

Tabela 1. Komponenty kapitału intelektualnego i ich elementy

Komponenty kapitału intelektualnego	Elementy
Kapitał ludzki	Doświadczenie, wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, umiejętności, wiedza, predyspozycje zawodowe, kreatywność, innowacyjność, know-how, motywacja, przedsiębiorczość.
Kapitał organizacyjny	Własność intelektualna (prawa autorskie, patenty, licencje, znaki towarowe, prawa do wzorów), aktywa infrastrukturalne (procesy zarządzania, kultura organizacyjna, zdolności innowacyjne, bazy danych, wykorzystanie technologii informacyjnych).
Kapitał relacyjny	Relacje z klientami, lojalność klientów, relacje z dostawcami, relacje z innymi firmami, reputacja, wizerunek, znak firmowy, kanały dystrybucji, posiadane marki, umowy koncesjonowane.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: G. Michalczuk, *Identyfikacja i konceptualizacja aktywów niematerialnych kluczowych elementów zarządzania kapitałem intelektualnym*, [w:] J.S. Kardas (red. nauk.), *Kapitał intelektualny podstawą konkurencyjności przedsiębiorstwa: komparacja podejść*, Wydawnictwo Akademii Podlaskiej, Siedlce 2008, s. 120-121.

Analizując elementy kapitału intelektualnego można stwierdzić, że kapitał ludzki pełni największą rolę w procesie budowania przewagi konkurencyjnej. To na jego bazie w przedsiębiorstwie powstaje kapitał organizacyjny i kapitał relacyjny. Warto więc zwrócić szczególną uwagę na specyfikę tego kapitału.

Istota kapitału ludzkiego

W literaturze pojęcie kapitału ludzkiego ujmowane jest w różnych aspektach. Kapitał ludzki to człowiek z ogółem nawyków i umiejętności, lub fundamentalny zasób, który tworzą ludzie wraz z ich umiejętnościami, nawykami i zdrowiem⁴. Niekiedy pod pojęciem kapitału ludzkiego pojmuje się całokształt wiedzy, albo traktuje się go jak wewnętrzną wartość znaczeniową, narzuconą człowiekowi, która pomaga mu maksymalizować swój dobrobyt⁵. J.F. Stoner określa tę kategorię jako nakłady poniesione przez organizację na szkolenie i doskonalenie umiejętności jej uczestników⁶. D. Begg w charakterze kapitału ludzkiego upatruje zgromadzony przez pracowników zasób profesjonalnych umiejętności, doświadczenia i nawyków. Według niego o pożytku pracownika świadczy możliwość uzyskania dochodów w przyszłości⁷. Z kolei zdaniem H. Króla i A. Ludwiczynskiego kapitał ludzki to ogół specyficznych cech i właściwości ucieleśnionych w członkach organizacji (obejmujących wiedzę, zdol-

⁴ A. Czernomawa, Z. Czapska, *Wyspecjalizowane repozytorium wiedzy – jako instytucjonalne ujęcie kategorii kapitału ludzkiego*, [w:] J.S. Kardas (red. nauk.), *Kapitał intelektualny podstawą konkurencyjności przedsiębiorstwa: komparacja podejść*, Wyd. Akademii Podlaskiej, Siedlce 2008, s. 12.

⁵ B. Kożuch, *Zarządzanie kapitałem ludzkim a sukces rynkowy firmy*, Wyd. Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2002, s. 36.

⁶ J.F. Stoner, *Kierowanie*, PWE, Warszawa 1997, s. 567.

⁷ *Encyklopedia PWN*, tom 3, Warszawa 1995, s. 266.

ności, umiejętności, zdrowie, motywacje), które mają określoną wartość oraz stanowią źródło przyszłych dochodów zarówno dla pracownika – właściciela kapitału ludzkiego, jak i dla organizacji korzystającej z tego kapitału⁸. Kapitał ludzki składa się z kompetencji pracowników. Kompetencje te w ogólnym rozumieniu to potencjał istniejący w człowieku pozwalający efektywnie realizować zadania zawodowe. Termin ten łączy w sobie takie elementy, jak wiedza: umiejętności motywacyjne, cechy osobowości, postawy i predyspozycje, czyli te czynniki, które w coraz większym stopniu wpływają na sukces organizacji⁹. W kontekście aktywności gospodarczej kapitał ludzki można przedstawić jako kombinację następujących czynników¹⁰:

- cechy wnoszone przez pracowników: inteligencja, zaangażowanie, energia, uczciwość, pozytywne nastawienie do życia, rzetelność, wiarygodność,
- zdolność człowieka do uczenia się: kreatywność, chłonność umysłu, zdolność analitycznego myślenia, wyobraźnia,
- motywacja pracownika do dzielenia się informacją i wiedzą: umiejętność pracy w zespole, dążenie do realizacji celów.

Analizując powyższe definicje można stwierdzić, że kapitał ludzki jest wartością, jaką pracownicy są w stanie wnieść do organizacji, dla której pracują. Większość naukowców uważa, że to właśnie kapitał ludzki jest najcenniejszym aktywem firmy. Nic bowiem nie jest w stanie zastąpić twórczego myślenia człowieka. Ponadto, tylko pracownik wie, jak wykorzystać posiadaną wiedzę.

Komponenty kapitału ludzkiego

Kapitał ludzki swoim zakresem obejmuje wiele elementów. Szczególnym składnikiem tego kapitału jest wiedza. Wiedza to ogół wiadomości i umiejętności wykorzystywanych przez jednostki do rozwiązywania problemów. Jej podstawą są informacje i dane. Pozwala ona przewidywać, kojarzyć fakty i podejmować trafne decyzje¹¹. Wiedza jest jednym z najbardziej poszukiwanych towarów XXI wieku. Jej jakość i aktualność stanowią ważny czynnik konkurencyjności przedsiębiorstw i jednostek.

Ważnym aspektem kapitału ludzkiego jest też wykształcenie, które obrazuje poziom przygotowania danej grupy do wykonywania zawodu. Poprzez

⁸ H. Król, A. Ludwiczynski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 96-98.

⁹ A. Orlińska-Gondor, *Zarządzanie ludźmi oparte na pojęciu kompetencji*, [w:] L. Zbiegień-Maciąg, *Nowe tendencje i wyzwania w zarządzaniu personelem*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 169.

¹⁰ J. Fitz-Enz, *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001, s. 8.

¹¹ A. Skrzypek, *Wiedza jako element kapitału intelektualnego*, [w:] E. Skrzypek (red.), *Intellect 2005: kapitał intelektualny jako szansa na poprawę jakości zarządzania w warunkach globalizacji: materiały z konferencji naukowej, Kazimierz Dolny, 25-27 XI 2005. T. 2*, Wydział Ekonomiczny Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Zakład Ekonomiki Jakości i Zarządzania Wiedzą, Lublin 2005, s. 160.

wykształcenie ludzie zdobywają zasób określonej wiedzy, umiejętności i sprawności zawodowej¹². Z punktu widzenia organizacji funkcjonującej w zmieniającym otoczeniu istotną kwestią jest stałe podnoszenie kwalifikacji pracowników, które przyczyniają się do ich rozwoju i wzrostu zaangażowania. Przedsiębiorstwo chcąc powiększyć swój kapitał ludzki musi w niego zainwestować i stworzyć pracownikom odpowiednie warunki rozwoju. Inwestycje w rozwój kapitału ludzkiego oznaczają nakłady na doskonalenie i kształcenie pracowników, które przyniosą w przyszłości przedsiębiorstwu wymierne korzyści ekonomiczne.

Istotnym elementem kapitału ludzkiego jest również motywacja. Samo zatrudnienie kompetentnego pracownika nie przynosi organizacji żadnych korzyści. Istnieje jeszcze potrzeba wzbudzenia w nim postawy zaangażowania, która zagwarantuje przedsiębiorstwu możliwość pełnego wykorzystania potencjału tkwiącego w pracowniku z korzyścią dla firmy. W tej kwestii kluczową rolę odgrywa organizacja, która musi w odpowiedni sposób wpłynąć na pracownika oraz pobudzić go, aby ten generował dla przedsiębiorstwa wartość.

W kapitale ludzkim tkwią również ogromne pokłady kreatywności. To kreatywność umożliwia członkom organizacji w elastyczny sposób wykorzystywać swoją wiedzę do ciągłego tworzenia innowacji, dając w ten sposób organizacji możliwość bycia lepszym od konkurencji. Pracownicy są zatem odpowiedzialni za poziom innowacyjności firmy. Aby przedsiębiorstwo mogło utrzymać się na rynku w warunkach burzliwego otoczenia musi stale tworzyć i wdrażać nowe rozwiązania.

Kapitał ludzki nieodłącznie zintegrowany jest zatem z człowiekiem, jego doświadczeniem, wiedzą, obecnością i możliwościami działania w organizacji¹³. Kapitał ten jest własnością zatrudnionych, a więc nie może on być zawłaszczony przez organizację. Firma może go jedynie dzierżawić. Wraz z odejściem pracownika z organizacji, przedsiębiorstwo bezpowrotnie traci jego wiedzę, umiejętności, doświadczenie, a także utworzone przez niego nieformalne powiązania z klientami i dostawcami.

Podsumowanie

Kapitał ludzki jest najważniejszym komponentem kapitału intelektualnego. Stanowi on fundament tworzenia pozostałych składników kapitału intelektualnego, jak również stwarza przedsiębiorstwu możliwość czerpania korzyści z nagromadzonego kapitału finansowego i rzeczowego. Kapitał ludzki tworzy dla przedsiębiorstwa wartość dodaną w dwojaki sposób. Po pierwsze, poprzez bezpośrednie stosowanie wiedzy i umiejętności pracowników w procesach gospodarczych np. w procesie negocjacji, obsługi klienta oraz realizacji działań administracyjnych i produkcyjnych. Efekty tych działań znajdują przełożenie na wzrost bieżących przychodów i spadek kosztów, co bezpośrednio znajduje od-

¹² T. Miś, *Znaczenie kapitału ludzkiego w rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw na obszarach wiejskich*, [w:] J.S. Kardas (red. nauk.), *Kapitał intelektualny podstawą konkurencyjności przedsiębiorstwa: komparacja podejść*, Wyd. Akademii Podlaskiej, Siedlce 2008, s. 67.

¹³ K. Perechuda (red.), *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, Wyd. PWN, Warszawa 2005, s. 136.

zwierciedlenie w rachunku zysków i strat organizacji. Po drugie, poprzez akumulację wiedzy w aktywach niematerialnych, których potencjał tworzenia dzięki temu wzrasta. Ta część wartości nie zawsze znajduje odzwierciedlenie w sprawozdaniach finansowych, uzewnętrznia się natomiast w przyroście wartości pozabilansowych aktywów niematerialnych¹⁴.

Jednak kapitał ludzki posiada specyficzne cechy, które odróżniają go od innych zasobów przedsiębiorstwa. Ze względu na swój jakościowy charakter trudno go kopiować, mierzyć i ewidencjonować. Kapitał ten jest bardzo wrażliwy, z tego względu, że wiedza pracowników może ulec dezaktualizacji czy pracownik z powodu choroby lub starzenia się może utracić zdolność do pracy. Dlatego tak ważne jest inwestowanie w kapitał ludzki, ponieważ to pracownicy są głównymi twórcami wartości firmy.

Bibliografia

- Bratnicki M., Strużyńska J. (red.), *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2001.
- Czernewa A., Czapska Z., *Wyspecjalizowane repozytorium wiedzy – jako instytucjonalne ujęcie kategorii kapitału ludzkiego*, [w:] J.S. Kardas (red. nauk.), *Kapitał intelektualny podstawą konkurencyjności przedsiębiorstwa: komparacja podejść*, Wydawnictwo Akademii Podlaskiej, Siedlce 2008.
- Edvinsson L., Malone M.S., *Kapitał intelektualny*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2001.
- Encyklopedia PWN*, tom 3, Warszawa 1995.
- Koźuch B., *Zarządzanie kapitałem ludzkim a sukces rynkowy firmy*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2002.
- Fitz-Enz J., *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.
- Król H., Ludwiczynski A. (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- Michalczyk G., *Identyfikacja i konceptualizacja aktywów niematerialnych kluczowych elementów zarządzania kapitałem intelektualnym*, [w:] J.S. Kardas (red. nauk.), *Kapitał intelektualny podstawą konkurencyjności przedsiębiorstwa: komparacja podejść*, Wydaw. Akademii Podlaskiej, Siedlce 2008.
- Mikuła B., Pietruszka-Ortyl A., Potocki A. (red.), *Podstawy zarządzania przedsiębiorstwami w gospodarce opartej na wiedzy*, CDiI Difin, Warszawa 2007.
- Miś T., *Znaczenie kapitału ludzkiego w rozwoju małych i średnich przedsiębiorstwa na obszarach wiejskich*, [w:] Kardas J.S. (red. nauk.), *Kapitał intelektualny podstawą konkurencyjności przedsiębiorstwa: komparacja podejść*, Wydawnictwo Akademii Podlaskiej, Siedlce 2008.
- Orlińska-Gondor A., *Zarządzanie ludźmi oparte na pojęciu kompetencji*, [w:] L. Zbiegień-Maciąg, *Nowe tendencje i wyzwania w zarządzaniu personelem*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Perechuda K. (red.), *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, PWN, Warszawa 2005.
- Skrzypek A., *Wiedza jako element kapitału intelektualnego*, [w:] Skrzypek E. (red.), *Intellect 2005: kapitał intelektualny jako szansa na poprawę jakości zarządzania w warunkach globalizacji: materiały z konferencji naukowej*, Kazimierz Dolny, 25-

¹⁴ G. Urbanek, *Kompetencje a wartość przedsiębiorstwa: zasoby niematerialne w nowej gospodarce*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, s. 39-40.

- 27 XI 2005. T. 2, Wydział Ekonomiczny Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
Zakład Ekonomiki Jakości i Zarządzania Wiedzą, Lublin 2005.
- Stoner J.F. , *Kierowanie*, PWE, Warszawa 1997.
- Urbanek G., *Kompetencje a wartość przedsiębiorstwa: zasoby niematerialne w nowej gospodarce*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011.