

Kapitał intelektualny w tworzeniu wartości przedsiębiorstwa – teoria a praktyka

Joanna Samul

Politechnika Białostocka, Wydział Zarządzania, Katedra Organizacji i Zarządzania,
e-mail: j.samul@pb.edu.pl

DOI: 10.12846/j.em.2013.02.14

Streszczenie

W artykule podjęto próbę przybliżenia kwestii dotyczących zarządzania kapitałem intelektualnym. Opracowanie ma charakter teoretyczno-empiryczny. Źródłem teorii jest literatura przedmiotu, a podstawowym źródłem danych empirycznych są przeprowadzone przez autorkę za pomocą kwestionariusza ankietowego badania w przedsiębiorstwach budowlanych województwa podlaskiego. Wyniki wskazują, że osoby zarządzające przedsiębiorstwami nie doceniają znaczenia posiadanego kapitału intelektualnego w tworzeniu wartości firmy w takim stopniu, w jakim jest on wskazywany w literaturze.

Słowa kluczowe

kapitał intelektualny, zarządzanie zasobami organizacji, wartość firmy

Wstęp

Kapitał intelektualny postrzegany jest obecnie jako czynnik napędzający globalną gospodarkę i jednocześnie klucz do sukcesu przedsiębiorstwa. Jest on określany jako najsilniejszy atut w kreowaniu wartości przedsiębiorstwa i budowaniu przewagi strategicznej na rynku. Zainteresowanie kapitałem intelektualnym wyrosło na gruncie poszukiwania nowych źródeł tworzenia wartości przedsiębiorstwa, która obecnie w większym stopniu zależy od czynników niematerialnych niż materialnych. Klasyczne zasoby (kapitałowe, rzeczowe) są ciągle istotne, ale coraz rzadziej stanowią obszary, w których można szukać szans na budowanie konkurencyjności przedsiębiorstwa. Rolę strategicznego zasobu organizacji przejął kapitał intelektualny, utożsamiany z umiejętnością wykorzystywania zasobów niematerialnych.

Bez niego pozostałe zasoby (pieniądze, maszyny, urządzenia, ziemia, praca) pozostają ukryte i niewykorzystane. Na potrzeby niniejszej pracy kapitał intelektualny określono jako wszelkie niematerialne zasoby organizacji, które przyczyniają się do tworzenia jej wartości.

Choć pojęcie kapitału intelektualnego funkcjonuje zaledwie od kilku dziesięcioleci, to dorobek w tej dziedzinie jest całkiem spory. Powstało wiele obszernych publikacji, opartych o coraz pełniejsze wyniki badań, rozszerzające podstawy teoretyczne w tym obszarze. Jednak pomimo dość dużego dorobku w badaniach nad kapitałem intelektualnym w literaturze, to w praktyce widoczne jest duże zróżnicowanie w postrzeganiu znaczenia tego kapitału i zarządzania nim w zależności od branży czy też obszaru geograficznego. Ponadto, większość badań w tym obszarze dotyczy firm z krajów rozwiniętych, mniej natomiast z krajów rozwijających się.

Celem rozważań przedstawionych w niniejszym artykule jest próba określenia miejsca kapitału intelektualnego w tworzeniu wartości firm usług budowlanych, jak również odpowiedź na pytanie, czy i na ile współczesne teorie kapitału intelektualnego znajdują zastosowanie w praktyce zarządzania tymi przedsiębiorstwami.

1. Przegląd literatury

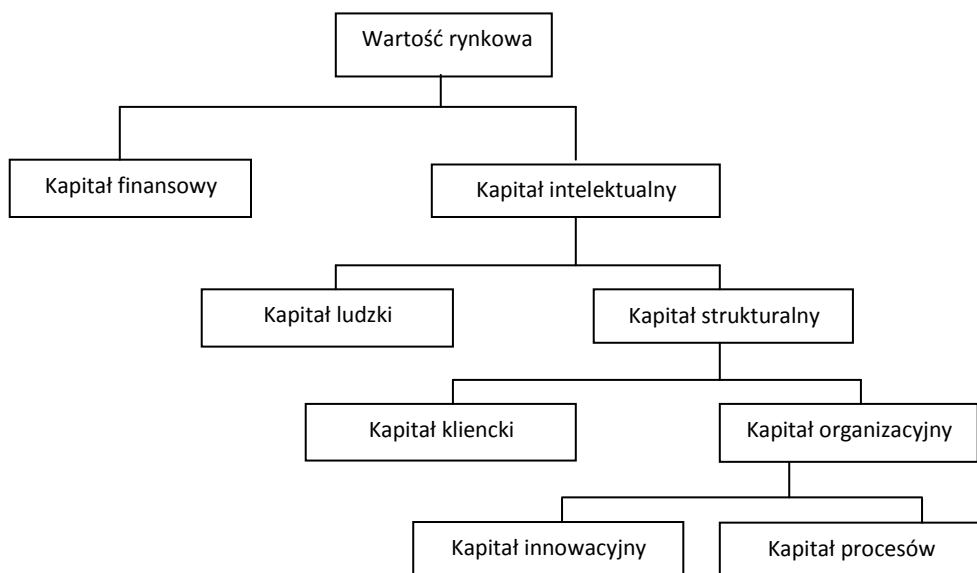
W obecnej gospodarce opartej na wiedzy kapitał intelektualny odgrywa kluczową rolę w wyznaczaniu kierunków funkcjonowania organizacji. W literaturze uznawany jest za najcenniejszą wartość niematerialną przedsiębiorstwa (Edvinsson i Malone, 1997; Hernandez i Noruzi, 2010), pozwalającą tworzyć wartość dla organizacji. I choć wiele już napisano na temat ważności kapitału intelektualnego, to wydaje się, że termin ten nabiera nowego znaczenia. W literaturze zagranicznej dotyczącej kapitału intelektualnego wyróżnia się nawet poziomy zarządzania tym kapitałem (Dumay, 2013). Pierwszy poziom badań charakteryzuje się „rosnącą świadomością” na temat istnienia w ogóle takiego kapitału w organizacji, drugi - koncentruje się na tworzeniu namacalności kapitału intelektualnego poprzez „wyznaczanie procedur i standardów” (Petty i Guthrie, 2000). Kolejny poziom skupia się na budowaniu silnych organizacji poprzez zarządzanie kapitałem intelektualnym. Ostatni etap badań nad tym niematerialnym kapitałem, bardziej przyszły niż obecny, stanowi uzupełnienie wcześniejszego poziomu i koncentruje się na budowaniu silnych ekonomicznych, społecznych i środowiskowych ekosystemów, które umożliwiają organizacji rozwój (Dumay, 2013; Edvinsson, 2013).

Można wyróżnić pewne obszary tematyczne związane z badaniem kapitału intelektualnego. Część badań koncentruje się na wskazaniu pozytywnych relacji

kapitału intelektualnego z wynikami firmy i tworzeniem wartości (Bontis, 1998; Marr, 2003; Cater i Cater, 2009; Zeghal i Maalooul, 2010), szczególnie w zakresie jego najistotniejszego elementu, jakim jest kapitał ludzki (Edvinsson i Malone, 1997; Roslender i Fincham, 2004). Ułatwia to pomiar kapitału intelektualnego, dzięki czemu możliwe jest kształtowanie odpowiedniej polityki i strategii działania organizacji i podejmowania właściwych decyzji w oparciu o rzetelne informacje (Guthrie, 2001; Van der Meer-Kooistra i Zijlstra 2001). Ponadto, dzięki pomiarowi, dostarczane są informacje o stanie i rozwoju kapitału intelektualnego firmy, co pozwala na realną wycenę jej aktywów (materialnych i niematerialnych), a co nie jest zawarte w tradycyjnej rachunkowości (Hunter, 2005; Marr, 2003). Dotychczasowe standardy raportowania - skupiające się na aspektach tracących coraz bardziej na znaczeniu – odbiegają od dzisiejszych potrzeb w tym zakresie.

Część badań dotyczących zarządzania kapitałem intelektualnym skupia się na identyfikacji jego najistotniejszych elementów (Rylander i Peppard, 2003; Cabrita i Bontis, 2008) związanych ze zbiorową wiedzę ujętą w zasobach ludzkich, zasobach organizacyjnych, bazach klientów i relacjach sieciowych przedsiębiorstw (Edvinsson i Malone, 1997; Bontis, 2001; Kong, 2008). Badacze uwzględniają coraz to nowe elementy i aspekty analizowanego zagadnienia, takie jak: przywództwo, marka firmy, zdolność organizacji do uczenia się i adaptacji, poziom innowacyjności. Dominującą koncepcją w tym zakresie stała się koncepcja RBV (*Resource-Based View*), która zwraca uwagę na specyficzne dla danego przedsiębiorstwa zasoby oraz efektywność ich wykorzystania (Prahalad i Hamel, 1990; Arthurs i Busenitz, 2006; Zou, 2010; Zubac, 2010). RBV bada ilość i jakość zasobów i wiedzy wykorzystywanych w procesie tworzenia wartości, ale nie wyjaśnia w jaki sposób przekształcać zasoby organizacji w konkretną wartość firmy, co z kolei wyjaśnia koncepcja kapitału intelektualnego (Rylander i Peppard, 2003).

Te wielowątkowe teoretyczne i empiryczne opracowania rozwijane w literaturze pozwalają na lepszą conceptualizację kapitału intelektualnego, ułatwiając jego operacjonalizację. Przechodząc do elementów kapitału intelektualnego, w literaturze funkcjonuje kilka modeli przedstawiania i interpretowania jego elementów składowych. Jednym z najbardziej przydatnych praktycznie jest model wartości rynkowej (rys. 1), opracowany przez K. Sveiby'ego. Stworzył on podstawy podziału kapitału intelektualnego, wyodrębniając jego podstawowe filary, które przez wzajemne współdziałanie prowadzą do powstawania wartości firmy.



Rys. 1. Model wartości rynkowej „Skandii”

Źródło: (Król i Ludwiczynski, 2006).

W skład tak zdefiniowanego kapitału intelektualnego wchodzi kapitał ludzki oraz kapitał strukturalny, dzielący się z kolei na kapitał kliencki i organizacyjny. Kapitał organizacyjny to wszelkie mechanizmy i struktury przedsiębiorstwa pomagające w jak najefektywniejszym wykorzystaniu i pomnażaniu jego kapitału ludzkiego. Kapitał organizacyjny reprezentowany jest przez wiedzę ukrytą w procedurach i zasadach działania w organizacji, które stosowane są, świadomie lub nie, przez pracownika w trakcie wykonywania zadania (Edvinsson i Malone, 1997). Kapitał kliencki, czy też inaczej relacyjny, utożsamiany jest z powiązaniem istniejącymi poza organizacją, dotyczącymi lojalności klientów, renomy przedsiębiorstwa czy relacji i kontraktów zawartych z dostawcami. Jest on wynikiem zaangażowania kapitału ludzkiego wspomaganego przez kapitał organizacyjny. Uważa się, że kapitał tkwiący w ludziach jest fundamentalnym elementem składowym kapitału intelektualnego i obejmuje wiedzę, kompetencje, umiejętności techniczne posiadane przez pracowników (Youndt i Snell, 2004), które stanowią cenne zasoby i źródło tworzenia wartości. Podstawowym elementem kapitału ludzkiego jest ukryta wiedza, będąca własnością ludzi, którzy działają wewnątrz organizacji. Powoduje to, że kapitał ludzki nierozzerwalnie związany z jego właścicielem (Fer-

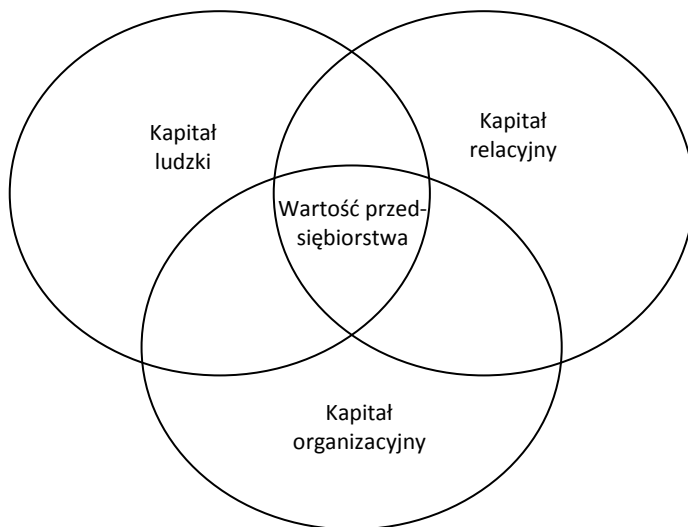
nandez, 2000), w związku z tym nie jest nie tylko własnością przedsiębiorstwa, ale też nie do końca może być kontrolowany. Jednak ta indywidualna wiedza, doświadczenie i umiejętności mogą być dobrze wykorzystywane przez organizację poprzez skuteczne praktyki zarządzania, takie jak dbanie o rozwój i motywację pracowników (Guthrie, 2001; Chen i Huang, 2009). Poszczególne wymiary kapitału intelektualnego przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Elementy kapitału intelektualnego

Kapitał intelektualny		
Kapitał ludzki	Kapitał strukturalny	Kapitał relacyjny
Wiedza Kompetencje Umiejętności Doświadczenie Szkolenie	procesy organizacyjne bazy danych, oprogramowanie instrukcje znaki towarowe przywództwo innowacje licencje, patenty prawa do zasobów niematerialnych	relacje z klientami lojalność i zadowolenie klienta relacje dystrybucji i umowy relacje z innymi interesariuszami

Źródło: (Zambon, 2009).

I choć uważa się, że kapitał ludzki jest najistotniejszym elementem, to zgodnie podkreśla się, że pomiędzy poszczególnymi elementami kapitału intelektualnego zachodzą określone relacje i elementy te powinny być łączone, aby firma mogła tworzyć wartość (Edvinsson i Malone, 1997; Hussi i Ahonen, 2002; Bukh, 2001). Wartość przedsiębiorstwa nie powstaje bezpośrednio z działania jednego z elementów kapitału intelektualnego, lecz z interakcji zachodzących między wszystkimi tymi elementami (rys. 2). Im większe jest współdziałanie i wzajemna integracja elementów kapitału intelektualnego, tym większa powstaje wartość.



Rys. 2. Relacja między kapitałem intelektualnym a wartością przedsiębiorstwa

Źródło: (Petrash, 1996).

2. Metoda badań

Badania przeprowadzono w 129 przedsiębiorstwach budowlanych, zarejestrowanych w województwie podlaskim. Wśród badanych firm znalazły się przedsiębiorstwa małe, średnie i duże, ze względu na liczbę zatrudnionych. Respondentami byli przedstawiciele naczelnej kadry kierowniczej, reprezentujący poszczególne podmioty badania, dysponujący odpowiednią wiedzą w zakresie obszarów badawczych. Byli to najczęściej prezesi lub dyrektorzy przedsiębiorstw.

Badania przeprowadzono za pomocą kwestionariusza ankiety. W kwestionariuszu ankiety wyróżniono określone rodzaje kapitału, opierając się na wcześniej przytoczonym modelu wartości rynkowej „Skandii”, który wskazuje, że wartość organizacji tworzy kapitał finansowy i kapitał intelektualny. Kapitał intelektualny dzieli się na kapitał ludzki, relacji (kliencki) oraz organizacyjny. W badaniach zaproponowany został również kapitał rzeczowy, gdyż jest on wymieniany w tradycyjnym ujęciu zasobów organizacji i przez długie lata miał ogromne znaczenie dla przedsiębiorstw. W związku tym w badaniach uwzględniono:

- kapitał ludzki;
- kapitał relacyjny;

- kapitał organizacyjny;
- kapitał finansowy;
- kapitał rzeczowy.

W kwestionariuszu ankietowym zostały podane przykłady wyżej wymienionych kapitałów dla lepszej ich identyfikacji przez respondentów. Kapitał finansowy został określony między innymi takimi zmiennymi, jak: poziom rentowności, dostęp do kredytów, poziom kosztów; kapitał rzeczowy – maszyny, urządzenia, nieruchomości; kapitał ludzki – poziom kompetencji, lojalności, zaangażowania, motywacji pracowników; kapitał relacyjny – zdolność do tworzenia dobrych relacji z klientami, sposoby powiązania z dostawcami, marka organizacji; kapitał organizacyjny – istnienie systemów, procedur, baz danych, struktura organizacyjna, kultura organizacji. Zadaniem respondentów było określenie znaczenia określonego rodzaju kapitału przedsiębiorstwa w tworzeniu wartości przedsiębiorstwa, tak aby suma dawała 100%. Na tej podstawie obliczono średnią arytmetyczną, która określała znaczenie poszczególnych kapitałów.

3. Wyniki badań

W badaniach podjęto próbę określenia znaczenia poszczególnych elementów kapitału intelektualnego, czyli kapitału ludzkiego, relacyjnego i organizacyjnego w porównaniu do tradycyjnych zasobów organizacji - finansowego i rzeczowego w tworzeniu wartości przedsiębiorstwa. Poniższa tabela przedstawia wyniki przeprowadzonych badań w przedsiębiorstwach budowlanych.

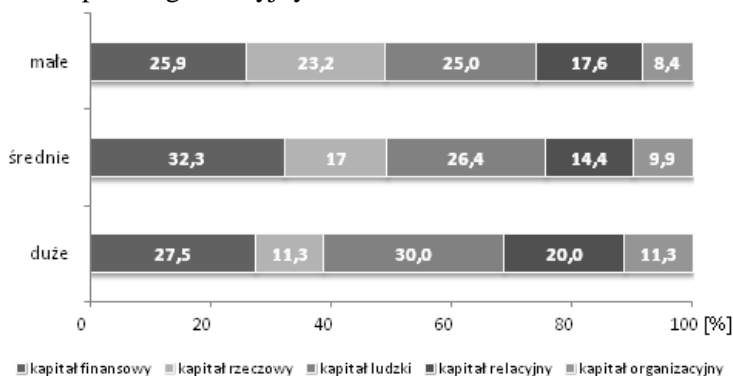
Tabela 2. Znaczenie poszczególnych elementów kapitału w przedsiębiorstwach budowlanych

Elementy kapitału przedsiębiorstwa	Średnia	Dominanta	Odchylenie standardowe
Elementy kapitału intelektualnego			
Kapitał ludzki	27,2	20	11,2
Kapitał relacyjny	17,3	20	10,4
Kapitał organizacyjny	9,8	10	6,2
Suma	54,3	x	x
Elementy kapitału materialnego			
Kapitał finansowy	28,5	20	14,6
Kapitał rzeczowy	17,2	20	11,6
Suma	45,7	x	x

Źródło: badania własne.

Najwyżej oceniony przez respondentów został kapitał finansowy (średnia 28,5) oraz kapitał ludzki (27,2). Zdecydowanie mniejsze znaczenie ma kapitał relacyjny i rzeczowy (odpowiednio 17,3 i 17,2). Najniższej oceniony został kapitał organizacyjny (9,8). Pogłębiona analiza statystyczna ujawnia jednak, że spora grupa przedsiębiorstw ocenia wszystkie rodzaje kapitału jako tak samo ważne, o czym świadczy wartość dominanta. Dominanta, czyli wartość najczęściej wybierana wynosi 20 dla prawie wszystkich kapitałów. Ponadto odchylenie standardowe jest dość zróżnicowane, co oznacza rozbieżność w ocenie poszczególnych źródeł. Największe odchylenie dotyczy kapitału finansowego (wartość odchylenia standardowego 14,6), co oznacza, że pomimo tego, iż kapitał ten oceniony został najwyżej, to znaczna część respondentów ocenia go słabiej. Najmniejsze odchylenie zaś dotyczy kapitału organizacyjnego (6,2).

Następnie dokonano analizy znaczenia elementów kapitału intelektualnego w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, mierzonego liczbą zatrudnionych. Poniższy rysunek przedstawia otrzymane wyniki (rys. 3). Dla małych i średnich przedsiębiorstw ciągle jeszcze najważniejszym kapitałem są finanse (średnia - odpowiednio 25,6 i 32,3), podczas gdy dla dużych firm jest to już kapitał ludzki (30). Jednak różnice pomiędzy tymi dwoma rodzajami zasobów we wszystkich badanych przedsiębiorstwach nie są znaczne i wahają się w granicach średniej od 25 do 30. Dość wyraźne różnice widać w przypadku postrzegania kapitału rzeczowego, który został zdecydowanie wyżej oceniony w przedsiębiorstwach małych niż dużych (odpowiednio 23,2 i 11,3). Ponadto, w przedsiębiorstwach małych kapitał rzeczowy został oceniony prawie tak samo wysoko jak kapitał ludzki (odpowiednio 23,2 i 25). Dość zgodnie, jako najmniej istotny, oceniony przez respondentów został kapitał organizacyjny.



Rys. 3. Znaczenie poszczególnych elementów kapitału przedsiębiorstwa ze względu na jego wielkość

Źródło: badania własne.

4. Dyskusja wyników

Przeprowadzona analiza wyników badań wskazuje, że tradycyjne zasoby przedsiębiorstwa, takie jak finanse i majątek rzeczowy mają ciągle jeszcze ogromne znaczenie dla przedsiębiorstw. Na podstawie otrzymanych wyników można stwierdzić, że zarówno kapitał niematerialny, czyli intelektualny, jak i kapitał materialny są właściwie tak samo istotne w tworzeniu wartości przedsiębiorstwa. Dokonując analizy poszczególnych kapitałów można wskazać, że największe znaczenie dla większości przedsiębiorstw budowlanych ma kapitał finansowy, ale tylko nieco mniej badanych ma świadomość tego, że również kapitał ludzki jest bardzo ważny. Można na tej podstawie dokonać pewnego uogólnienia i stwierdzić, że przedsiębiorstwa budowlane, bez względu na wielkość, poszukują źródeł tworzenia swojej wartości głównie w kapitale finansowym i ludzkim. Także ciągle duże znaczenie dla badanych mają zasoby rzeczowe. Tak duże znaczenie tych zasobów wynika najprawdopodobniej ze specyfiki branży budowlanej. Przedsiębiorstwa budowlane bez odpowiedniego zaplecza rzeczowego nie są w stanie realizować swoich głównych zadań. Na podobnym poziomie jak kapitał rzeczowy oceniony został kapitał relacyjny. Zdecydowanie najniższe znaczenie osiąga kapitał organizacyjny.

Ponadto zauważyć można dość duże rozbieżności w ocenie poszczególnych elementów samego kapitału intelektualnego. Wprawdzie wyniki badań potwierdzają wcześniej przytoczone teorie, mówiące o tym, że kapitał ludzki ma fundamentalne znaczenie dla kapitału intelektualnego, to jednocześnie zwrócono uwagę, że tylko współdziałanie wszystkich elementów pozwala tworzyć wartość dla przedsiębiorstwa.

Podsumowanie

Pomimo istnienia w literaturze kilku już poziomów w koncepcji kapitału intelektualnego, to przeprowadzone badania empiryczne w przedsiębiorstwach budowlanych wskazują, że osoby zarządzające tymi firmami zaczynają dopiero mieć świadomość tego, że dziś, w dobie gospodarki opartej na wiedzy ważniejsze od kapitału materialnego stają się aktywa niematerialne. Jeszcze do niedawna różnego rodzaju badania wskazywały na zdecydowanie większe znaczenie zasobów materialnych niż niematerialnych w tworzeniu wartości firmy, a dziś znaczenie obu kapitałów jest podobne. Wydaje się, że istotność zasobów intelektualnych organizacji zaczyna być dopiero rozpoznawana przez osoby zarządzające przedsiębiorstwami budowlanymi. W związku z tym, trudno jest na razie oczekiwać podejmowania dzia-

łań związanych ze świadomym i skutecznym zarządzaniem kapitałem intelektualnym i pomiarem jego wpływu na funkcjonowanie organizacji. Jeżeli kapitał intelektualny pozostaje niedostrzeżony w firmie, jego znaczenie w kształtowaniu wartości również będzie niedostrzegalne¹.

Literatura

1. Arthurs J.D., Busenitz, L.W. (2006), *Dynamic capabilities and venture performance: The effects of venture capitalists*, Journal of Business Venturing 21
2. Bontis N. (1998), *Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models*, Management Decision 36 (2)
3. Bontis N. (2001), *Assessing knowledge assets: A review of the models used to measure intellectual capital*, International Journal of Management Reviews 3 (1)
4. Bukh P.N., Larsen H.T., Mouritsen J. (2001), *Constructing intellectual capital statements*, Scandinavian Journal of Management 17 (1)
5. Cabrita M.D.R., Bontis N. (2008), *Intellectual capital and business performance in the Portuguese banking industry*, International Journal of Technology Management 43 (1-3)
6. Cater T., Cater B. (2009), *(In) tangible resources as antecedents of a company's competitive advantage and performance*, Journal of East European Management Studies 14 (2)
7. Chen C.J., Huang J.W. (2009), *Strategic human resource practices and innovation performance - The mediating role of knowledge management capacity*, Journal of Business Research 62 (1)
8. Dumay J. (2013), *The third stage of IC: towards a new IC future and beyond*, Journal of Intellectual Capital 14 (1)
9. Edvinsson L. (2013), *IC 21 – reflections from 21 years of IC practice and theory*, Journal of Intellectual Capital 14 (1)
10. Edvinsson L., Malone M. (1997), *Intellectual Capital: Realising Your Company's True Value by Finding its Hidden Brainpower*, Harper Collins, New York
11. Fernández E., Montes J.M., Vasquez C.J. (2000), *Typology and strategic analysis of intangible resources. A resource-based approach*, Technovation 20 (2)
12. Guthrie J. P. (2001), *High-involvement work practices, turnover and productivity: evidence from New Zealand*, Academy of Management Journal 44 (1)

¹ Niniejszy artykuł powstał dzięki finansowemu wsparciu badań naukowych ze środków na naukę NCN w latach 2011-2013.

13. Hernandez J. G. V., Noruzi M. R. (2010), *How intellectual capital and learning organization can foster organizational competitiveness?*, International Journal of Business and Management 5 (4)
14. Hunter L., Webster E., Wyatt A. (2005), *Measuring intangible capital: a review of current practice*, Australian Accounting Review 15 (2)
15. Hussi T., Ahonen G. (2002), *Managing intangible assets – a question of integration and delicate balance*, Journal of Intellectual Capital 3 (3)
16. Kong E. (2008), *The development of strategic management in the non-profit context: Intellectual capital in social service non-profit organizations*, International Journal of Management Reviews 10 (3)
17. Król H., Ludwiczynski A. (2006), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, PWN, Warszawa
18. Marr B., Gray D., Neely A. (2003), *Why do firms measure their intellectual capital?*, Journal of Intellectual Capital 4 (4)
19. Petrash G. (1996), *Dow's Journey to a Knowledge Value Management Culture*, European Management Journal 14 (August)
20. Petty R., Guthrie J. (2000), *Intellectual capital literature review: measurement, reporting and management*, Journal of Intellectual Capital 1 (2)
21. Prahalad C.K., Hamel G. (1990), *The core competence of the corporation*, Harvard Business Review 71(2)
22. Roslender R. Fincham R. (2004), *Intellectual capital accounting in the UK: a field study perspective*, Accounting, Auditing and Accountability Journal 17 (2)
23. Rylander A., Peppard J. (2003), *From implementing strategy to embodying strategy: Linking strategy, identify and intellectual capital*, Journal of intellectual capital 4 (3)
24. Van der Meer-Kooistra J., Zijlstra S.M. (2001), *Reporting on intellectual capital*, Accounting, Auditing & Accountability Journal 14 (4)
25. Youndt M.A., Snell S.A. (2004), *Human resource configurations, intellectual capital, and organizational performance*, Journal of Managerial Issues 16 (3)
26. Zambon S. (2004), *Intangibles and Intellectual Capital: An Overview of the Reporting Issues and Some Measurement Model*, in: Bianchi P., Labory S. (eds.), *The economic importance of intangible assets*, Ashgate Publishing Group
27. Zeghal D., Maaloul A. (2010), *Analysing value added as an indicator of intellectual capital and its consequences on company performance*, Journal of Intellectual Capital 11 (1)
28. Zou H., Chen X., Ghauri P. (2010), *Antecedents and consequences of new venture growth strategy: An empirical study in China*, Asia Pacific Journal of Management 27
29. Zubac A., Hubbard G., Johnson L. W. (2010), *The RBV and value creation: a managerial perspective*, European Business Review 22 (5)

Intellectual capital in value creation of the company – theory and practice

Abstract

It is now generally believed, within the current literature, that an academic and practitioner focus on intellectual capital is important and that the measurement of a company's intangibles provides value of a company. However, it is essential for researchers in the field of intellectual capital to be able to justify these newly formed theoretical assumptions through rigorous empirical testing. The paper reviews the state of research evidence in the field. The main source of empirical data is carried out by the author of the study in construction companies. The study was conducted with the usage of a questionnaire survey. The results show that managers underestimate the importance of intellectual capital in the value creation of the company to the extent to which these meanings are assigned in the literature.

Keywords

intellectual capital, resources management, value creation