

Audyty kapitału intelektualnego w spółce energetycznej – studium przypadku

Karolina Beyer*

Streszczenie: *Cel* – Celem artykułu jest zaprezentowanie wyników przeprowadzonego badania w zakresie audytu kapitału intelektualnego w spółce energetycznej.

Metodologia badania – Badanie przeprowadzono w 2014 roku przy użyciu stosownego kwestionariusza ankietowego, uzupełnione zostało bezpośrednim wywiadem z naczelnym kierownictwem oraz analizą dokumentacji wewnętrznej.

Wynik – Efektem przeprowadzonych badań jest uzyskanie pełnego obrazu stanu kapitału intelektualnego w spółce energetycznej oraz zaprezentowanie postulowanych działań w zakresie zarządzania kapitałem intelektualnym.

Oryginalność/wartość – Kapitał intelektualny, współcześnie jedna z najważniejszych kategorii w przedsiębiorstwie, jest w praktyce polskich podmiotów gospodarczych niedowartościowany. Przeprowadzone badanie miało na celu dokonanie audytu kapitału intelektualnego, na podstawie którego w dalszej kolejności możliwe było sformułowanie indywidualnych działań, które mogą przyczynić się do wzrostu wartości kapitału intelektualnego, a tym samym do wzrostu wartości badanego przedsiębiorstwa.

Słowa kluczowe: kapitał intelektualny, spółka energetyczna, audyt kapitału intelektualnego

Wprowadzenie

Kategoria kapitału intelektualnego w ostatnim okresie wzbudza szerokie zainteresowanie szczególnie teoretyków, natomiast zainteresowanie praktyków polskiego biznesu nie jest tak szerokie, jak wśród praktyków zagranicznych, szczególnie zachodnich. O sukcesie współczesnych przedsiębiorstw decyduje odpowiednie wykorzystanie posiadanych zasobów, które wyróżniają firmę na tle konkurencji. Zasoby te muszą być unikalne, elastyczne oraz trudne do imitacji przez konkurentów. Wymienione kluczowe cechy zasobów przedsiębiorstwa zapewnić może posiadany przez przedsiębiorstwa kapitał intelektualny. Cechą charakterystyczną kapitału intelektualnego jest to, że tworzą go przeważnie zasoby o charakterze niematerialnym. To sprawia, że zarządzanie kapitałem intelektualnym i jego elementami składowymi jest niezwykle trudne. Pierwszym krokiem w procesie zarządzania kapitałem intelektualnym jest dokonanie jego audytu, pozwalającego na identyfikację jego elementów składowych oraz określenie jego stanu.

* dr Karolina Beyer, Uniwersytet Szczeciński, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, ul. Mickiewicza 64, 71-101 Szczecin, e-mail: kbeyer@univ.szczecin.pl.

W niniejszym artykule zaprezentowany został fragment badań polegających na analizie kapitału intelektualnego wybranej spółki energetycznej działającej na rynku polskim. Wybór spółki energetycznej do badania podyktowany został wynikami uzyskanymi w przeprowadzonym wcześniej przez Autorkę pomiarze kapitału intelektualnego, wskaźnikami MV/BV oraz VAIC. Spółki świadczące usługi energetyczne osiągnęły w latach 2007–2012 najniższe wyniki wskaźników pomiaru kapitału intelektualnego. Średnia wartość MV/BV kształtowała się na poziomie 0,83, co w rozumieniu koncepcji kapitału intelektualnego, określanego jako różnica między wartością rynkową a księgową, oznacza brak kapitału intelektualnego (Beyer 2014). Ponadto, spółki energetyczne charakteryzują się niską efektywnością wykorzystania majątku materialnego i niematerialnego określoną za pomocą wskaźnika intelektualnej wartości dodanej – VAIC (Beyer 2013, 2014). Słabe wyniki spółek energetycznych skłoniły Autorkę do podjęcia badań mających na celu zbadanie przyczyn tego stanu rzeczy. W niniejszym artykule zostało zaprezentowane studium przypadku jednej z badanych spółek energetycznych.

1. Pojęcie kapitału intelektualnego

Kapitał intelektualny, z racji braku jednolitej definicji, jest pojęciem budzącym wiele emocji. Często określany jest jako aktywa niematerialne, zasoby intelektualne, aktywa niewymierne itp. Kapitał intelektualny to „ukryte” aktywa firmy, które nie są w pełni ujęte w sprawozdawczości finansowej. Według L. Edvinssona, kapitał intelektualny to m.in. wiedza, doświadczenie, technologia, relacje z klientami, profesjonalne umiejętności, które dają organizacji przewagę konkurencyjną na rynku. Innymi słowy to wiedza, która może być zamieniona na wartość. Między elementami kapitału intelektualnego zachodzą interakcje, w wyniku których rośnie wartość. Elementy kapitału intelektualnego mają wartość, albo mogą być źródłem wartości w przyszłości (Edvinsson, Malone 2001).

Elementy składowe kapitału intelektualnego nie zostały dotychczas jednolicie sprecyzowane. W literaturze tematu prezentowana jest struktura kapitału intelektualnego składająca się np. z: kapitału ludzkiego, kapitału organizacyjnego oraz kapitału rynkowego. Inna klasyfikacja wskazuje na elementy takie, jak: kapitał organizacyjny/ strukturalny, kapitał ludzki i kapitał relacyjny. A jeszcze inne źródła dzielą kapitał intelektualny na: kapitał społeczny, kapitał organizacyjny i kapitał ludzki. Zauważyć można, że elementem nie budzącym żadnych wątpliwości jest kapitał ludzki. We wszystkich koncepcjach jest on uważany za składnik najważniejszy, dzięki któremu mogą powstawać pozostałe elementy kapitału intelektualnego.

Przyjąć zatem można strukturę kapitału intelektualnego składającą się z elementów takich, jak (Edvinsson, Malone 2001; Luthy 2004; Skonieczek, Szalkiewicz 2007; Łukasiewicz 2003; Nycz, Smok 2006):

- kapitał ludzki – jest elementem zintegrowanym z człowiekiem, składa się z wiedzy, doświadczenia, umiejętności, indywidualnych kompetencji zatrudnionych pracowników,
- kapitał organizacyjny – to wszystkie elementy, m.in. infrastruktura, które wspomagają pracę pracowników,
- kapitał rynkowy – jego podstawą są relacje z otoczeniem zewnętrznym, głównie z klientami, ale także dostawcami, konkurentami i partnerami. Kapitał rynkowy to również renowa przedsiębiorstwa oraz lojalność klientów.

Przedstawiona struktura kapitału intelektualnego oraz różnorodność jego elementów składowych wskazuje na złożoność omawianej problematyki. Dokładna identyfikacja składników kapitału intelektualnego pozwala na lepsze zrozumienie jego istoty oraz podjęcie działań zmierzających do zwiększenia jego potencjału. Ponadto, należy zwrócić uwagę na fakt, że wszystkie elementy składowe kapitału intelektualnego są ściśle ze sobą powiązane, a jego siła wynika z integracji oraz interakcji jego poszczególnych elementów. Dlatego istotnym zadaniem w każdym przedsiębiorstwie powinna być analiza posiadanych zasobów kapitału intelektualnego.

2. Kapitał intelektualny w spółce energetycznej

Badana spółka została utworzona w początkowym okresie przemian gospodarczych w Polsce, a jej podstawowym przedmiotem działania jest wytwarzanie, dystrybucja, obrót handlowy i detaliczny energią elektryczną oraz wytwarzanie i dystrybucja ciepła. Podmiot dzieli swoją działalność na następujące segmenty branżowe:

- Energetyka Konwencjonalna obejmuje poszukiwanie i wydobycie węgla brunatnego oraz produkcję energii w elektrowniach oraz elektrociepłowniach,
- Energetyka Odnawialna obejmująca wytwarzanie energii elektrycznej w elektrowniach szczytowo-pompowych oraz ze źródeł odnawialnych,
- Obrót Hurtowy, obejmujący sprzedaż i zakup energii elektrycznej na rynku hurtowym, obrót uprawnieniami do emisji oraz prawami majątkowymi wynikającymi ze świadectw pochodzenia oraz zakup i dostawy paliw,
- Dystrybucja, obejmująca zarządzanie lokalnymi sieciami dystrybucyjnymi oraz przesyłanie przez nie energii elektrycznej,
- Sprzedaż Detaliczna, obejmująca sprzedaż energii elektrycznej oraz świadczenie usług odbiorcom końcowym.

Organizacja i zarządzanie przedsiębiorstwem odbywa się w podziale na segmenty, które uwzględniają rodzaj oferowanych produktów i usług. Każdy z segmentów stanowi strategiczną jednostkę gospodarczą, oferującą inne wyroby i obsługującą inne rynki.

Spółka realizuje swoją działalność na rynku krajowym, docierając do około 5,2 mln odbiorców. Badane przedsiębiorstwo zatrudnia niespełna 400 pracowników, co pozwala

zakwalifikować je do przedsiębiorstw dużych. Wśród zatrudnionego personelu ponad 76% pracowników posiada wykształcenie wyższe.

Przeprowadzone w spółce badanie miało między innymi na celu pozyskanie informacji na temat wiedzy i działań kadry zarządzającej w zakresie kształtowania kapitału intelektualnego. Należy w tym miejscu podkreślić, iż pojęcie kapitału w spółce jest zdecydowanie znane i rozumiane jako:

kapitał ludzki + kapitał strukturalny = kapitał intelektualny.

Kapitał intelektualny powstaje w procesie tworzenia wartości, opartym na współdziałaniu kapitału ludzkiego z kapitałem strukturalnym, gdzie ciągła przemiana poprzez innowacje przekształca wiedzę indywidualną w trwałą wiedzę dla organizacji.

Należy zwrócić uwagę, iż badana spółka jako jedna z niewielu zwróciła uwagę na współdziałanie elementów składowych kapitału intelektualnego, które stanowi proces tworzenia wartości. Wskazana powyższa definicja ma swoje odzwierciedlenie w deklarowanych elementach kapitału intelektualnego. Kapitał intelektualny w badanym przedsiębiorstwie składa się z:

kapitału ludzkiego i kapitału strukturalnego. Istnieje ścisła relacja pomiędzy wartością kapitału ludzkiego a wartością rynkową organizacji¹.

Znajomość definicji kapitału intelektualnego oraz umiejętność wskazania jego elementów przez kadrę zarządzającą nie ma odzwierciedlenia w obiektywnych wynikach określających stan kapitału intelektualnego w badanej spółce. Dalsza część artykułu stanowi próbę zrozumienia zaistniałego stanu.

W pierwszej kolejności podjęto próbę stworzenia hierarchii zasobów badanego przedsiębiorstwa (tab. 1).

Tabela 1

Hierarchia zasobów badanej spółki energetycznej

Pozycja	Zasoby
1.	Ludzkie
2.	Finansowe
3.	Materialne
4.	Niematerialne

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

¹ Wskazanie przez badane przedsiębiorstwo słusznych zależności między wartością kapitału ludzkiego i wartością rynkową w gruncie rzeczy negatywnie wpływa na ocenę posiadanego kapitału ludzkiego, gdyż wartość rynkowa badanego podmiotu jest niższa od jego wartości księgowej i charakteryzuje się spadkiem w ostatnich okresach.

O ile pojęcie kapitału intelektualnego jest rozumiane, to w ramach kluczowych zasobów znajduje się jedynie część kapitału intelektualnego, reprezentowana przez kapitał ludzki, pozostałe zasoby o charakterze niematerialnym są mniej istotne niż zasoby finansowe i materialne. Taka hierarchia burzy już na wstępie przyjętą przez spółkę koncepcję kapitału intelektualnego.

Aby uzyskać bardziej szczegółowy obraz badanego przedsiębiorstwa, w tabeli 2 zaprezentowana została hierarchia kluczowych kompetencji spółki.

Na podstawie sformułowanej przez przedsiębiorstwo hierarchii kompetencji po raz kolejny pojawia się pewna sprzeczność z wcześniejszymi wskazaniem przedsiębiorstwa. Wśród hierarchii zasobów, zasoby niematerialne są najmniej istotne, natomiast wśród kompetencji zasoby niematerialne, jak *know-how* przedsiębiorstwa, własność intelektualna są najważniejsze i nawet bardziej istotne niż kapitał ludzki².

Tabela 2

Hierarchia kompetencji badanej spółki energetycznej

Pozycja	Kompetencja
1.	<i>Know-how</i> przedsiębiorstwa
2.	Własność intelektualna
3.	Kapitał ludzki
4.	Zdolność uczenia się, poszerzania kompetencji
5.	Jakość produktów/usług
6.	Innowacyjność
7.	Renoma marki
8.	Infrastruktura techniczna
9.	Procesy wewnętrzne
10.	Kultura organizacyjna

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Na podstawie uzyskanych wyników można przyjąć stwierdzenie, iż badana spółka energetyczna pojęcie kapitału intelektualnego zna na poziomie teoretycznym. Ponadto, kadra zarządzająca nie potrafi określić czy w przedsiębiorstwie zarządza się kapitałem intelektualnym, czy nie. W związku z powyższym, *top-management* ma również trudności z określeniem czy w przedsiębiorstwie wykorzystywane są jakiegokolwiek metody kompleksowego kształtowania kapitału intelektualnego. Natomiast badana spółka deklaruje dokonywanie pomiaru kapitału intelektualnego. W tym celu wykorzystuje wskaźnik ekonomicznej wartości dodanej (EVA)³.

² Taka różnorodność podejść może mieć negatywny wpływ na kapitał intelektualny w badanej spółce i może być, według Autorki, rezultatem braku praktycznej znajomości tematu przez kadrę zarządzającą.

³ Zdaniem Autorki wskaźnik ten wykorzystywany jest w badanym podmiocie jako narzędzie wspomagające proces zarządzania spółką, natomiast jego wyniki nie są rozpatrywane w kontekście kapitału intelektualnego.

W dalszej części pogłębionego badania w spółce energetycznej oceniono stan działań w zakresie kształtowania elementów składowych kapitału intelektualnego, tj. kapitału ludzkiego, organizacyjnego i rynkowego.

3. Kapitał ludzki w badanej spółce energetycznej

Pozytywnie należy ocenić działania spółki w zakresie identyfikowania kluczowych pracowników, co stanowi istotne zadanie w procesie kształtowania kapitału ludzkiego. Ponadto, badana spółka dokonała hierarchii kompetencji zatrudnionych pracowników, zaprezentowanej w tabeli 3.

Tabela 3

Hierarchia kompetencji pracowników w badanej spółce energetycznej

Pozycja	Kompetencja
1.	Umiejętności społeczne
2.	Pomysłowość, kreatywność
3.	Chęć poszerzania wiedzy i kwalifikacji
4.	Motywacja do pracy
5.	Doświadczenie
6.	Posiadana wiedza
7.	Umiejętność pracy w zespole
8.	Wykształcenie
9.	Dodatkowe kwalifikacje

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W podejściu do kompetencji pracowników badane przedsiębiorstwo przede wszystkim uznaje za najbardziej istotne kompetencje o tzw. charakterze miękkim, takie jak umiejętności społeczne, pomysłowość i kreatywność. Kompetencje twarde w postaci wykształcenia i dodatkowych kwalifikacji są traktowane jako mniej istotne⁴.

W zakresie kształtowania kapitału ludzkiego pozytywnie należy ocenić częstotliwość przeprowadzanych szkoleń, które w badanym przedsiębiorstwie mają miejsce raz na kwartał. Szkolenia te są realizowane zarówno przez pracowników spółki, jak i wyspecjalizowane zewnętrzne instytucje szkoleniowe. W tym celu spółka wykorzystuje następujące formy kształcenia pracowników: szkolenia na stanowisku pracy, coaching realizowany przez doświadczonych trenerów, kształcenie przez e-learning. Przedsiębiorstwo zachęca również pracowników do samodzielnego doksztalcania. Ponadto, kolejnym działaniem sprzyjającym kształtowaniu kapitału ludzkiego w badanym podmiocie jest dokonywanie planów rozwoju i eliminacji luk kompetencyjnych na podstawie przeprowadzanych ocen pracowniczych.

⁴ Należy w tym miejscu podkreślić, że pomimo przewagi kompetencji miękkich nad wykształceniem, w spółce przeważają pracownicy z wyższym wykształceniem. Stanowią oni ponad 76% zatrudnionych.

Dobrze ocenionym przez Autorkę działaniem w zakresie kształtowania kapitału ludzkiego jest również realizowanie skutecznego systemu motywacyjnego, który w opinii kadry zarządzającej skutkuje wzrostem efektywności pracy. W ramach działań motywacyjnych badana spółka deklaruje podział zysku na cele pracownicze, wśród których wymienia powiększenie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz nagrody z zysku dla pracowników. Ponadto, w badanym podmiocie funkcjonuje system nagród jubileuszowych. Efektywna motywacja do pracy może być również wynikiem możliwości partycypowania pracowników niższych szczebli w procesie decyzyjnym dotyczącym przedsiębiorstwa. Badana spółka deklaruje również, iż realizowana w przedsiębiorstwie polityka personalna raczej zachęca pracowników do wymiany wiedzy i doświadczeń, między innymi poprzez zachęcanie do dyskusji, wymianę idei poglądów oraz rozwijanie nieformalnej współpracy. Ponadto, badane przedsiębiorstwo stara się wdrażać najlepsze praktyki w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. W tym celu podejmuje działania w zakresie wspierania rozwoju zawodowego i kompetencji pracowników oraz zamierza opracować system zarządzania tzw. Kluczową Kadrami, pozwalający na skuteczną realizację celów strategicznych. Jako cel strategiczny, podmiot oczekuje podniesienia efektywności zarządzania kapitałem ludzkim poprzez wdrożenie strategii ZZL, definiującej kluczowe obszary, takie jak: kultura organizacyjna, polityka zatrudnienia, wynagrodzenia, kompetencje i rozwój, ocena, relacje społeczne. W przyjętej strategii wdrażana jest również kontrola kosztów pracy w całej grupie kapitałowej oraz zapewnienie strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi poprzez stworzenie centrum decyzyjno-kompetencyjnego przy jednoczesnej centralizacji funkcji personalnych⁵.

Niestety, badana spółka nie dokonuje pomiaru efektywności wykorzystania kapitału ludzkiego.

4. Kapitał organizacyjny badanej spółki energetycznej

W zakresie kształtowania kapitału organizacyjnego, badane przedsiębiorstwo energetyczne podejmuje działania między innymi takie, jak tworzenie struktury organizacyjnej zapewniającej sprawne i szybkie podejmowanie decyzji oraz wspiera kulturę organizacyjną sprzyjającą wymianie wiedzy i doświadczeń wewnątrz organizacji.

Istotnym działaniem realizowanym w celu kształtowania kapitału organizacyjnego badanego przedsiębiorstwa jest podejmowanie działań związanych z zarządzaniem wiedzą⁶. W procesie zarządzania wiedzą, w celu transferu wiedzy i informacji badana spółka wykorzystuje narzędzia takie, jak: Intranet, telekonferencje, dyskusje on-line, różnego rodzaju systemy informatyczne i komunikacyjne, bazy danych i wewnętrzne biuletyny. Ponadto,

⁵ *Strategia X na lata 2014–2020*, materiały wewnętrzne spółki X.

⁶ Proces zarządzania wiedzą polegający na pozyskiwaniu, gromadzeniu, rozwijaniu i pomnażaniu wiedzy i wykorzystywaniu w tym celu np. baz danych.

proces zarządzania wiedzą, a w konsekwencji kształtowanie kapitału organizacyjnego ma wsparcie w posiadanej przez badaną spółkę nowoczesnej infrastrukturze informatycznej.

W ramach oceny kapitału organizacyjnego dokonano oceny podejmowanych działań w zakresie własności intelektualnej. Badane przedsiębiorstwo deklaruje zakup praw własności intelektualnej i licencji, a posiadane prawa własności intelektualnej, w postaci patentów i wynalazków, praw autorskich, tajemnic związanych z wiedzą w dziedzinie przemysłowej, handlowej, naukowej i organizacyjnej oraz znaków towarowych, podlegają ochronie.

Pomimo podejmowania wielu działań w zakresie kształtowania kapitału organizacyjnego, badane przedsiębiorstwo nie potrafi określić czy dokonuje pomiaru jego efektywności.

5. Kapitał rynkowy badanej spółki energetycznej

Badana spółka podejmuje również wiele działań w zakresie kształtowania kapitału rynkowego. Przede wszystkim bada reputację swojej firmy poprzez współpracę z wyspecjalizowanymi w tej dziedzinie podmiotami oraz w trakcie spotkań z klientami.

Negatywnie należy ocenić to, iż kadra zarządzająca przedsiębiorstwem nie potrafi określić czy wykorzystuje kompleksowe narzędzia zarządzania relacjami z klientami, natomiast w tym zakresie spółka podejmuje działania takie, jak zarządzanie kluczowymi klientami, zarządzanie kontaktami⁷, tworzenie programów lojalnościowych dla stałych klientów. W zarządzaniu relacjami z klientami spółka wykorzystuje również call center, systemy zarządzania promocjami, gwarantuje również obsługę posprzedażową. Spółka posiada również systemy zarządzania procesami sprzedaży, które zintegrowane są z systemami ERP⁸.

Istotnym działaniem realizowanym przez badane przedsiębiorstwo w zakresie kształtowania kapitału rynkowego jest przeprowadzanie badań opinii klientów na temat przedsiębiorstwa i jego oferty. Tego rodzaju badania spółka realizuje w trakcie bezpośrednich spotkań z klientami, wykorzystując w tym celu wywiady i pytania. Opinia klientów badana jest również przy współpracy z wyspecjalizowanymi w tym zakresie podmiotami, między innymi wykorzystując metodę *mystery shopping* – tajemniczego klienta. Ponadto, informacje na temat opinii klientów badana spółka pozyskuje z otoczenia (m.in. z plotek i mediów).

Pomimo realizowania wielu działań związanych z kształtowaniem relacji z klientami, badane przedsiębiorstwo nie podejmuje działań w zakresie kształtowania relacji z dostawcami. Fakt ten negatywnie wpływa na kształtowanie kapitału rynkowego i kapitału intelektualnego ogółem. Natomiast dobrze ocenić można deklarowaną przez przedsiębiorstwo pozytywną politykę relacji z partnerami biznesowymi. Relacje te występują przede wszystkim w ramach zawieranych aliansów strategicznych, przejęć, a także zakupu licencji i współpracy z jednostkami badawczo-rozwojowymi. Jedną z ważniejszych umów o współpracy, jaką spółka zawarła, jest umowa dotycząca poszukiwania i wydobycia węgla wodoru

⁷ Poprzez tworzenie profili klientów, struktury klientów instytucjonalnych oraz historię kontaktów z klientami.

⁸ System ERP (*Enterprise resource planning*) to system informatyczny wspomagający proces zarządzania przedsiębiorstwem.

z łupków, której przedmiotem jest poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie węglowodorów w utworach geologicznych objętych koncesją na poszukiwanie i rozpoznawanie złóż ropy naftowej i gazu ziemnego. Nakłady na poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie w ramach pierwszych trzech lokalizacji (tzw. padów Kochanowo, Częstkowo i Tęcz) szacowane są na kwotę 1,72 miliarda złotych. Kolejnym rozwojowym przedsięwzięciem było podpisanie w 2012 roku listu intencyjnego w sprawie uczestnictwa w przygotowaniu, budowie i eksploatacji pierwszej polskiej elektrowni jądrowej.

Należy jednak podkreślić, iż pomimo podejmowania wielu działań w celu kształtowania kapitału rynkowego, badana spółka nie potrafi określić czy dokonuje pomiaru jego efektywności.

Uwagi końcowe

W niniejszym artykule zaprezentowany został fragment przeprowadzonego audytu kapitału intelektualnego w spółce energetycznej w postaci studium przypadku. Badanie prezentuje stan kapitału intelektualnego oraz jego elementów składowych (tj. kapitału ludzkiego, organizacyjnego i rynkowego) w badanym podmiocie.

Na podstawie przeprowadzonego badania należy wskazać, iż badane przedsiębiorstwo energetyczne podejmuje wiele jednostkowych działań w zakresie kształtowania i rozwoju kapitału ludzkiego, organizacyjnego i rynkowego. Natomiast niepokojący jest fakt, iż podmiot ten nie wykonuje działań, które pozwoliłyby na efektywne kształtowanie kapitału intelektualnego jako całości. Kompleksowe działania w zakresie kształtowania kapitału intelektualnego z pewnością pozwoliłyby na jego rozwój oraz poprawę obiektywnych wyników jego pomiaru. Ponadto, postuluje się tworzenie odpowiedniej infrastruktury wspomagającej proces zarządzania kapitałem intelektualnym. W celu monitorowania stanu kapitału intelektualnego zaleca się dokonywanie pomiaru jego wartości i efektywności wykorzystania jego elementów składowych. W celu zwiększania wartości kapitału intelektualnego zaleca się badanej spółce podejmowanie działań, dzięki którym systematycznie kapitał ludzki przekształcany będzie w kapitał organizacyjny, przede wszystkim poprzez transformację wiedzy pracowników w wiedzę przedsiębiorstwa.

Sformułowane w artykule postulaty są wybranymi rekomendacjami i stanowią listę otwartą. Przedstawione w artykule rozważania i dokonane oceny skłaniają do dalszych badań, które Autorka zamierza podjąć w przyszłości. Wskazana ważkość problematyki zarządzania kapitałem intelektualnym w przedsiębiorstwach potwierdza potrzebę dalszej weryfikacji zaproponowanych wniosków, jak również obserwowania zmian badanego zjawiska w czasie.

Przeprowadzone badanie stanowi jeden z etapów badań nad kapitałem intelektualnym polskich przedsiębiorstw. Uzyskane wyniki stanowią podstawę do przeprowadzenia kolejnych badań i analiz zarówno o charakterze jakościowym w postaci przeprowadzenia

indywidualnych audytów, jak i ilościowym w zakresie pomiaru kapitału intelektualnego. Wyniki z dalszych prac Autorka prezentować będzie w kolejnych publikacjach naukowych.

Literatura

- Beyer K. (2013), *Pomiar kapitału intelektualnego wskaźnikiem VAICTM*, w: Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego 786, „Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia” nr 64, WNUS, Szczecin.
- Beyer K. (2014), *Kapitał intelektualny przedsiębiorstw notowanych na GPW*, w: Narzędzia zarządzania finansami, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 804, „Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia” nr 67, WNUS, Szczecin.
- Beyer K. (2014), *Pomiar kapitału intelektualnego wskaźnikiem MV/BV*, w: Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 828, Studia i Prace WNEiZ nr 38, t. 1, WNUS, Szczecin.
- Edvinsson L., Malone M.S. (2001), *Kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Luthy D.H., *Intellectual Capital and its Measurement*, www3.bus.osaka-cu.ac.jp/apira98/archives/pdfs/25.pdf.
- Łukasiewicz G. (2003), *Kapitał intelektualny organizacji – przegląd koncepcji i metod zarządzania*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu nr 36, Poznań.
- Nycz M., Smok B. (2006), *Kapitał intelektualny nową wartością przedsiębiorstwa*, Prace Naukowe AE we Wrocławiu nr 1144.
- Paliszkievicz J.O. (2004), *Ocena kapitału intelektualnego w małych i średnich przedsiębiorstwach*, „Problemy Jakości” nr 6.
- Skonieczek A., Szalkiewicz W.K. (2007), *Kapitał intelektualny przedsiębiorstwa*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa” nr 1.
- Strategia X na lata 2014–2020*, materiały wewnętrzne spółki X.

THE AUDIT OF INTELLECTUAL CAPITAL IN ENERGY COMPANY – CASE STUDY

Abstract: *Purpose* – The purpose of this article is to present the results of research in the field of audit of intellectual capital conducted in Polish energy company.

Design/methodology/approach – The study was conducted in 2014 using a suitable questionnaire and were supplemented by direct interview with the chief management and analysis of the internal documentation of the enterprise.

Findings – The result of the study is to obtain a full picture of the state of intellectual capital in the energy company and the presentation of the recommended actions for the intellectual capital management.

Originality/value – Intellectual capital, today one of the most important resources in the enterprise, is in Polish business entities undervalued. The study was aimed at intellectual capital audit, on the basis of which subsequently it is possible to formulate individual activities that may contribute to the increase in the value of intellectual capital, and thus to increase the value of the enterprise.

Keywords: intellectual capital, energy company, audit of intellectual capital

Cytowanie

- Beyer K. (2015), *Audyt kapitału intelektualnego w spółce energetycznej – studium przypadku*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 855, „Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia” nr 74, t. 1, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin, s. 343–352; www.wneiz.pl/frfu.