzi w przedsiębiorstwie. Zasobowe myślenie o ludziach w przedsiębiorstwie ma wpływ na zwiększenie korzyści, m.in. płynących z ich wykorzystania.

Aktywa niematerialne przedsiębiorstwa to m.in. pracownicy (ich wiedza i umiejętności), relacje z klientami i partnerami na rynku, własność intelektualna (m.in. marka, licencje, patenty, prawa autorskie), zasoby organizacyjne (wykorzystywane procesy, procedury, zasady).

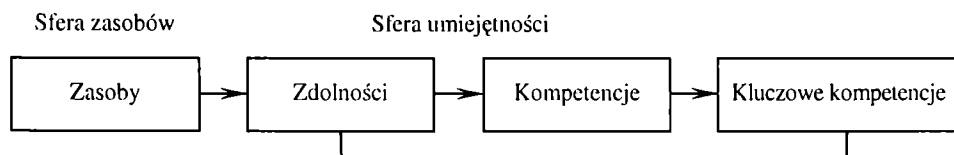
Kapitał intelektualny = $\begin{cases} \text{kapitał wiedzy} = \text{aktywa niefinansowe} \\ \text{aktywa ukryte} = \text{aktywa niewidzialne} \\ \text{aktywa niematerialne} = \text{środki do osiągnięcia celu} \end{cases}$
--

Rys. 2. Różne odmiany kapitału intelektualnego

Źródło: na podstawie [Edvinsson, Malone 2001, s. 18].

Wśród zasobów przedsiębiorstwa można wyróżnić: zasoby materialne i niematerialne. Zasoby materialne to m.in. dokumentacja, procedury firmowe, informacje o rynku i konkurencji, patenty i wyniki prac badawczo-rozwojowych, bazy danych, hurtownie danych. Do niematerialnych zalicza się m.in. umiejętności, doświadczenie, osobistą wiedzę pracowników, ich kwalifikacje, osobiste wartości, sieci kontaktów, wiedzę doradców.

Kompetencje przedsiębiorstwa tworzone są przez fizyczne i techniczne systemy, systemy zarządzania, wiedzę i kwalifikacje pracowników (m.in. umiejętności, doświadczenie, motyw, postawy), normy i wartości organizacyjne powiązane są ze sobą w całość stanowiącą o unikatowości kompetencji firmy jako całości [Leonard-Barton 1992, s. 111-125].



Rys. 3. Zasoby w przedsiębiorstwie

Źródło: na podstawie [Rybak 2003, s. 17].

Wielkość i struktura zasobów przedsiębiorstwa oraz efektywne ich wykorzystanie mogą być źródłem przewagi konkurencyjnej. Kompetencje to wiedza i umiejętności ludzi w przedsiębiorstwie. Jest to jedna z najważniejszych cech organizacji wirtualnej, która jest koncepcją przedsiębiorstwa przyszłości mającą na celu m.in. podniesienie jego efektywności przez obniżenie kosztów, zwiększenie elastyczności, koncentrację na kliencie, zredukowanie czasu realizacji zadań, wykorzystanie najbardziej kompetentnych jednostek, zmniejszenie ryzyka oraz możliwość działania na rynku globalnym (niezależnie od lokalizacji). Główne kompetencje nie mogą być statyczne, muszą podlegać ewolucji i zmianie.

Dynamicznie zmieniający się rynek wymusza podejmowanie racjonalnych decyzji w krótkim czasie, a do tego potrzebne są wiedza i informacja, które stają się podstawową wartością współczesnej elektronicznej gospodarki.

Wraz z kapitałem intelektualnym pojawia się nowe spojrzenie na rolę i wartość ludzi w przedsiębiorstwie. Zasobowe myślenie o ludziach w przedsiębiorstwie ma wpływ na zwiększenie korzyści z ich wykorzystania.

Kapitał intelektualny pozwala na wyraźne określenie, skąd bierze się wartość rynkowa przedsiębiorstwa. Jego struktura daje możliwość rozróżnienia między poszczególnymi elementami wartości niematerialnych w firmie. Tradycyjny model sprawozdania finansowego operuje historyczną ceną nabycia, koncentruje się głównie na pomiarze wartości materialnych (wymiernych) oraz skutków finansowych zrealizowanych transakcji, a często pomija wyznaczniki wartości przedsiębiorstwa, takie jak znaczenie kapitału intelektualnego i zdolność kreowania przyszłych wartości.

Metodologia pomiaru potencjału rozwoju przedsiębiorstwa IC Rating™ (często nazywana kapitałem intelektualnym) oparta jest na pracach, teoriach i przemysleniach prof. L. Edvinssona², który opisuje konkretne narzędzie do mierzenia i prezentowania efektywności kapitału intelektualnego firmy, ryzyka z nim związanego i działań służących jego rozwojowi. Metodę tę kadra zarządzająca wykorzystuje m.in. do oceny kondycji firmy (szczególnie przy przejściach), przy benchmarkingu, przy wyborze inicjatyw strategicznych³.

Kapitał intelektualny może być mierzony na wiele różnych sposobów, wśród których najbardziej popularne są wskaźniki ilościowe, wykorzystywane m.in. w „kartach wyników”, czyli tabelach, w których w kilku wcześniej zdefiniowanych kategoriach (np. kapitał intelektualny, kapitał strukturalny itp.) wprowadza się odpowiednie dla danego przedsiębiorstwa wartości liczbowe charakteryzujące określone parametry.

Złożone związki łączące elementy kapitału intelektualnego sprawiają, że zaprojektowanie wskaźnika spełniającego wszystkie kryteria jest bardzo trudne, gdyż proces uczenia się w przedsiębiorstwie zachodzi w wyniku interakcji pomiędzy pracownikami, klientami, zarządem, strukturą wewnętrzną (system informatyczny, procesy). Proces sprzedaży usług przez pracowników wiąże się również z dwustronnym przepływem wiedzy. To wszystko wpływa na trudność wybrania pojedynczego wskaźnika, który pozwoliłby zmierzyć zjawisko uczenia się w organizacji. J. Mouritsen [1999] zwraca uwagę na zaangażowanie pracowników i klientów w programy szkoleniowe, które podnoszą wartości kompetencji indywidualnych, struktury wewnętrznej i zewnętrznej. W związku z brakiem uniwersalnego zestawu wskaźników pomiaru kapitału intelektualnego zaleca się wykorzystanie takich wskaźników, jak np. liczba zatrudnionych, wskaźniki charakterystyczne dla danej branży, liczba zgłoszonych wniosków patentowych oraz wskaźniki specyficzne dla konkretnego przedsiębiorstwa.

Gromadzenie i interpretacja ogromnych ilości informacji wymaga czasu oraz umożliwia przyswojenie wiedzy lub umiejętności.

² <http://www.corporatelongitude.com> z dnia 10.10.2005.

³ Właścicielem praw do metodologii jest nasz partner – firma Intellectual Capital Sweden AB (<http://www.intellectualcapital.se>, 30.09.2005).

Według P.M. Senge'a [1998] rozwijać się i zwyciężać będą tylko te organizacje, które odkrywają, jak wykorzystać ludzkie zaangażowanie i możliwości uczenia się na wszystkich ich szczeblach.

Istotą globalizacji, nowej gospodarki i społeczeństwa informacyjnego jest intensywnie rozwijający się sektor zajmujący się pozyskiwaniem i wykorzystywaniem wiedzy.

4. Zarządzanie wiedzą

W organizacji opartej na wiedzy niezwykle istotna jest wiedza, która jest jej głównym zasobem firmy. Zarządzanie wiedzą wiąże się m.in. z jej tworzeniem, identyfikacją, pozyskiwaniem, organizacją, dzieleniem się i wykorzystaniem. Jedną z głównych funkcji systemu zarządzania wiedzą jest dostarczanie użytkownikowi informacji, która po przetworzeniu umożliwia podejmowanie skuteczniejszych decyzji. W związku z tym niezwykle ważnym elementem koncepcji zarządzania wiedzą są systemy informatyczne. Pełnią one jednak jedynie funkcję wspomagającą zarządzanie wiedzą w organizacji, a nie zarządzają. Wiedza, jak na razie, pozostaje w gestii ludzi.

Coraz częściej wykorzystuje się zaawansowane systemy informatyczne, które usprawniają zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie. Zarządzanie wiedzą kładzie nacisk na pozyskiwanie wiedzy, która może przyczynić się do lepszej realizacji celów przedsiębiorstwa.

Zarządzanie wiedzą może być definiowane na różne sposoby, które opisuje literatura [*Przedsiębiorstwo...* 2002, s. 25], a mianowicie:

- Zarządzanie wiedzą oznacza organizowanie przepływu między dwoma biegunami: generowania wiedzy i zastosowania wiedzy. Proces odbywa się cyklicznie. Zastosowanie wiedzy pozwala na dalsze generowanie wiedzy (J. Schueppela).
- Zarządzanie wiedzą to system zaprojektowany tak, aby pomóc przedsiębiorstwom w zdobywaniu, analizowaniu i wykorzystaniu wiedzy w celu podejmowania szybszych, mądrzejszych i lepszych decyzji prowadzących do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej (Ernst & Young).
- Zarządzanie wiedzą to proces identyfikowania, zdobywania i wykorzystania wiedzy mającej na celu poprawę pozycji konkurencyjnej organizacji (Arthur Andersen).

Koncepcja zarządzania wiedzą kładzie nacisk na tworzenie warunków do efektywnej współpracy, w wyniku której tworzona jest nowa wiedza, pozwalająca na lepszą realizację celów przedsiębiorstwa. Najnowocześniejsza technologia informatyczna nie jest w stanie zapewnić przedsiębiorstwom trwałej przewagi konkurencyjnej, jeżeli jej wdrożenie nie jest oparte na konkretnych potrzebach przedsiębiorstwa. Technologia jest tworzona dla ludzi, a nie dla samej siebie i koncepcja zarządzania wiedzą zdecydowanie to podkreśla i dostrzega. Wiedza coraz częściej uważana jest za jeden z najważniejszych zasobów pozwalających uzyskać przewagę konkurencyjną. W gospodarce rynkowej edukacja jest działalnością strate-

giczną. Pracownicy, aby utrzymać się na konkurencyjnym rynku, muszą doskonalić i aktualizować swoją wiedzę i umiejętności przez całe życie zawodowe. Przekazywanie wiedzy towarzyszy ludzkości od wieków i podlega ciągłej ewolucji związanej z postępem technicznym. Rozwój Internetu wpływa na metody i sposoby kształcenia pracowników. Upowszechnienie nowej wiedzy jest związane z polityką innowacyjną, którą można traktować jako jeden z elementów procesu uczenia się i budowania przewagi konkurencyjnej. Z dynamiką tych wszystkich zmian związana jest edukacja otwarta w szkole, uczelni i przedsiębiorstwie.

Wiedzę coraz częściej uważa się za jeden z najważniejszych zasobów, który właściwie wykorzystany może przyczynić się do uzyskania przewagi konkurencyjnej. Zatem należy nią zarządzać jak każdym innym zasobem. Według G. Probst i in. [2002, s. 42-44] do głównych procesów zarządzania wiedzą zalicza się:

- lokalizowanie wiedzy – odbywa się za pomocą opisu i analizy otoczenia przedsiębiorstwa w zakresie dotyczącym wiedzy,
- pozyskiwanie wiedzy – ze źródeł zewnętrznych (np. kontakty z klientami, dostawcami), baz danych i innych systemów przedsiębiorstwa, w drodze kupna (np. zatrudnienie ekspertów),
- rozwijanie wiedzy – uzupełnianie pozyskiwanie, obejmuje także zdobywanie umiejętności, projektowanie nowych produktów, promowanie innowacji, usprawnianie procesów),
- dzielenie się wiedzą oraz jej rozpowszechnianie – są to procesy, które pojedyncze informacje lub umiejętności przekształcają w zasoby służące całemu przedsiębiorstwu,
- wykorzystanie wiedzy – wykorzystanie jej w procesie tworzenia zysku przedsiębiorstwa,
- zachowywanie wiedzy – należy uruchomić odpowiednie procesy zarządzania oraz podjąć decyzję, które zasoby wiedzy powinny być zachowane.

Osiągnięcie przewagi konkurencyjnej nie jest możliwe bez wcześniejszego bądź równoległego ukształtowania kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa.

Ważną rolę w przedsiębiorstwie odgrywają aktywa rynkowe (potencjał związany z niematerialnymi aktywami), przez które najczęściej rozumie się m.in. różne marki, klientów, ich lojalność, działalność handlową, zaległości, kanały dystrybucyjne, różne kontrakty i umowy, jak np. licencje. Z kolei aktywa związane z ludźmi to m.in. ekspertyza, zdolności do rozwiązywania problemów i zdolności przywódcze, przedsiębiorczość i umiejętności kierownicze. Aktywa własności intelektualnej to m.in. podstawowe kompetencje i kapitał ludzki, tajemnice handlowe, prawa autorskie, patenty i różne prawa projektowe a także znaki handlowe i usługowe.

W zarządzaniu wiedzą mamy do czynienia z dwoma zjawiskami [Dobija 2003, s. 43]:

- zarządzaniem wiedzą produktową – wiedza jest produktem lub jednym z jego produktów (przykładem mogą być firmy doradcze i eksperckie, instytuty naukowe, szkoły, uczelnie),

– zarządzaniem wiedzą narzędziową – wiedza stanowi narzędzie do wytwarzania produktów (gdy zespół ludzi tworzy jakiś produkt).

5. Podsumowanie

O wiedzy mówi się jako o zasobie, którym należy zarządzać, a więc pozyskiwać go, gromadzić i pielęgnować. Problemem jest uchwycenie wiedzy (informacji) użytecznej dla przedsiębiorstwa oraz przetworzenie jej. W gospodarce XXI w. od przedsiębiorstw wymaga się nowych czynników produkcji w postaci nowego zasobu, jakim jest kapitał intelektualny, który zapewni im m.in. konkurencyjność na dynamicznie zmieniającym się rynku. Zdolność do uczenia się, kreowania, rozwijania podstawowych kompetencji, które umożliwią robienie czegoś lepiej i taniej niż konkurencja m.in. mają wpływ na osiągnięcie sukcesu. Kapitał intelektualny jest jednym z czynników determinujących konkurencyjność oraz dynamikę organizacyjną przedsiębiorstwa w celu zwiększenia tworzonej wartości dodanej. Współczesne przedsiębiorstwo powinno się również koncentrować na kompetencjach, czyli wiedzy i umiejętnościach swoich pracowników, które powinny być stale rozwijane, gdyż jest to jedna z ważnych cech nowoczesnego przedsiębiorstwa.

Żyjemy w czasach globalizacji, która oddziałuje na sferę gospodarki, umożliwia przepływ dóbr i usług oraz czynników wytwórczych pomiędzy przedsiębiorstwami o różnej lokalizacji. Kapitał intelektualny jest czynnikiem, który wnosi do procesów wewnętrznych przedsiębiorstwa m.in. wiedzę, umiejętności, inteligencję, odpowiedzialność.

Literatura

- Bratnicki M., Strużyna J., *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2001.
- Dobija D., *Pomiar i rozwój kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa*, PFPK, Warszawa 2003.
- Edvinsson L., Malone M., *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa 2001.
- Gonez-Mejia L.R., Balkin D.B., Cardy R.L., *Managing Human Resources*, Prentice Hall, New Jersey 2001.
- Kwiatkowski S., *Kapitał ludzki jako element kapitału intelektualnego*, [w:] *Pomiar i rozwój kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa*, red. D. Dobija, PFPK, Warszawa 2003.
- Leonard-Barton D., *Core Capabilities and Core Rigidities: A Paradox in Managing New Product Development*, "Strategic Management Journal" 1992 nr 13.
- Mouritsen J., *Intellectual Capital: the Logic of an Economy of Creativity*, Working Paper, February 1999.
- Mouritsen J., Larsen H.T., Bukh P.N., Johansen M.R., *Reading an Intellectual Capital Statement, Describing and Prescribing Knowledge Management Strategies*, "Journal of Intellectual Capital" 2001, vol. 2, Issue 4.

-
- Probst G., Raub S., Romhardt K., *Zarządzanie wiedzą w organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
- Przedsiębiorstwo przyszłości – wizja strategiczna*, red. W. Grudzewski, I. Hejduk, Difin, Warszawa, 2002.
- Reinhardt R., Bornemann M., Pawlowsky P., Schneider U., *Intellectual Capital and Knowledge Management*, [w:] *Handbook of Organizational Learning*, red. H. Dierkes, J. Child, I. Nonaka, 2001.
- Rybak M., *Kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw*, Poltext, Warszawa 2003.
- Senge P.M., *Piąta dyscyplina. Teoria i praktyka organizacji uczących się*, PWN, Warszawa 1998.

INTELLECTUAL CAPITAL AS A PART OF THE ENTERPRISE ASSETS

Summary

Nowadays the economy is deeply based on knowledge. It uses knowledge in processes of creation, distribution and application. Knowledge as well as the intellectual capital are one of the most valuable assets within the enterprise. Modern enterprises need new production factors in shape of a new asset that is intellectual capital. It is very important with the dynamically changing markets. This paper has been devoted to this issues.