

Pomen intelektualnega kapitala v podjetju

Andreja Lavrič*

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Novi trg 5, 8000 Novo mesto, Slovenija
andlavric@gmail.com

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje (RV): V članku raziskujemo pomen intelektualnega kapitala v podjetju.

Namen: Ugotoviti kakšen je pomen intelektualnega kapitala v podjetjih v trenutnih gospodarskih razmerah.

Metoda: Kot raziskovalno metodo sem uporabila deskriptivno metodo, oziroma pregled literature v obliki člankov in knjig. V nadaljevanju sem povzela pomembna stališča in spoznanja.

Rezultati: Intelektualni kapital ima pomemben in pozitiven vpliv na poslovno uspešnost podjetja, vendar je podcenjen.

Organizacija: Raziskava pripomore k boljšemu doseganju poslovne uspešnosti organizacije.

Družba: Boljše poslovanje pripomore k širšemu okolju, saj je s tem tudi zagotovljena obstojnost organizacije.

Originalnost: Drugačen pogled na pomen intelektualnega kapitala. Ni veliko preglednih člankov na to temo.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Omejitev raziskave je v tem, da smo obravnavali samo določeno število virov.

Ključne besede: intelektualni kapital, človeški kapital, strukturni kapital, relacijski kapital, poslovna uspešnost, izobraževanje zaposlenih, znanje.

1 Uvod

Podjetja se danes srečujejo z naglimi spremembami v okolju, ki jih povzroča hiter razvoj tehnologije in informatike, specifične zahteve kupcev, vedno intenzivnejša konkurenca in večja kakovost proizvodov in storitev. V ozadju in seveda v središču vsega tega gospodarskega dogajanja pa stoji človek kot izumitelj, ustvarjalec in delavec. (Danilović, 2007, str. 5)

Znanje in veščine zaposlenih so ključne razsežnosti v današnjem dinamičnem okolju. Za podjetje pomenijo dragoceno prednost, zato se podjetja vedno bolj zavedajo pomena, ki ga imata ciljno usmerjanje ter upravljanje znanja in veščin zaposlenih. Znanje je poleg ljudi in tehnologije odločilni generator sprememb v današnjem svetu, prav tako pa tudi resnično edini neizčrpen ekonomski dejavnik, ki predstavlja nevidno bogastvo vsakega naroda. (Peklar, 2002, str. 9–10)

* Correspondence author.

Received: 01. april 2016; revised: 07. april 2016; accepted: 11. april 2016.

Namen in cilj raziskave je ugotoviti, kakšen je pomen intelektualnega kapitala v podjetju. Po proučitvi in pregledu obravnavanih člankov, bomo imeli boljši vpogled, kako podjetja v današnjem času (v danih gospodarskih razmerah) vidijo izobraževanje, ali kot priložnost za razvoj in večanje konkurenčne prednosti ali jim predstavlja v prvi vrsti strošek. Rezultati bi bili lahko uporabljeni za izboljšanje uspešnosti poslovanja podjetja.

2 Teoretična izhodišča

Dinamika sprememb je močno spremenila sodobno poslovno okolje. Spremembe so vedno hitreje, vedno bolj kompleksne in nepredvidljive, predvsem pa so prisotne na vseh področjih poslovanja. Izzivi sodobnega okolja, s katerimi se sooča organizacija, so: globalna konkurenčnost, skrb za etiko, skokovit napredek v informacijski in telekomunikacijski tehnologiji, vse bolj razširjena uporaba elektronskega poslovanja, znanje in informacije kot najpomembnejši organizacijski kapital, naraščajoče potrebe zaposlenih po ustvarjalnem delu ter priložnostih za osebni in profesionalni razvoj. (Dimovski, 2005, str. 27)

Če je v industrijski družbi veljalo, da je bila večina dela opravljenega s povezavo človek-stroj, pa že za informacijsko družbo in še toliko bolj za družbo znanja lahko rečemo, da večina dela temelji na povezavi človek – možgani. Ustvarjalna uporaba znanja je tista, ki določa ne le kaj, temveč tudi kako bomo delali. Pri tem postaja vloga posameznika kot nosilca znanja in ustvarjalnosti ključna, saj ima diskrecijsko moč, da se odloča o tem, koliko in kakšen napor bo vložil v opravljanje svojega dela. (Zupan, 2011, str. 18)

Sodobni razvoj področja menedžmenta človeškega kapitala kot ključnega dela menedžmenta intelektualnega kapitala je povzročil doslej največjo revolucijo v zgodovini sodobnega menedžmenta. V dobi na znanju temelječega gospodarstva se namreč konkurenca seli na trg delovne sile oz. na področje človeških virov, odličnost človeškega kapitala in odličnost upravljanja slednjega pa sta postali ključnega pomena za ohranjanje konkurenčne prednosti, zagotavljanje permanentne rasti in razvoja organizacij v ekonomiji znanja. (Mihalič, 2006, str. 22)

Intelektualni kapital označujemo vse tisto, kar prispeva k dodani vrednosti družbe, vendar ni zabeleženo v poslovnih izkazih družbe.

Vsa literatura navaja, da intelektualni kapital ni ena sama enovita celota, temveč ga sestavlja več delov. Wang in Chang (2005) delita intelektualni kapital na **človeški kapital** (posameznikova izobrazba, izkušnje, znanje, sposobnosti, pa tudi vrednote in stališča), **strukturni kapital**, ki se deli na procesni ter inovacijski kapital. Tretji del intelektualnega kapitala pa je **relacijski kapital** (»dobro ime«, odnosi družbe z dobavitelji, bankami in lastniki, njeno sodelovanje z drugimi družbami, blagovne znamke in splošna podoba). (str. 222–236)

Organizacija lahko pridobi znanje samo v procesu nenehnega učenja. Nenehno učenje mora postati del normalnih aktivnosti organizacije, zato ni dovolj, da organizacija samo pridobiva

nova znanja, ampak se mora tudi naučiti učiti se, kajti učeča se organizacija je odgovor na izzive sodobnega okolja. Organizacija prihodnosti je organizacija učenja, učeče se podjetje, v katerem sta sposobnost zavestnega, širokega in organiziranega koncentriranja znanja ter pretvarjanja le-tega v inovativne poslovne rešitve pomembni vrednoti organizacijske kulture podjetja.

Kelemina (2009, str. 132–144) navaja: »Znanje je torej konkurenčna prednost za posameznika, organizacijo in družbo. Če imamo znanje, smo korak pred drugimi ali pa se lahko vsaj kosamo z njimi. Posebej še to velja za novo znanje, ki je sad tako raziskovanj kot ustvarjalnosti. Novo znanje se poraja v vsakem posamezniku – imenujemo ga tiho (implicitno) znanje in tudi osebno znanje. Sicer pa se znanje pojavlja pri opravljanju dela, razvojnih in organizacijskih dejavnostih, trženju, poslovanju in drugod – ponavadi ga imenujemo zunanje, izraženo (eksplicitno) znanje. Vse to lahko obravnavamo kot bogastvo posameznika in organizacije oziroma lahko rečemo, to je njihov intelektualni kapital, ki je seveda tesno povezan z uspešnostjo organizacije.«

Biloslavo in Podobnik (2011) pravita, da podjetje, ki si želi kontinuirano nastajanje znanja, potrebuje vizijo, ki usklajuje in povezuje vse njene sestavne dele, kar je ključna naloga vrhnjega menedžmenta. Vodje morajo posvečati pozornost okolju, svetovati in vprašati. S tem pridobimo sistem, v katerem pri sprejemanju odločitev sodelujejo vsi člani. Znanje je pomembno za oblikovanje razvoja zaposlenih, kar pripomore k širitvi in prenosu znanja. Za širitev znanja je pomembna tudi odprta komunikacija, ki nastaja z vključevanjem članov v sprejemanje odločitev in izmenjavo informacij, občutkov ter zaznavanj med zaposlenimi in menedžmentom. Za motiviranje zaposlenih je pomembno nagrajevanje, ki je lahko denarnem stvarne ali psihološke narave. Denarne nagrade izgubijo moč motivacije, zato je potrebno tudi drugačno nagrajevanje kot je zagotavljanje avtonomnosti in moči na zaposlene. Pri nagrajevanju in na splošno je pomembnejše timsko delo kot individualno, saj so tako člani motivirani k stalnem učenju in izpopolnjevanju znanja za doseg skupnih ciljev podjetja. (str. 215–225)

Izobraževanje je od nekdanj ena od najpomembnejših dejavnosti, saj odločilno vpliva na raven znanja in s tem na konkurenčno sposobnost države ter na kakovost življenja njenih državljanov. Slovenija se po nekaterih kazalcih izobraževanja uvršča celo v vrh držav EU. Tako je na primer zaradi porasta deleža mladih med 5. in 29. letom, ki so vključeni v izobraževanje, Slovenija z 62,4 odstotki na osmem mestu, pred nami so samo severnoevropske države, kjer je ta delež nekoliko višji tja do 66 odstotkov (Eurostat, 2010).

Najmanj torej vlagamo prav v vrhunsko znanje, ki je temelj razvoja in konkurenčnosti v družbi znanja. Zato nas ne sme presenetiti, da smo po kazalcih raziskovanja in razvoja ter inovativnosti bolj pri repu razvitih držav, kar ugotavlja tudi ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo v svojem dokumentu Drzna Slovenija (2010), katerega namen je prav preobrat te situacije.

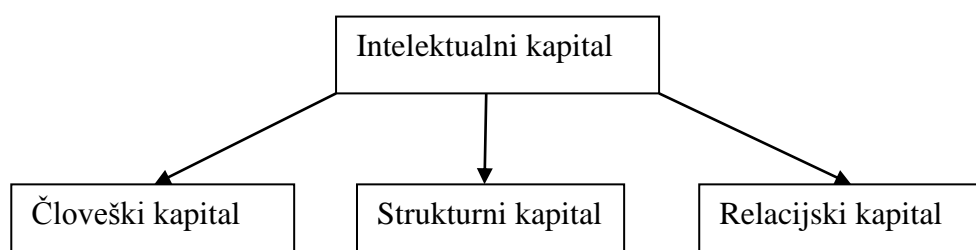
3 Metoda

3.1 Zbiranje podatkov

Za potrebe članka je bila opravljena analiza nekaterih domačih in tujih člankov (Wang in Chang 2005, Kelemina 2009, Biloslavo in Podobnik 2011), članka iz zbornika 23. forum odličnosti in mojstrstva Otočec 2011 (Zupan 2011) ter knjig domačih in tujih avtorjev (Dimovski 2005, Mihalič 2006). Poskušala sem ugotoviti, kako se podjetja zavedajo pomena intelektualnega kapitala ter vpliv na uspešnost podjetja.

3.2 Model raziskave

Teza je bila, da intelektualni kapital pozitivno vpliva na uspešnost poslovanja podjetja.



4 Rezultati

4.1 Intelektualni kapital

Četudi je bil pomen intelektualnega kapitala v svetovni literaturi večkrat poudarjen, novejša literatura ugotavlja, da kapitalski trgi in gospodarstvo nasploh intelektualnemu kapitalu, v nasprotju s fizičnim kapitalom, pripisuje daleč premajhen pomen.

Maditinos, Chatzoudes, Tsairidis ter Theriou (2011) ugotavljajo, da rezultati empiričnih raziskav na splošno kažejo, da tako finančni trgi kot tudi gospodarsko okolje nasploh namenjajo bistveno več zaupanja in pripisujejo večjo vrednost fizičnim kot pa intelektualnim kapitalskim sredstvom. Do podcenjevanja pomena intelektualnega kapitala prihaja kljub dokazanemu naraščajočemu dejanskemu pomenu le-tega. Avtorji zato pozivajo oblikovalce politike naj spodbujajo večje sprejemanje in razumevanje konceptov intelektualnega kapitala. Pozivajo pa tudi podjetja k negovanju in razvoju intelektualnega kapitala, saj jim le prinaša ubranljive konkurenčne prednosti. (str. 132–151)

Raziskave so potrdile, da se vodstvo premalo zaveda ključnega pomena, ki ga ima intelektualni kapital.

Hall (1992) je na vzorcu skoraj tisoč predsednikov uprav podjetij iz Velike Britanije proučeval relativni pomen za poslovno uspešnost, ki ga menedžerji pripisujejo posameznim neotipljivim sredstvom. Ugotovil je, da vrhnji menedžerji največji pomen pripisujejo ugledu podjetja, ugledu njegovih proizvodov in storitev, znanju zaposlenih ter kulturi podjetja. (str. 135–144)

Litschka in ostali (2006) govorijo o dveh študijah, ki so jih izvedli v letih 2000 in 2004. Menedžerje iz Avstrije so vprašali, kakšen pomen dajejo intelektualnemu kapitalu. Obe študiji sta prikazali, da menedžerji pripisujejo intelektualnemu kapitalu srednje velik pomen. Sicer pa kar 58 % vprašanih ni vedelo, kaj je to človeški kapital (str. 160–173).

Steenkamp in Kashyap (2010) na vzorcu malih in srednjih podjetij v Novi Zelandiji tako ugotavljata, da menedžerji sestavinam intelektualnega kapitala pripisujejo srednji do velik pomen, le redko pa zelo velik pomen. Pri tem na prvo mesto postavljajo predvsem zadovoljstvo in zvestobo kupcev ter kakovost izdelkov in storitev. Človeški kapital pride šele na peto mesto dejavnikov, pa še tu pripisujejo določen pomen le znanju zaposlenih. (str. 368–390)

Obstajajo tudi študije, ki kažejo na to, da menedžerji intelektualnemu kapitalu pripisujejo velik pomen.

DiPiazza in Eccles (2002) poročata, da vrhnji menedžerji pripisujejo nefinančnim dejavnikom ustvarjanja vrednosti, kot so kakovost proizvodov in storitev, zadovoljstvo in zvestoba kupcev ter učinkovitost poslovanja, večji pomen kot klasičnim računovodskim rezultatom. Menedžerji uporabljajo te nefinančne dejavnike ustvarjanja vrednosti pri sprejemanju odločitev, saj so prepričani, da so to ključni dejavnik bodočega finančnega uspeha.

4.2 Človeški kapital

Podcenjevanje pomena intelektualnega kapitala, in še posebej človeškega kapitala je zmotno in za podjetja potencialno škodljivo. Tradicionalno razmišljanje vidi podjetje kot skupek produkcijskih sredstev, kamor se je pogosto prištevalo predvsem zemljo, stroje ter finančni kapital. Novo razumevanje delovanja podjetij in gospodarstva pa pripisuje čedalje večji pomen intelektualnemu kapitalu kot ključnemu dejavniku uspešnosti organizacije in ustvarjanja vrednosti. (Pahor, Človeški kapital – ključen dejavnik uspešnosti podjetja)

Wu, Tsai, Cheng in Ali (2006, str. 531–545) gredo pri tem celo korak dlje in trdijo, da je intelektualni kapital nadomestil fizični kapital kot primarni dejavnik ustvarjanja vrednosti.

Cheng, Lin ter Hsiao (2010) uvedejo pojem človeške dodane vrednosti. Pod tem pojmom razumejo vso tisto vrednost, ki v podjetju nastane kot neposredna posledica vlaganja človeškega kapitala v proizvodni proces. Avtorji menijo, da je videnje človeškega kapitala

preko njegove sposobnosti ustvarjanja vrednosti bolj primerno in korektno kot pa tradicionalno “preštevanje” znanja, sposobnosti in spretnosti zaposlenih. Ustvarjanje vrednosti s strani zaposlenih namreč pomeni več kot le vsoto znanja in sposobnosti, saj zaposleni z medsebojnim delovanjem ustvarjajo sinergije, zaradi katerih je celota več kot le vsota posameznih sestavnih delov. (str. 433–450)

Raziskava o pomenu komponent intelektualnega kapitala na uspešnost, ki so jo izvajali Kamukama, Ahiauzu in Ntayi (2010), je pokazala, da imajo vse komponente intelektualnega kapitala močan pozitiven vpliv na uspešnost proučevanih podjetij ter da je moč človeškega kapitala dva- do trikrat večja od moči ostalih vrst intelektualnega kapitala (str. 554–574).

Avtorji omenjenih raziskav o učinkih elementov intelektualnega kapitala na uspešnost ugotovljene močne in pozitivne učinke človeškega kapitala na uspešnost podjetij pojasnjujejo s tem, da ima človeški kapital med vsemi vrstami intelektualnega kapitala prav posebno vlogo. Večina avtorjev ga namreč modelsko umešča med ali pred druge oblike fizičnega in intelektualnega kapitala, tako da deluje kot katalizator, ki aktivira ostale elemente dodajanja vrednosti (Pahor, Človeški kapital – ključen dejavnik uspešnosti podjetja).

5 Razprava

Analiza člankov je pokazala, da ima intelektualni kapital in znotraj tega še prav posebej človeški kapital, pomemben in pozitiven vpliv na finančno in poslovno uspešnost podjetij. Kljub temu gospodarstvo ta vpliv spregleda ali podceni. Namesto tega prevelik vpliv na uspešnost pripisujejo investicijam v fizični in finančni kapital. Če pa že intelektualnemu kapitalu pripoznajo določeno vrednost, gre pri tem za oblike, ki so v lasti in kontroli podjetja, na primer zvestoba in zadovoljstvo kupcev ali pa inovacijski kapital.

Tako podcenjujoče in izkrivljeno gledanje na intelektualni kapital lahko služi kot opravičilo za zanemarjanje zaposlenih pri delitvi rezultata. Zaposleni s svojim znanjem, sposobnostmi in vloženim delom ključno prispevajo k dodani vrednosti in poslovni uspešnosti podjetja. Lastniki in menedžerji morajo spoznati vrednost zaposlenih in jo upoštevati pri delitvi rezultatov podjetja, saj le tak odnos zagotavlja dolgoročno uspešnost. (Pahor, Človeški kapital – ključen dejavnik uspešnosti podjetja)

Iz analize in pregleda člankov lahko potrdimo tezo, da intelektualni kapital – predvsem človeški kapital - vpliva na rezultat poslovanja. Žal je v podjetjih pomen le-tega podcenjen, saj se vodstvo premalo zaveda, da (vsi) zaposleni s svojim znanjem, izkušnjami in sposobnostmi pripomorejo k izboljšanju uspešnosti. Zaposleni predstavljajo največjo konkurenčno prednost podjetja na trgu.

6 Zaključek

Z analizo člankov smo prišli do ugotovitve, da v ospredje končno prihaja spoznanje, da konkurenčno prednost sodobnih podjetij, ne predstavlja nov proizvod, izpopolnjen tehnološki proces ali vrhunska oglaševalska akcija, temveč moraš biti drugačen, neposnemljiv. Zaposleni so zagotovilo dolgoročne konkurenčne prednosti.

Prispevek stroki je ta, da bi podjetja spoznala, da je intelektualni kapital, še posebej človeški kapital, zelo pomemben, da ima vpliv na poslovno uspešnost podjetja. Potem takem bi podjetja več investirala v izobraževanje in usposabljanje zaposlenih. Človeški kapital namreč lahko brezmejno plemenitimo in takšne oblike kapitala nam nihče ne more vzeti.

Človeštvu ne zapuščajo trajnejših sledi samo posamezniki, ki rojevajo nove teorije, nove znanstvene izsledke ter dognanja. Svoje prispevajo tudi ljudje, ki jim je bilo dano prebuditi lastno spečo ustvarjalno moč ter jo, oboroženo s pravimi znanji in dobrimi izkušnjami, soočiti z nepojmljivo hitrimi spremembami. (Rojc, 2006, str. 15)

Številni avtorji opozarjajo, da bi morali uvesti nova merila poslovne uspešnosti. In sicer namesto dobička, bi morali upoštevati zadovoljstvo kupcev, zadovoljstvo zaposlenih, intelektualni kapital, ugled podjetja in druge dejavnike. Tovrstna merila pa bodo v prihodnosti nujna za ustrezno obvladovanje podjetja.

Omejitev raziskave je v tem, da smo bili omejeni pri številu člankov. Omejeno število člankov pomeni, da rezultati niso popolni.

Reference

1. Biloslavo, R., & Podobnik, I. (2010). Prenos znanja znotraj organizacije: vplivni dejavniki in vloga zaposlenih. *Organizacija*, 43(6), 215–225.
2. Cheng, M-Y., Lin, J-Y., Hsiao, T-Y. & Lin, T. W. (2010). Invested resource, competitive intellectual capital, and corporate performance. *Journal of Intellectual Capital*, 11(4), 433–450.
3. Danilović, M. (2007). *Intelektualni kapital* (Diplomsko delo). Maribor: Univerza v Mariboru.
4. Dimovski, V. (2005). *Učea se organizacija: Ustvarite podjetje znanja*. Ljubljana: GV založba.
5. DiPiazza, S.A. & Eccles, R.G. (2002). Building Public Trust: The Future of Corporate Reporting. *John Wiley & Sons*, New York, NY.
6. Drzna Slovenija: Na poti v družbo znanja. Ljubljana: Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo.
7. Eurostat (2010): Education in Europe, Key statistics for 2008. Pridobljeno na: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-10-037/EN/KS-QA-10-037-EN.PDF
8. Hall, R. (1992). The strategic analysis of intangible resources. *Strategic Management Journal*, 13(2), 135–144.
9. Kamukama, N., Ahiauzu A. & Ntayi, J.M. (2010). Intellectual capital and performance: testing interaction Effects. *Journal of Intellectual Capital*, 11(4), 554–574.
10. Kelemina, D. (2009). Učea se organizacije v slovenskem gospodarstvu. *Organizacija*, 42(3), 132–144.
11. Litschka, M., Markom, A. & Schunder, S. (2006). Measuring and analysing intellectual assets: an integrative approach. *Journal of Intellectual Capital*, 7(2), 160–173.
12. Maditinos, D., Chatzoudes, D., Tsairidis, C. & Theriou, G. (2011). The impact of intellectual capital on firms' market value and financial performance. *Journal of Intellectual Capital*, 12(1), 132–151.
13. Mihalič, R. (2006). *Management človeškega kapitala*. Škofja Loka: Mihalič in partner d.n.o.
14. Pahor, M. (2011). *Človeški kapital – ključen dejavnik uspešnosti podjetja*. Pridobljeno na: www.delavska-participacija.com/priloge/ID110303.doc
15. Peklar, F. L. (2002). *Družba znanja*. Ljubljana: Svetilnik.
16. Rojc, E. & Bahun, D. (2006). *Človeški viri – kapital podjetja*. Velenje: Pozoj.
17. Steenkamp, N. & Kashyap, V. (2010). Importance and contribution of intangible assets: SME managers' perceptions. *Journal of Intellectual Capital*, 11(3), 368–390.
18. Zupan, N. (2011). Ali vaja še dela mojstra? Izzivi izobraževanja za odličnost v družbi znanja. *23. forum odličnosti in mojstrstva Otočec 2011*, str. 14.
19. Wang, W.Y. & Chang, C.F. (2005). Intellectual capital and performance in causal models-evidence from the information technology industry in Taiwan. *Journal of Intellectual Capital*, 6(2), 222–236.
20. Wu, W.Y., Tsai, J.J., Cheng, K.Y. & Lai, M. (2006). Assessment of intellectual capital management in Taiwanese IC design companies: using DEA and the Malmquist productivity index. *R&D Management*, 35(2), 531–545.

Andreja Lavrič je leta 2012 diplomirala na Ekonomski fakulteti v Ljubljani in pridobila strokovni naziv diplomirana ekonomistka. Ima 12 let delovnih izkušenj v farmacevtski industriji na področju tehnične nabave.

The importance of intellectual capital in the company

Abstract:

Research Question (RQ): This article explores the importance of intellectual capital in the company.

Purpose: To determine what is the importance of intellectual capital in businesses in the current economic climate.

Method: As a research method I used descriptive method, and review of the literature in the form of articles and books. Below I summarize important observations and insights.

Results: Intellectual capital has a significant and positive impact on the business performance of the company, but it is underestimated.

Organization: The research contributes to a better achievement of business performance.

Society: Better business contributes to the wider environment, as this will also ensure stability of the organization.

Originality: A different perspective on the importance of intellectual capital. There are not a lot of transparent articles on this topic.

Limitations/Future Research: Limitation of the study is that we have discussed only a certain number of resources.

Keywords: intellectual capital, human capital, structural capital, relational capital, operational performance, employee training, knowledge.