

Karolina Beyer

Rola kapitału intelektualnego w kreowaniu innowacyjności przedsiębiorstw

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 48/3, 83-93

2017

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.



Karolina Beyer*

Uniwersytet Szczeciński

ROLA KAPITAŁU INTELEKTUALNEGO W KREOWANIU INNOWACYJNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW

Streszczenie

Zdobywanie przewagi konkurencyjnej we współczesnej rzeczywistości gospodarczej jest zadaniem niezwykle trudnym, ponieważ wyznacznikiem konkurencyjności nie są jedynie oferowane przez przedsiębiorstwa produkty i usługi, lecz przede wszystkim unikatowa i specyficzna wiedza budująca kapitał intelektualny. Do cech, dzięki którym przedsiębiorstwa wyróżniają się na tle konkurencji, zalicza się m.in. innowacyjność, elastyczność czy umiejętność szybkiej i skutecznej reakcji na zmiany pojawiające się otoczeniu. Sukces przedsiębiorstwa budowany jest przez unikatowe i trudne do imitowania zasoby o charakterze niematerialnym, tj. kapitał intelektualny. Artykuł ma charakter teoretyczny, a jego celem jest przedstawienie istoty kapitału intelektualnego i jego wpływu na innowacyjność przedsiębiorstw.

Słowa kluczowe: kapitał intelektualny, innowacyjność, kapitał ludzki, kapitał organizacyjny, kapitał rynkowy

* Adres e-mail: Karolina.Beyer@usz.edu.pl.

Wprowadzenie

Globalizacja, zmiany technologiczne, społeczne i gospodarcze oraz nieograniczony przepływ informacji przyczyniły się do powstania gospodarki opartej na wiedzy. Nowe warunki dyktowane przez pojawiające się zmiany rynkowe, nowych konkurentów, nowe produkty, jak również nowe technologie wymagają od współczesnych przedsiębiorstw podjęcia nowych działań oraz przekształcenia w nowy typ organizacji. Organizacje oparte wiedzy – bo tak należy nazwać te podmioty, które odnoszą sukces we współczesnej rzeczywistości gospodarczej – cały czas utrzymują swoją innowacyjność na wysokim poziomie. Sukces tych podmiotów tkwi w unikatowym sposobie pozyskiwania, przetwarzania, kreowania wiedzy, szerzej mówiąc – w odpowiednim zarządzaniu kapitałem intelektualnym. Globalizacja gospodarki i towarzyszące jej zmiany w zakresie dostępu do czynników produkcji w zdecydowany sposób oddziałują na warunki konkurowania. W warunkach nasyconego rynku i coraz bardziej wymagającego klienta innowacyjność staje się istotnym źródłem przewagi konkurencyjnej (Wiśniewska, 2013, s. 20).

Współczesna rzeczywistość gospodarcza stawia przedsiębiorstwom na drodze osiągnięcia przewagi konkurencyjnej wiele wyzwań. Wyznacznikiem konkurencyjności nie jest już tylko sam produkt czy usługa. Przedsiębiorstwa, chcąc wyróżnić się na rynku, muszą być innowacyjne, elastyczne oraz zdolne do szybkich reakcji w zmiennym otoczeniu. Sukces w trudnych warunkach rynkowych może zostać osiągnięty dzięki posiadaniu unikatowych zasobów, trudnych do imitowania przez inne firmy. Unikatowość tę mogą gwarantować zasoby kapitału intelektualnego. Chociaż pojęcie kapitału intelektualnego i jego pozytywny wpływ na konkurencyjność przedsiębiorstwa są powszechnie znane, w praktyce gospodarczej dla wielu przedsiębiorstw jest to zagadnienie mało rozpoznane. Jak pokazują wcześniejsze badania autorki (zob. Beyer, 2014), zainteresowanie praktyków polskiego biznesu nie jest tak intensywne, jak wśród praktyków zagranicznych, szczególnie tych zachodnich. Pojawia się tym samym potrzeba badania tematu kapitału intelektualnego z uwagi na jego bezpośredni wpływ na wzrost przewagi konkurencyjnej, wartości i innowacyjności przedsiębiorstw.

1. Istota kapitału intelektualnego

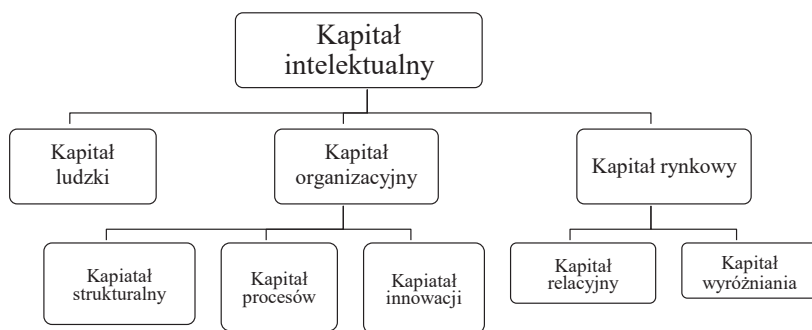
W literaturze przedmiotu przyjmuje się, że kapitał intelektualny całościowo obejmuje aktywa niematerialne, wskazuje sposoby gospodarowania nimi oraz pomaga rozwiązać problem związany z brakiem informacji na temat aktywów niematerialnych. Ponadto pojęcie kapitału intelektualnego wykracza nieco poza pojęcie zasobu w tradycyjnym znaczeniu i traktowane jest jako forma tworzenia wartości (szerzej na ten temat w: Towarnicka, 2000; Janasz, 2010). W związku z powyższym kapitał intelektualny obejmuje zarówno zasoby niematerialne, jak i zdolności rozwijania i koordynowania zasobów (materialnych i niematerialnych) (Głuszek, 2001; Beyer, 2009).

Na potrzeby dalszych rozważań prowadzonych w niniejszym artykule przyjęto model kapitału intelektualnego składający się z takich komponentów, jak:

- kapitał ludzki,
- kapitał organizacyjny,
- kapitał rynkowy.

Na rysunku 1 zaprezentowano poszczególne komponenty kapitału intelektualnego.

Rysunek 1. Elementy kapitału intelektualnego



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy literatury przedmiotu.

W związku z powyższym kapitał intelektualny można zdefiniować jako sumę i synergii takich elementów, jak wiedza pracowników i przedsiębiorstwa, doświadczenie, procesy, innowacje, pomysły, relacje z otoczeniem, obecność rynkowa.

Co jest bardzo istotne, kapitał intelektualny to nie tylko zestawienie zasobów z omawianych trzech kategorii, lecz także wartość tworzona dzięki wzajemnemu oddziaływaniu wszystkich jego elementów. Kapitał organizacyjny poprzez sieci komputerowe, systemy informatyczne, bazy danych, patenty i inne wspomaga rozwój umiejętności i wiedzy kapitału ludzkiego. Z innej strony dobre relacje z otoczeniem mogą być odzwierciedleniem tego, co dzieje się w przedsiębiorstwie.

Ponadto umiejętne zarządzanie kapitałem intelektualnym prowadzi do wzrostu innowacyjności i kreatywności, poprawy relacji z klientami i dostawcami, poprawy wizerunku firmy oraz do zmiany postaw pracowników, co w konsekwencji przyczyni się do wzrostu efektywności organizacji i jej rozwoju (Otawa, 2011).

2. Istota innowacyjności przedsiębiorstw

Innowacyjność dotyczy różnych sfer działalności gospodarczej i społecznej, bez których w dłuższym okresie nie jest możliwy rozwój cywilizacyjny. We współczesnej polskiej gospodarce istnieje konieczność zmian i przekształceń adekwatnych do wymogów gospodarki, która znajduje się w turbulentnym otoczeniu. Identyfikacja i realizacja strategii innowacyjnej organizacji jest istotnym wymogiem racjonalności gospodarowania, gdyż głównym elementem postępu cywilizacyjnego i technologicznego są innowacje (Janasz, 1999).

Poglądy na istotę innowacji są zróżnicowane, ale w większości definicji pojawia się nowość i zmiany (Janasz, 2010). Można przyjąć, że innowacje rozumiane są jako zmiana istniejącego układu gospodarczego polegającego na opracowywaniu i wdrażaniu nowych dla przedsiębiorstwa rozwiązań oraz ulepszaniu istniejących, które mają na celu podnoszenie efektywności jego funkcjonowania i korzyści ekonomicznej (Berliński, 2003). Poziom innowacyjności przedsiębiorstw jest obecnie postrzegany nie tylko jako sposób uzyskania przewagi konkurencyjnej, lecz także jako warunek pozostania i utrzymania się na rynku (Tylżanowski, 2012).

Zdolność do tworzenia i absorbowania innowacji jest współcześnie największym wyzwaniem dla organizacji. Innowacyjność powinna stać się główną siłą kreatywną przedsiębiorstwa, wpisana trwale w jego kulturę organizacyjną i system zarządzania. Przedsiębiorstwa powinny dostrzegać konieczność innowacji, gdyż jeżeli nie będą ich wprowadzać lub będą zbyt wolno reagować na zmiany, mogą

upaść. Innowacje są impulsem do ulepszenia i unowocześnienia oraz dotrzymania kroku nowym technologiom (Moczała, 2005).

Na działalność innowacyjną składa się wiele działań o charakterze naukowym, technicznym, organizacyjnym, finansowym czy handlowym, których celem jest opracowanie i wdrożenie nowych lub istotnie ulepszonych produktów, usług i procesów. W związku z powyższym działalność innowacyjna jest ściśle związana z kapitałem intelektualnym.

3. Kapitał ludzki a innowacyjność przedsiębiorstwa

Kapitał ludzki jest rozumiany jako element zintegrowany z człowiekiem, w jego skład wchodzi wiedza, doświadczenie, umiejętności, indywidualne kompetencje pracowników. Kapitał ludzki określany jest jako zdolności pracownika do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów pojawiających się w przedsiębiorstwie. Ponadto element ten jest źródłem powstawania wiedzy w organizacji. Kapitał ludzki stanowi najważniejszy element kapitału inteligentnego. To właśnie ludzie są warunkiem i podstawą działań innowacyjnych i stanowią źródło działań innowacyjnych. Kapitał ludzki ma często decydujące znaczenie w kształtowaniu procesów innowacyjnych, ponieważ zasoby materialne i finansowe są relatywnie łatwiej dostępne, poza tym kapitał ludzki dysponuje cechami unikatowości, możliwościami gromadzenia wiedzy, uczenia się i kreatywnego myślenia (Świadek, 2001).

Innowacje wymagają wysokiej jakości pracy. Kapitał ludzki uosobiony w postaci wysoko wykwalifikowanych, wykształconych, doświadczonych pracowników powinien być istotą procesów innowacyjnych w przedsiębiorstwie. Pracownicy wyszkoleni do odpowiednich czynności czynią daną organizację bardziej innowacyjną lub zwiększają jej zdolność do bycia bardziej innowacyjną (Różycka, 2013). Już sama definicja kapitału ludzkiego określona przez Leifa Edvinssona i Michała S. Malona (2001) nawiązuje do innowacyjności rozumianej jako kreatywność i zdolność pracowników. Pracownicy jako jednostki twórcze, potrafiące generować duże ilości oryginalnych pomysłów, umiejące dostrzec problemy i potrafiące je rozwiązać, negujące uznane wartości i sądy potrafią zerwać z rutyną i stosowanymi wcześniej wzorcami zachowań, by znaleźć inne, bardziej różnorodne i lepsze od dotychczasowych (Szulczyńska, 2005).

Zdaniem Charlesa W.L. Hilla i Franka T. Rothaermela (2003), dobrze zmotywowany i odpowiednio wykształcony kapitał ludzki ma kluczowe znaczenie w zbliżaniu przedsiębiorstwa do jego technologicznych granic oraz stanowi najlepszy bodziec do pozyskiwania nowej wiedzy i radykalnej innowacji.

Kapitał ludzki jest nośnikiem wiedzy, która powinna być za pomocą odpowiednich bodźców aktywowana na rzecz przedsiębiorstwa, a następnie przez innowacje, by mogła być przekształcana w wartość rynkową przedsiębiorstwa. Innowacje zaczynają się od kreatywnych pomysłów, które w następstwie czasu przekładają się na wynalazki, produkty, usługi, procesy i metody. Nie ma innowacyjności bez kreatywności (Janasz, 2012). Dlatego tak ważny jest odpowiedni sposób zarządzania zatrudnionymi w przedsiębiorstwie, aby byli zmotywowani do wdrażania innowacji.

4. Kapitał organizacyjny a innowacyjność przedsiębiorstwa

Nawet najbardziej wartościowy kapitał ludzki nie przyniesie oczekiwanych rezultatów bez odpowiedniego kapitału organizacyjnego. Kapitał organizacyjny rozumiany jest jako zbiór elementów wspomagających pracę pracowników, takich jak struktura organizacyjna, sprzęt komputerowy, oprogramowanie, licencje, patenty oraz procedury, procesy, techniki, metody itp., które mają na celu wzmacniać efektywność pracy, a także odnosi się on do umiejętności odnowy przedsiębiorstwa poprzez innowacje w formie chronionych praw handlowych, własności intelektualnej. Kapitał organizacyjny składa się z **kapitału strukturalnego** (struktura, kultura organizacyjna, własność intelektualna itp.), **kapitału innowacji** (zdolność organizacji do bycia innowacyjną, kreowania nowych pomysłów, produktów/usług itp.) oraz **kapitału procesów** (procesy organizacyjne, systemy, narzędzia, wykorzystywane techniki). Powyższe elementy kapitału organizacyjnego mogą w znaczący sposób poprawić zdolności innowacyjne przedsiębiorstwa. Kapitał organizacyjny może sprzyjać poszukiwaniu i wdrażaniu nowych rozwiązań oraz warunkować prowadzenie działań innowacyjnych. Z jednej strony systemy informatyczne, technologie ułatwiają wykorzystanie i absorpcję innowacji, z drugiej strony odpowiednia struktura i kultura organizacyjna pozwalają na swobodny transfer wiedzy w organizacji.

Jednym z elementów kapitału organizacyjnego jest struktura organizacyjna. Literatura przedmiotu dowodzi, że największe zadowolenie pracowników

umożliwia struktura płaska, która charakteryzuje się mniejszą złożonością, większą efektywnością nadzoru, a także zwiększeniem odpowiedzialności indywidualnej oraz inicjatywy pracowników. W strukturze tej w wyniku dużej rozpiętości kierowania oraz delegowania zadań i kompetencji podwładni mają większą swobodę i autonomię w podejmowaniu decyzji, które przyczyniają się do szybszego tworzenia i przyswajania innowacji (Tylżanowski, 2012). Charakterystyczny dla przedsiębiorstw promujących innowacyjność jest udział wszystkich pracowników, gdyż ludzką kreatywność w większym stopniu wyzwalają organizacje o charakterze wspólnotowym niż o strukturze hierarchicznej (Otawa, 2011).

Istotnym czynnikiem w ramach kapitału organizacyjnego sprzyjającym innowacyjności jest kultura organizacyjna. Do pozytywnych skutków kultury organizacyjnej można zaliczyć: usprawnienie komunikacji, przyspieszenie wdrażania planów i projektów, szybsze podejmowanie decyzji, jak również zwiększenie lojalności i motywacji pracowników (Tylżanowski, 2012). Ponadto, aby organizacja mogła generować innowacje, powinna być kreatywna, zapewniając odpowiednie warunki do pracy.

Kolejnym czynnikiem warunkującym aktywność innowacyjną jest kapitał innowacji. Może być on powiększany m.in. poprzez prowadzenie działalności badawczo-rozwojowej, dzięki której rozwija się wiedza niezbędna w procesach innowacyjnych.

Kapitał organizacyjny to również własność intelektualna przedsiębiorstwa, jak patenty, licencje, znaki towarowe czy prawa autorskie. Elementy te mogą pobudzać innowacyjność przedsiębiorstwa. Zadaniem przedsiębiorstw jest zabezpieczać posiadany kapitał organizacyjny w postaci praw własności intelektualnej, ponieważ to on generuje jego potencjał innowacyjny.

5. Kapitał rynkowy a innowacyjność przedsiębiorstwa

Kapitał rynkowy określany jest jako relacje z otoczeniem zewnętrznym, głównie z klientami, a także dostawcami, konkurentami i partnerami. Określa relacje z otoczeniem, dlatego często nazywany jest **kapitałem relacyjnym**. Z kapitałem tym powiązana jest również renoma przedsiębiorstwa oraz lojalność klientów. Kapitał rynkowy tworzy wartość przedsiębiorstwa dzięki właściwym kontaktom z jego

otoczeniem. Wynika on z zaangażowania kapitału ludzkiego, który jest wspomagany przez kapitał organizacyjny.

Działalność innowacyjna przedsiębiorstw inspirowana jest również przez odbiorców (tzw. kapitał kliencki). Kapitał kliencki przede wszystkim obejmuje relacje z klientami i ukierunkowuje przedsięwzięcia innowacyjne. Klienci dostarczają informacji o potrzebach, doświadczeniach i odczuciach związanych z nabywanymi dobrami. Analiza potrzeb i wymagań klientów pozwala na lepsze ich poznanie i poszukiwanie nowych rozwiązań. Przedsiębiorstwa powinny zwracać szczególną uwagę na klientów, ponieważ to oni ostatecznie nabywają określone produkty i usługi. Producenci mogą również wpływać na kształtowanie gustów odbiorców poprzez wdrażanie innowacji lub unowocześniając produkty (Janasz, Kozioł, 2007).

Do znaczących czynników determinujących innowacyjność przedsiębiorstw zalicza się również kapitał partnerski, określający relacje z dostawcami, kooperantami i innymi partnerami. Zewnętrzni partnerzy poprzez swoją siłę mogą również wpływać na innowacyjność przedsiębiorstwa np. groźbą podnoszenia cen lub obniżenia jakości sprzedawanych towarów bądź usług. Wysoki poziom konkurencji między dostawcami pozytywnie wpływa na innowacyjność sektora. Natomiast wysoka siła przetargowa dostawców może ograniczać innowacyjność. Substytucyjność na rynku może również mieć wpływ na innowacyjność. Wysoka substytucyjność może wzmacniać wysiłki przedsiębiorstw na rzecz przeciwstawiania się tej sytuacji i wypracowania rozwiązań umożliwiających podnoszenie atrakcyjności własnych wyrobów (Świadek, 2001).

Podsumowanie

W niniejszym artykule zaprezentowano połączenie dwóch współcześnie bardzo istotnych kategorii ekonomicznych – innowacji i kapitału intelektualnego. Sprawne zarządzanie kapitałem intelektualnym i jego poszczególnymi odmianami może przynieść przedsiębiorstwom wiele korzyści. Kapitał intelektualny dzięki niematerialnej i trudnej do imitacji naturze stanowi źródło kształtowania przewagi konkurencyjnej i jednocześnie sprzyja rozwojowi innowacyjności przedsiębiorstw. Dostrzeżenie zależności między kapitałem intelektualnym a innowacyjnością przedsiębiorstwa powinno być pierwszym krokiem w procesie zarządzania prowadzącym do rozwoju organizacji.

Innowacyjność przedsiębiorstwa uzależniona jest od wartości kapitału ludzkiego, od jego chęci podejmowania innowacyjnych działań. To natomiast powinno być wspierane przez odpowiednio ukształtowany kapitał organizacyjny m.in. w postaci płaskiej struktury organizacyjnej, sprzyjającej wymianie wiedzy kultury organizacyjnej oraz w postaci rozwiniętej infrastruktury informatycznej i technicznej. Ważną rolę w tworzeniu innowacji odrywają również działania w zakresie rozwoju sfery B+R.

Na innowacyjność przedsiębiorstwa oprócz kapitału ludzkiego i organizacyjnego istotny wpływ ma także kapitał rynkowy, przede wszystkim poprzez kształtowanie odpowiednich relacji z klientami i partnerami.

Wskazana ważkość problematyki zarządzania kapitałem intelektualnym i jego wpływu na innowacyjność przedsiębiorstwa potwierdza potrzebę dalszej weryfikacji zaproponowanych wniosków zarówno w warstwie teoretycznej, jak i praktycznej, które autorka zamierza podjąć w przyszłości.

Literatura

- Berliński, L. (2003). *Projektowanie i ocena strategii innowacyjnych. Inżynieria strategii przedsiębiorstwa*. Bydgoszcz: OPO.
- Beyer, K. (2009). Kapitał intelektualny – istota i ewolucja koncepcji. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, 578, 61–70.
- Beyer, K. (2014). Kapitał intelektualny przedsiębiorstw notowanych na GPW. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, 804. *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, 67, 479–488.
- Edvinsson, L., Malone, M.S. (2001). *Kapitał intelektualny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Głuszek, E. (2001). *Problemy oceny kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*. Wrocław: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu.
- Hill, Ch.W.L., Rothaermel, F.T. (2003). The performance of Incumbent Firms in the Face of Radical Technological Innovation. *Academy of Management Review*, 28 (2), 257–274.
- Janasz, W. (1999). *Innowacyjne strategie rozwoju przemysłu*. Szczecin: Fundacja na rzecz Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Janasz, K. (2010). *Kapitał w finansowaniu działalności innowacyjnej przedsiębiorstw w Polsce. Źródła i modele*. Warszawa: Difin.

- Janasz, W. (2012). Kreatywność i innowacyjność w organizacji. W: J Wiśniewska, K. Janasz (red.), *Innowacyjność organizacji w strategii inteligentnego i zrównoważonego rozwoju* (s. 41–70). Warszawa: Difin.
- Janasz, K. (2013). Kapitał w finansowaniu działalności innowacyjnej w organizacji. W: J. Wiśniewska, K. Janasz (red.), *Innowacje i jakość w zarządzaniu organizacjami* (s. 153–170). Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu.
- Janasz, K. (2015). Strategie innowacyjne organizacji. W: J Wiśniewska, K. Janasz (red.), *Innowacje i procesy transferu technologii w strategicznym zarządzaniu organizacjami* (s. 81–107). Warszawa: Difin.
- Janasz, W., Kozioł, K. (2007). *Determinanty działalności innowacyjnej przedsiębiorstw*. Warszawa: PWE.
- Moczała, A. (2005). *Zarządzanie innowacjami*. Bielsko-Biała: Wydawnictwo Akademii Techniczno-Humanistycznej w Bielsku-Białej.
- Otawa, A. (2011). Zarządzanie kapitałem intelektualnym jako czynnik zwiększający potencjał innowacyjny przedsiębiorstwa. W: *Innowacje w zarządzaniu i inżynierii produkcji. Materiały pokonferencyjne XX Konferencji* (s. 210–219). Zakopane. Pobrano z: http://www.ptzp.org.pl/files/konferencje/kzz/artystyka_pdf_2011/080.pdf.
- Różycka, A. (2013). Zarządzanie kapitałem intelektualnym a innowacyjność przedsiębiorstwa. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, 786. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, 64/1*, 601–607.
- Szulczyńska, U. (2005). Kapitał intelektualny w działalności innowacyjnej przedsiębiorstw. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego, 7. Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, 235–242.
- Świadek, A. (2001). Ekonomiczne uwarunkowania kształtowania innowacyjności przedsiębiorstw i ich zmienność w czasie. W: W. Janasz, K. Janasz, A. Świadek, J. Wiśniewska (red.), *Strategie innowacyjne przedsiębiorstw* (s. 74–129). Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Towarnicka, H. (2000). *Strategia inwestycyjna przedsiębiorstwa*. Wrocław: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu.
- Tylżanowski, R. (2012). Determinanty innowacyjności polskich przedsiębiorstw. W: J. Wiśniewska, K. Janasz (red.), *Innowacyjność organizacji w strategii inteligentnego i zrównoważonego rozwoju* (s. 95–110). Warszawa: Difin.
- Wiśniewska, J. (2013). *Innowacyjność i jakość – wyzwania współczesnych organizacji*. W: J. Wiśniewska, K. Janasz (red.), *Innowacje i jakość w zarządzaniu organizacjami* (s. 13–34). Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu.

THE ROLE OF INTELLECTUAL CAPITAL IN CREATION OF BUSINESS INNOVATION

Abstract

Gaining a competitive advantage in today's economic reality is an extremely difficult task, because the determinant of competitiveness is not just offered by the company products and services, but by an unique and specific knowledge, which builds the intellectual capital. The competitive advantage requires from companies among others: an innovation and flexibility, as well as the ability to quick and effective respond to changes occurring in the environment. The success of the company is built by an unique, intangible and difficult to imitate resources – the intellectual capital. Accordingly, there is a need to consider the issue of intellectual capital and its impact on business innovation. The article is theoretical in nature, and its goal is to present the essence of intellectual capital and its impact on business innovation.

Keywords: intellectual capital, innovation, human capital, organizational capital, market capital

JEL codes: D24, M19, M49