

Barbara Kożuch, Antoni Kożuch

Kapitał intelektualny i ludzki : istota i znaczenie

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 8, 177-182

2008

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Barbara Koźuch
Antoni Koźuch

KAPITAŁ INTELEKTUALNY I LUDZKI – ISTOTA I ZNACZENIE

Wprowadzenie

Zainteresowanie kapitałem intelektualnym ma swoje korzenie w działaniach, które miały spowodować wzrost wartości firmy. Obserwacje rynkowe wskazywały na zjawisko polegające na tym, że o wartości firmy w coraz mniejszym zakresie decydowały zasoby (czynniki) materialne. Tym czynnikiem, którego udział miał coraz większe znaczenie, była umiejętność wykorzystywania zasobów niematerialnych, czyli kapitału intelektualnego.

Celem niniejszego opracowania jest próba zdefiniowania istoty kapitału intelektualnego i jego roli w funkcjonowaniu organizacji.

1. Kapitał intelektualny – pojęcie i geneza

W literaturze przedmiotu wyróżnia się mierzalne i niemierzalne zasoby przedsiębiorstwa. Do niemierzalnych należą: zasoby rynkowe (potencjał, jaki tworzy się dzięki trudno wymiernym powiązaniom z rynkiem i klientem), własność intelektualna (odzwierciedlająca prawny mechanizm ochrony zasobów), ludzie (ich przeszkolenie, doświadczenie, osądy, potrzeby, oczekiwania, inteligencja itp.), zasoby organizacyjne (technologie i procesy zarządzania) i zasoby relacyjne (więzi z otoczeniem). Zasoby te są w większości ukryte w ludziach i tworzą kapitał intelektualny organizacji¹. Kapitał intelektualny można analizować w odniesieniu do

¹ A. Sajkiewicz, *Zasoby ludzkie jako kapitał*, w: *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja, kierowanie, ekonomika*, red. A. Sajkiewicz, Poltext, Warszawa 2000, s. 19.

jednostek tworzących organizację lub jako zasób posiadany przez firmę w całości. Wiedza i doświadczenie pracowników znajdują odzwierciedlenie w postaci patentów i nowych technologii, które wzbogacają organizację jako całość i prowadzą do poprawy wyników finansowych.

Kapitał intelektualny organizacji obejmuje zasoby wiedzy i umiejętności, które pozwalają organizacji osiągnąć przewagę konkurencyjną. W porównaniu z innymi rodzajami zasobów cechą charakterystyczną kapitału intelektualnego jest to, że występuje on w postaci niematerialnej, niemierzalnej, niepoliczalnej, nie poddającej się ewidencji księgowej ani wycenie. Nie ulega też zużyciu w trakcie wykorzystywania, a ma zdolność do samoistnego podnoszenia swojej wartości i powiększania się i może być używany w różnych miejscach i do różnych celów².

Kapitał intelektualny oznacza posiadaną wiedzę, doświadczenie, technologię organizacyjną, stosunki z klientami i umiejętności zawodowe, które dają organizacji przewagę konkurencyjną na rynku. Jest to wiedza, która może być zamieniona na wartość. Kapitał intelektualny to ogólne określenie niematerialnych aktywów, takich jak doświadczenie, wiedza, procesy, relacje z klientami, sieci, lojalność wobec marki itp. Według Międzynarodowego Stowarzyszenia Księgowych kapitał intelektualny to całkowity kapitał przedsiębiorstwa odnoszący się do wiedzy w nim zawartej. Składają się na niego wiedza i doświadczenie pracowników, zaufanie klientów, marka, umowy, systemy informacyjne, procedury administracyjne, patenty, znaki handlowe i efektywność procesów³.

Nie istnieje jedna, powszechnie uznawana definicja kapitału intelektualnego. Bez względu na źródło pochodzenia definicji kapitał intelektualny to prawo do uzyskania korzyści z niematerialnych aktywów w przyszłości.

Kapitał intelektualny można podzielić na dwa elementy: kapitał ludzki i kapitał strukturalny (organizacyjny). Kapitał organizacyjny to inwestycje organizacji w systemy, narzędzia oraz filozofia, która przyspiesza przepływy wiedzy w organizacji, jak i na zewnątrz – do dostawców i kanałów dystrybucji. Jest to usystematyzowana, skompresowana i zakodowana umiejętność organizacji, jak również systemy dzielenia się tą umiejętnością. 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, prak-

² T. Lichtarski, *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, Wyd. AE we Wrocławiu, Wrocław 1999, s. 110.

³ A. Jarugowa, J. Fijałkowska, *Rachunkowość i zarządzanie kapitałem intelektualnym*, „Rachunkowość” nr 11/2003.

tyki stosowane w firmie. Kapitał ludzki jest to wiedza, umiejętności i możliwości jednostek mające wartość ekonomiczną dla organizacji⁴.

Kapitał intelektualny w organizacji ze względu na postać może występować jako kapitał osobowy – wiedza i umiejętności ludzi, lub w postaci bezosobowej – dokumenty, które powstały w wyniku działania kapitału osobowego: wewnętrzne (regulaminy, graficzna postać struktury organizacyjnej, patenty, znaki towarowe itp.) i zewnętrzne (licencje, programy komputerowe itd.).

Kapitał intelektualny w organizacji ma również postać bezosobową⁵. W zakresie dotyczącym organizowania działalności i budowania kontaktów organizacji z otoczeniem będą to: graficzna i opisowa struktura organizacyjna, regulaminy wewnętrzne, schematy obiegu dokumentacji, własne bazy danych o klientach itp. Jest to również wiedza pozyskiwana z zewnątrz, np. kupione licencje, prawa autorskie, prawa komputerowe. Wiedza opłacana i pozyskiwana z zewnątrz podlega ewidencji, ujmowaniu w bilansie i jednoznacznej wycenie. Są to wskazywane już wartości niematerialne i prawne.

2. Kapitał ludzki i jego funkcje

Spośród wielu elementów, które są ujmowane wspólnym mianem kapitału intelektualnego, najważniejszą rolę odgrywają ludzie. Kapitał ludzki oznacza wiedzę, umiejętności i możliwości jednostek mające wartość ekonomiczną dla organizacji, czyli wiedzę o tym, co, dlaczego i jak się dzieje oraz kto jest podmiotem tego działania. Jest to zdolność do sprawnego wykonywania zadań w różnych, nawet nietypowych sytuacjach, to także kultura organizacji, wartości oraz relacje międzyludzkie. Kapitałem ludzkim określa się wszystko to, co posiada zdolność myślenia.

W literaturze przedmiotu nie ma jednoznacznego, precyzyjnego określenia kapitału ludzkiego. Czasami utożsamia się go z życiem ludzkim, z sumą posiadanych umiejętności albo definiuje się jako zasób kapitału, „jaki stanowią ludzie wraz z ich wiedzą, umiejętnościami i zdrowiem”. Innym razem jako czynniki kapitału ludzkiego są traktowane: wiedza, zdrowie i umiejętności. Kapitał ludzki może też być rozpatrywany jako wielkość wewnętrzna ucieleśniona w człowieku, umożliwiająca mu maksymalizowanie swego dobrobytu⁶. Dla definiowania

⁴ J. Grudnicki, *Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki lokalnej*, Wyd. UG, Gdańsk 2003.

⁵ T. Lichtarski, *Podstawy nauki...*, op. cit., s. 112-113.

⁶ S.R. Domański, *Kapitał ludzki a wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993, s. 16-17.

kapitału ludzkiego istotne jest rozróżnienie między powszechnie akceptowanym pojęciem zasobów ludzkich a kapitałem ludzkim. Zasoby ludzkie posiadają ilościowe i jakościowe aspekty. Pierwsze z nich obejmują liczbę ludności, proporcje rozdziału między prace użyteczne, godziny pracy. Jednakże za podstawę koncepcji kapitału ludzkiego T.Z. Schulz przyjął aspekty jakościowe i rozpatrywał je jako takie komponenty, jak umiejętności, wiedza i podobne atrybuty, które wpływają na ludzkie możliwości wykonywania pracy użytecznej. Nabyte przez ludzi umiejętności i wiedza są formą kapitału, kapitał ten jest w znacznej mierze efektem rozmyślnych inwestycji i w zachodnich społeczeństwach rósł on o wiele szybciej niż kapitał pojmowany konwencjonalnie⁷. Warto tu nadmienić, że podobne zjawisko zaobserwowano w najszybciej rozwijających się współczesnych gospodarkach, co doprowadziło do znaczącego wzrostu ich konkurencyjności.

Kapitał ludzki może być rozpatrywany w ujęciu wąskim lub w szerokim. Wąska interpretacja omawianej kategorii oznacza efekt inwestycji w oświatę i kształcenie dostępnego w gospodarce zasobu pracy społecznej, ucieleśnionej w jego cechach jakościowych. Natomiast w szerokim znaczeniu kapitał ludzki definiuje się jako efekt inwestycji nie tylko w oświatę i wykształcenie, lecz również innych inwestycji oddziałujących na poprawę cech jakościowych zasobów ludzkich, tj. inwestycji w zdrowie, ochronę środowiska, kulturę. Szeroka definicja kapitału ludzkiego zwraca uwagę na fakt, że kapitał ten może być pojmowany zarówno jako nakład czy czynnik produkcji, efekt procesu wzrostu, jak też cel procesu wzrostu.

Współcześnie najczęściej kapitał ludzki jest definiowany jako zasób wiedzy i umiejętności zdobytych w procesie kształcenia i praktyki zawodowej, a także zdrowia i energii witalnej. Stanowi on zatem zasób, który jest źródłem przyszłych zarobków, usług o określonej wartości. Jego cechą wyróżniającą jest odrębność sposobu funkcjonowania tego kapitału oraz kapitału rzeczowego i finansowego. Przede wszystkim kapitał ludzki nie może być przedmiotem obrotu rynkowego i nie może zmieniać właściciela, gdyż jest on jego cechą wewnętrzną. Ponadto tylko kapitał rzeczowy i kapitał finansowy może być alokowany między różne zastosowania w tym samym momencie.

Współcześnie najbardziej dynamicznym czynnikiem wzrostu gospodarczego i czynnikiem wzrostu konkurencyjności gospodarki jest właśnie kapitał ludzki. Wśród praktyków i teoretyków istnieje zgodność co do roli wiedzy i umiejętności jako źródeł przyszłościowej przewagi konkurencyjnej. Dotyczy to szczególnie zdolności do nabywania i rozwijania unikatowych umiejętności, w tym właściwe-

⁷ T.Z. Schulz, *Investment in Human Capital*, The Free Press, New York 1976, s. 35.

go reagowania na zmiany. W tym kontekście słusznie zwraca się uwagę na fakt, że wobec trwałego nadmiaru taniej siły roboczej, przy olbrzymich jednocześnie kosztach inwestycji, jedynym zasobem, który nie występuje w nadmiarze, jest wiedza. W związku z tym w pełni uzasadnione jest przekonanie, że największe osiągnięcia pojawiają się w tych gospodarkach, w których w sposób najdoskonalszy i najbardziej umiejętny zostaną odkryte, przyswojone i wykorzystane nowe rodzaje wiedzy, a także inne zasoby o charakterze niematerialnym.

Na gruncie teorii organizacji ważnym punktem wyjścia do rozważań nad kapitałem ludzkim z jednej strony jest koncepcja P. Druckera, zgodnie z którą w organizacji najistotniejsze jest współdziałanie wielu osób, czego rezultatem jest łagodzenie słabości oraz maksymalne wykorzystywanie talentów i silnych stron uczestników organizacji.

Znaczenie kapitału ludzkiego jest różnie rozpatrywane w zależności od tego, co w danej organizacji jest najważniejsze. W przedsiębiorstwie jest analizowane z punktu widzenia osiągania i utrzymywania sukcesu rynkowego. W innych organizacjach punktem odniesienia jest możliwość realizacji interesu publicznego lub zaspokojenia potrzeb uczestników organizacji i osób, na rzecz których oni działają.

Teoria kapitału ludzkiego traktuje człowieka – uczestnika procesów ekonomicznych – nie jako siłę roboczą, której zasoby są do wykorzystania w procesach ekonomicznych, lecz jako jednostkę gospodarującą swoimi dochodami, a w szczególności swoim czasem i osobą tak, aby przewidując określone korzyści, zwiększać swoje możliwości i umiejętności. Jednocześnie też wybór określonego zachowania wynikać musi z określonej sytuacji gospodarczej, w jakiej te osoby się znajdują, a dokonywany przez nie wybór musi być podporządkowany zasadzie racjonalnego gospodarowania. Z kolei wydatki ponoszone na człowieka – inwestycje w kapitał ludzki – dają w efekcie zdolność świadczenia usług, którymi spłaca się poniesione nakłady i które wypracowują odpowiedni zysk. Rozważania nad kapitałem ludzkim wiążą się bardziej z rynkiem pracy, a szczególnie ze strukturą zatrudnienia, indywidualną zyskownością kształcenia, efektywnością migracji, inwestowaniem w zdrowie oraz poszukiwaniem powiązań i zależności pomiędzy inwestycjami w człowieka a wzrostem gospodarczym i postępem technicznym

Podsumowanie

Reasumując omawiane zagadnienia, należy zwrócić uwagę, że niezależnie od trudności, z jakimi spotyka się definiowanie kapitału ludzkiego, to wiedza,

umiejętności, zdrowie i energia witalna nagromadzone w danym narodzie, społeczeństwie, organizacji i jednostce stanowią kapitał ludzki. Kapitał ten stanowić powinien efekt rozmyślnych inwestycji, a podnoszenie jego wartości jest niezbędne dla osiągnięcia wysokiej stopy wzrostu gospodarczego. Jednak kapitał ten nie jest przypisany do danej populacji. Jest on wytwarzany i dodawany w trakcie życia. Nie może stanowić przedmiotu obrotu rynkowego ani też zmienić właściciela, ale podobnie jak inne rodzaje kapitału posiada zdolność do świadczenia usług, którymi spłaca się poniesione nakłady i które wypracowują odpowiedni zysk. Dokonywane się w gospodarce światowej przemiany wymagają odpowiedniego wyposażenia w wiedzę i umiejętności.

INTELLECTUAL AND HUMAN CAPITAL – THE QUINTESSENCE AND IMPORTANCE

Summary

Present article attempts to define the quintessence of intellectual capital and its role in organization functioning. Intellectual capital of an organization comprises the resources of knowledge and skills which allow the organization to achieve the competitive supremacy. A characteristic feature of intellectual capital is its occurrence in a non-material, non-measurable, non-calculable form, which cannot be either filled or valued. It does not become worn out while being used and is capable for self – improvement of its value and enlarging, so may be used in different places and for various purposes.

Human capital is defined as a resource of knowledge and skills acquired during the process of education and practical training but also health and vital energy. Therefore it constitutes a resource which is the source of future wages and services of determined value. Its distinctive feature is a different way of functioning of this capital and material and financial capital. Human capital cannot be the subject of market turnover and cannot change the owner because it is its internal feature. Moreover, only material capital and financial capital may be allocated to different applications at the same moment.

*Translated by Barbara Kożuch
and Antoni Kożuch*