

Rozdział i.

Kapitał intelektualny a ład korporacyjny a rachunkowość

*Mirosława Kwiecień¹
Beta Iwasieczko²*

Streszczenie

Istotą działalności każdej organizacji gospodarczej jest osiągnięcie celów, wynikających z jej wizji i misji. W realizacji tych celów istotne znaczenie ma stosowanie zasad ładu korporacyjnego – co jest związane z przestrzeganiem obowiązujących regulacji prawnych, jak i przyjętych przez organizacje – zasad dobrych praktyk (jako standardów ładu korporacyjnego) oraz standardów: rachunkowości, kontroli wewnętrznej, rewizji finansowej, audytu wewnętrznego, standardów etycznych itp. W tym kontekście istotne staje się ujawnianie informacji dotyczących systemu ładu korporacyjnego, jako elementu kapitału intelektualnego, będącego źródłem wiedzy a tym samym wartości organizacji – co determinuje zmiany w systemie rachunkowości organizacji gospodarczej.

Wstęp

Zgodnie z funkcjonowaniem nowego paradygmatu organizacji gospodarczej zgodnie z którym - najistotniejsze znaczenie dla wartości organizacji mają jej zasoby wiedzy, determinuje to zarządzanie wiedzą traktowane jako strategia organizacji. Implikuje to zarządzanie kapitałem intelektualnym, czyli

¹ Dr hab. Mirosława Kwiecień prof. UE Wrocław, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Katedra Teorii Rachunkowości i analizy finansowej

² dr Beta Iwasieczko, adiunkt, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Katedra Teorii Rachunkowości i analizy finansowej

„tworzenie zasobów wiedzy i innowacji dla wyznaczonych celów, jak i transfer wiedzy i najlepszych praktyk oraz zarządzanie wiedzą zorientowane na klienta” (Skrzypek, 2008).

Tak więc - kapitał intelektualny, wymaga zarządzania, którego celem będzie jego dostosowywanie do celów np. strategicznych organizacji, wynikających z jej wizji i misji, a to wymaga ciągłego weryfikowania zasobów wiedzy, czyli zarządzania wiedzą. Natomiast zarządzanie wiedzą w efekcie powinno prowadzić do zmian zakresu i jakości kapitału intelektualnego. Gdyż należy zgodzić się ze stwierdzeniem W. Kotarby, że zarządzanie wiedzą, które pełni rolę „generatora zmian zasobów wiedzy”, kształtuje kapitał intelektualny organizacji (W. Kotarba, 2006, s. 21).

W erze społeczeństwa informacyjnego, społeczeństwa wiedzy - występuje i dynamicznie rozwija się innowacyjny model prowadzenia biznesu, w którym o możliwościach budowania trwałej przewagi konkurencyjnej na rynku decydują aktywa niematerialne (zasoby kapitału intelektualnego), co determinuje określone wymagania dla systemu rachunkowości organizacji gospodarczej. Bowiern wiele z czynników kreujących wartość organizacji może mieć charakter niefinansowy, a to wyklucza ich prezentację w sprawozdaniu finansowym a równocześnie determinuje konieczność ujawnień tych czynników, a zwłaszcza ich opisu, gdyż te właśnie niefinansowe, niematerialne zasoby stanowią o wartości organizacji gospodarczej.

Otóż - formułowane w gospodarce zasady ładu korporacyjnego (corporate governance) wymagają od zarządów organizacji gospodarczych odpowiedzialnego działania i realizacji potrzeb, oczekiwań zgłaszanych przez ich interesariuszy – przy czym wdrażanie systemu ładu korporacyjnego w organizacji jest związane z powstawaniem specyficznego dla każdej organizacji gospodarczej systemu informacyjnego, zdeterminowanego przyjętym modelem ładu korporacyjnego i powstawaniem tzw. wiedzy organizacyjnej, która jest elementem kapitału intelektualnego. Na tym tle powstają pytania:

- co jest podstawowym zasobem we współczesnej organizacji gospodarczej?
- czy stosowanie standardów ładu korporacyjnego w organizacji gospodarczej jest związane z systemem informacyjnym, z tworzeniem tzw. wiedzy organizacyjnej, jakie w związku z tym wymagania musi spełnić rachunkowość każdej organizacji gospodarczej?

i.1. Wiedza jako zasób organizacji gospodarczej

Wzrastająca złożoność, kompleksowość, dynamika i niepewność otoczenia, zmieniającego swoje granice i wywierającego coraz większy wpływ na działalność organizacji gospodarczej oznacza konieczność zdobywania wiedzy, jej przetwarzania i wykorzystywania w coraz krótszym czasie. Bowiern sukces

w gospodarce ery nazywanej „nową ekonomią” lub nową „erą informacji” , „erą wiedzy” – jak wskazano wcześniej - nie jest tylko mierzony udziałem organizacji gospodarczej w rynku, wartością posiadanych zasobów majątkowych lub rozmiarami zdobytego rynku, ale przede wszystkim sukcesem w zarządzaniu wiedzą i umiejętnością wykorzystania kapitału intelektualnego organizacji, który tworzy wartość tej organizacji. Czyli - wiedza i informacja, ich jakość i aktualność itp., stają się dla każdej organizacji gospodarczej istotnymi czynnikami konkurencyjności (Grudzewski, Hejduk, 2006).

Należy zauważyć, że definicje wiedzy – w literaturze przedmiotu zazwyczaj odnoszą się do pojęcia informacji, rozumianego jako uporządkowane dane w celu ich wykorzystania do podejmowania decyzji, czyli informacje mogą być traktowane jako efekt merytorycznego i logicznego połączenia danych, co pozwala na objaśnienie zjawisk, kategorii itp. Tak więc według najczęściej cytowanych definicji – wiedza to np. (za Grudzewskim 2006, s. 253):

- „wiedza to informacja w działaniu” (Elliott, O'Dell 1999,s.34),
- „wiedza jest tym, co zdobywamy poprzez doświadczenie, komunikację i wnioskowanie, by móc uwierzyć i ocenić coś na bazie posiadanych informacji” (Zack 1999, s.46)
- „wiedza jest istotną, umieszczoną w kontekście i umożliwiającą działanie informacją” (Turban, Aronson 2001).

Z punktu widzenia możliwości sformalizowania, skodyfikowania wiedzy organizacji można wyróżnić tzw. (Grudzewski, Hejduk, 2006,s. 254):

- wiedzę jawną, która poddaje się formalizacji i może być przekazywana za pomocą powszechnie zrozumiałych form przekazu,
- wiedzę ukrytą, która stanowi zasób indywidualnych umiejętności, doświadczeń, przekonań, intuicji, nie sformalizowanych informacji teoretycznych i praktycznych itp., składających się na wiedzę człowieka, specjalisty w organizacji, eksperta itp.

Należy podkreślić, że zarówno sposób tworzenia wiedzy (jawnej i ukrytej), jak i jej wykorzystanie w organizacji gospodarczej jest zdeterminowane umiejętnościami, np. kadry kierowniczej, specyfiką działalności danej organizacji, jej organizacji i metod zarządzania, jej otoczenia itp. Słuszne naszym zdaniem jest stwierdzenie, że w większości organizacji wiedza ukryta jest „wspólnym niepisany kodeksem wartości, wizji, zwyczajów, wzorców postępowania, postaw i opinii rządzących poczynaniami grupy (...) wiedza ukryta jest bardzo pragmatyczna, ma charakter eksperymentalny, sytuacyjny.

Wyrasta z bezpośredniego doświadczenia i działania, dlatego też często jest zwana wiedzą praktyczną” (Grudzewski, Hejduk, 2006, s. 255).

Na uwagę zasługuje fakt, że traktowanie wiedzy jako kluczowego zasobu organizacji determinuje zarządzanie tym zasobem, w celu jego efektywnego wykorzystywania dla jej dobra. Podobnie jak z definicją „wiedzy” nie ma jednej powszechnie uznanej definicji „zarządzania wiedzą - rezultatem czego jest powoływanie się zarówno w literaturze, jak i w praktyce na różnorodne filozofie, teorie i przyjęcie wielu odmiennych definicji zarządzania wiedzą (Grudzewski, Hejduk, 2005).

Naszym zdaniem - jak słusznie ujmuje to J. Kisielnicki – można zarządzanie wiedzą określać jako „*logiczną kontynuacją trendu rozwoju nauk organizacji i zarządzania*” (za W. Kotarba, s. 27), przy czym – jak zauważa A. Sokołowska – „*obie koncepcje: zarządzanie kapitałem intelektualnym i zarządzanie wiedzą mogą tworzyć spójny system, w którym zarządzanie kapitałem intelektualnym ma charakter strategiczny i koncentruje się wokół budowania oraz zarządzania aktywami niematerialnymi (intelektualnymi), w tym wiedzą podczas gdy zarządzanie wiedzą ma charakter taktyczny i operacyjny, i dotyczy głównie szczegółowych aspektów tworzenia, kodyfikacji, transferu i wykorzystania wiedzy*” (Sokołowska, 2005s. 13).

Tak więc - wiedza i kapitał intelektualny stają się podstawowymi i najcenniejszymi zasobami organizacji, determinującymi jej wartość – przy czym - jak zauważono wcześniej - istotne znaczenie ma wiedza organizacyjna. Należy zgodzić się ze stwierdzeniem - Leifa Edvinsson’a³ - że wiedza organizacyjna jest związana z umiejętnością wykorzystania tzw. kapitału strukturalnego – zawarta w systemach organizacyjnych, procesach, regułach, zasadach, standardach itp. Wiedza ta powstaje na przykład podczas przekształcania wiedzy ukrytej w wiedzę jawną organizacji i odwrotnie (Biernat, 2007) – co naszym zdaniem - w praktyce gospodarczej występuje w procesie wdrażania w organizacji – systemu ładu korporacyjnego.

i.2. System ładu korporacyjnego jako źródło wiedzy organizacyjnej

Istotą funkcjonowania każdej organizacji jest osiągnięcie celów wynikających z jej wizji i misji, w których realizacji szczególne znaczenie ma stosowanie, przez te organizacje tzw. zasad corporate governance. Jest to związane z przestrzeganiem obowiązujących przepisów prawa i wewnętrznych regulacji, w tym przyjętych przez te organizacje - zasad dobrych praktyk – jako standardów corporate governance (spółki notowane na giełdzie), standardów rachunkowości,

³ Z wypowiedzi L. Edvinssona podczas konferencji zorganizowanej przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami i Skandię Życie SA w Warszawie 13 listopada 2001 r., tekst dostępny na <http://www.exo.pl/news/39471.html>.

standardów kontroli wewnętrznej, standardów etycznych itp. (Iwasieczko 2008, Iwasieczko 2007, Iwasieczko 2006).

Najczęściej stosowanym terminem w polskiej literaturze – odpowiadającym pojęciu corporate governance – jest: nadzór korporacyjny lub ład korporacyjny, które dotyczą według najczęściej cytowanej definicji : systemu - który obejmuje różnorodne instytucje prawne i ekonomiczne (w tym formalne i nieformalne reguły działania) i którego istotą jest zapewnienie zgodności i równowagi pomiędzy interesami wszystkich podmiotów (stakeholders) zaangażowanych w funkcjonowanie korporacji (inwestorów, menedżerów, pracowników, dostawców itp.) w sposób gwarantujący wzrost wartości organizacji gospodarczej i jej rozwój (Zalega, 2003).

Wdrażanie systemu ładu korporacyjnego w organizacji gospodarczej jest zdeterminowane przyjętym jego modelem, przy czym z punktu widzenia kryterium – charakterystyka rynku kapitałowego - najczęściej wyróżnia się dwa podstawowe modele corporate governance - anglosaski i europejsko-japoński.

Na podstawie wyróżnionych w literaturze przedmiotu - modeli, typów i rodzajów systemów corporate governance w zależności od kryteriów ich podziału - można wyodrębnić narodowy system corporate governance uwzględniając następujące cechy (za K. Zalegą – Zalega, 2003):

- *model (koncepcja) przedsiębiorstwa,*
- *zasady i struktura rad nadzorczych/dyrektorów,*
- *wpływ biernych akcjonariuszy na procesy podejmowania decyzji,*
- *znaczenie giełdy,*
- *istnienie lub brak zewnętrznego rynku kontroli przedsiębiorstw,*
- *struktura własności,*
- *zależności między płacami menedżerów a wynikami firmy,*
- *horyzont czasowy.*

Zasady corporate governance w poszczególnych krajach - są regulowane poprzez odpowiednie dyrektywy i rekomendacje, które mają na celu harmonizację norm prawnych i norm wspomagających (kodeksy dobrych praktyk) i dotyczą głównie takich obszarów nadzoru korporacyjnego jak: prawa akcjonariuszy, działania rady nadzorczej, ochrona akcjonariuszy mniejszościowych, jawność i przejrzystość, uwzględnienie społecznej odpowiedzialności w działalności przedsiębiorstw (np. dyrektywa o przejrzystości, dyrektywa w sprawie rocznych sprawozdań finansowych oraz sprawozdań skonsolidowanych, dyrektywa w sprawie wymagań dotyczących udostępniania informacji, dyrektywa w sprawie informacji poufnych, dyrektywa w sprawie dopuszczenia papierów wartościowych do publicznych notowań giełdowych oraz zakresu informacji

dotyczących papierów wartościowych podlegających obowiązkowi publikacji itp.) (Aluchna, 2007).

W wąskim ujęciu ład korporacyjny dotyczy formalnego systemu rozmieszczenia władzy i odpowiedzialności określonych organów kierowania przed akcjonariuszami w danej organizacji. Dlatego kontrola i nadzór nad organizacjami powinny być zgodne z obowiązującymi regulacjami prawnymi - przepisami prawa spółek i papierów wartościowych, które powinny podlegać okresowej autoryzacji i w razie potrzeby odpowiednim zmianom (Rybak 2004).

Na podkreślenie zasługuje fakt, że nadzór i kontrola nad współczesną organizacją - wychodzi poza granice określone tymi przepisami prawa i dotyczy całego systemu, za pomocą którego korporacje są kontrolowane i zarządzane, dlatego ład korporacyjny jest traktowany jako „system zasad i norm prawnych, struktur instytucjonalnych oraz kultury korporacyjnej, który determinuje, kto w istocie zarządza spółką, kto i jak nadzoruje jej działanie, kto czerpie korzyści z jej działalności” (za Rybak 2008).

Tak więc systemy ładu korporacyjnego dotyczą czterech podstawowych elementów w działalności organizacji: „regulacji (zarówno rządowych, jak i pozarządowych); struktury własności (zarówno publicznej, jak i prywatnej - rozproszonej lub skoncentrowanej); zwyczajów społecznych, wykorzystywanych łącznie z systemem wymiaru sprawiedliwości i niezależnymi mediami dla wywierania bezpośredniej presji na korporacje, oraz organów kierowania - rad nadzorczych i zarządów” i związane są z problemami uprawomocnienia władzy w organizacji i jej odpowiedzialności (za Rybak, 2004).

Prawo spółek reguluje funkcjonowanie korporacji, zasady organizacji i odpowiedzialności jej władz, relacje zachodzące między jej organami, dystrybucję strumienia dochodów wynikających z tytułu jej działania, natomiast prawo papierów wartościowych dotyczy funkcjonowania giełd, obrotu akcjami, dostępu do informacji o spółkach. Przepisy prawne regulujące w istotny sposób działalność dotyczą między innymi wymogów publikacyjnych giełdy, standardów rachunkowości, prawa dotyczące przejęć itp. Czyli celem kontroli i nadzoru korporacyjnego w wąskim rozumieniu jest zapewnienie - poprzez dostępne rozwiązania instytucjonalne - zbieżności interesów kierownictwa korporacji, z interesami właścicieli lub akcjonariuszy, lub wszystkimi interesariuszami. Natomiast - w szerokim znaczeniu - analiza systemu ładu korporacyjnego pozwala na „poznanie faktycznego rozkładu wpływów na zarządzanie korporacją, na jej strategiczne decyzje, o którym z jednej strony decyduje prawo i system mechanizmów (procesów i rozwiązań instytucjonalizacyjnych), określający relacje między podmiotami, a z drugiej - ich rzeczywiste wypełnianie wzajemnymi zależnościami ekonomicznymi i społecznymi” (za Rybak, 2004).

Słuszne naszym zdaniem jest stwierdzenie, że system ładu korporacyjnego jest zdeterminowany uwarunkowaniami natury ekonomicznej, społeczno-politycznej i prawnej – danego kraju, organizacji gospodarczej w czym wyraża się specyfika narodowego modelu ładu korporacyjnego (Rybak, 2004).

Jak wspomniano wcześniej - wdrażanie systemu ładu korporacyjnego w organizacji gospodarczej jest związane z powstaniem specyficznego dla każdej organizacji systemu informacyjnego z jego elementami takimi jak (Borkowski 2003) :

- nieformalny system informacyjny (zbiór wzorców zachowań),
- formalny system informacyjny (zasady, reguły, oficjalna struktura wiedzy),;
- techniczny system informacyjny, opisujący organizację przepływu informacji i działania związane z przetwarzaniem danych niezbędnych do realizacji zadań (jest budowany jako wsparcie dla formalnego systemu informacyjnego).

Ponieważ - systemy informacyjne - jako zasoby niematerialne organizacji – nie spełniają wymagań standardów rachunkowości - dlatego nie są wykazywane w sprawozdaniu finansowym organizacji, stanowiąc składnik tzw. wartości firmy. Jest to związane – między innymi z problemem braku powszechnie uznanych standardów w zakresie pomiaru i wyceny tego rodzaju zasobów majątkowych. Wymaga to: przyjęcia jednoznacznych standardów oceny sprawności, efektywności działania takich systemów, analizy kosztów i korzyści wynikających z zastosowania technologii komputerowej itp.

Otóż - system informacyjny organizacji, tradycyjny lub wspomagany technologią komputerową, może być traktowany jako element kapitału intelektualnego – tzw. kapitału organizacyjnego, jego stosowanie, wdrażanie jest związane z tworzeniem tzw. wiedzy organizacyjnej – co determinuje konieczność jego uwzględnienia w raportach rocznych. Przy czym - raportowanie zewnętrzne o wartości i charakterze aktywów niematerialnych organizacji - powinno być zgodne z oczekiwaniami bezpośrednich odbiorców tej informacji, czyli interesariuszy, po to aby np. (Marcinkowska, 2004):

- zmniejszyć lukę między wartością rynkową a wartością księgową firmy,
- poprawić komunikację organizacji z interesariuszami zewnętrznymi, (przekazywanie informacji o realnej wartości organizacji i jej przyszłych wynikach finansowych),
- zwiększyć przejrzystość działalności organizacji i zredukować asymetrię informacji, itp.

Wdrażanie systemu ładu korporacyjnego w organizacji gospodarczej dotyczy tzw. wiedzy organizacyjnej – o czym wspomniano wcześniej. Na tym tle powstaje pytanie: co determinuje kapitał intelektualny organizacji

gospodarczej i jak jest on identyfikowany, mierzony, wyceniany, ujawniany w rachunkowości organizacji gospodarczej?

i.3. Kapitał intelektualny organizacji gospodarczej

Jak zauważa D. Dobija (Dobija, 2003) pojęcia: wartości niewymierne, aktywa intelektualne, kapitał intelektualny są zamiennie stosowane w literaturze przedmiotu a wybór konkretnego terminu zależy od dziedziny, dyscypliny naukowej w ramach której prowadzi się badania. Należy podkreślić, że kategoria „wartości niematerialne” wykorzystywana jest powszechnie w rachunkowości, termin „aktywa wiedzy” w ekonomii, a pojęcie „kapitał intelektualny” jest najczęściej używane na gruncie zarządzania.

Przykładowe definicje kapitału intelektualnego eksponują różne jego cechy charakterystyczne- co prezentuje tabela 1.

Tabela 1: Przykładowe definicje kapitału intelektualnego i jego cechy charakterystyczne

Autor	Definicja kapitału intelektualnego
T. Stewart	Jest to materiał intelektualny, na który składają się: wiedza, informacja, własność intelektualna i doświadczenie, które może być wykorzystywane do tworzenia bogactwa.
L. Edvinsson	Jest to wiedza, która może być zamieniona na wartość.
L. Edvinsson, M. S. Malonee	Są to: wiedza, doświadczenie, technologia organizacyjna, stosunki z klientami oraz umiejętności zawodowe, które pozwalają firmie osiągnąć przewagę konkurencyjną. Ponadto autorzy twierdzą, że kapitał intelektualny nie ma charakteru aktywów, ale zobowiązań, czyli jest kapitałem pożyczonym od różnych grup, m.in. klientów, pracowników.
G. Roos, J. Roos	Jest to suma ukrytych aktywów nieuwzględnionych w sprawozdaniach finansowych, obejmująca zarówno to, co zostaje w głowach pracowników, jak i to, co zostaje po

	wyjsciu pracowników do domu.
OECD	Jest ekonomiczną wartością dwóch kategorii nienamagalnych aktywów przedsiębiorstwa: kapitału organizacyjnego (strukturalnego) i kapitału ludzkiego.

Źródło: Bąk 2008, s. 185.

Na podstawie zaprezentowanych definicji można określić cechy charakterystyczne- kapitału intelektualnego takie jak (Bak 2008, s. 185):

- kapitał intelektualny jest oparty na wiedzy,
- obejmuje różne składniki, kategorie, o odmiennym charakterze,
- nie jest mierzony, wyceniany, ujmowany i prezentowany w ramach systemu tradycyjnej rachunkowości,
- brak jego ujawniania w systemie rachunkowości prowadzi do pogłębiającej się luki pomiędzy wartością rynkową organizacji a jej wartością księgową,
- jest źródłem przewagi konkurencyjnej organizacji na rynku itp..

W literaturze przedmiotu można spotkać wiele klasyfikacji tzw. czynników niematerialnych, które to pojęcie - według G. Urbanka ma najszersze znaczenie i obejmuje wszystkie, bez względu na rodzaj i sposób tworzenia, nie mające fizycznej postaci, źródła korzyści organizacji (Urbanek, 2007). W ramach czynników niematerialnych mieszczą się zatem pozostałe pojęcia: kapitał intelektualny, aktywa niematerialne, aktywa intelektualne, wiedza,

– co ilustruje tabela 2.

Tabela 2: Klasyfikacja niematerialnych źródeł tworzenia wartości

Autor lub nazwa modelu	Suma składników	Składowe
T. Stewart	Kapitał intelektualny	Kapitał ludzki Kapitał organizacyjny Kapitał zewnętrzny (kliencki)
B. Lowendahl	Zasoby niematerialne	Kompetencje Zasoby relacyjne
Skandia	Kapitał intelektualny	Kapitał ludzki Kapitał strukturalny Kapitał klienta Kapitał organizacyjny
J. Mortensen, C. Eustach i K. Lannoo	Czynniki niematerialne	Kapitał innowacyjny Kapitał strukturalny Kontrakty Kapitał rynkowy

		Goodwill
D. Andriessen	Aktywa niematerialne	Umiejętności i wiedza ukryta Kolektywne wartości i normy Technologia i wiedza ujawniona Procesy podstawowe i sposoby zarządzania Zasoby
Sveiby (Intangible asset monitor)	Aktywa niematerialne	Kompetencje pracowników Struktura wewnętrzna Struktura zewnętrzna
Projekt MERITUM	Kapitał intelektualny	Kapitał strukturalny Kapitał ludzki Kapitał relacyjny
Roos (Holistic Value Approach)	Kapitał intelektualny	Kapitał ludzki Kapitał organizacyjny Kapitał relacyjny
Brooking (Intellectual Capital Audit)	Kapitał intelektualny	Aktywa rynkowe Aktywa związane z czynnikiem ludzkim Aktywa infrastrukturalne Aktywa stanowiące własność intelektualną
Sullivan	Kapitał intelektualny	Kapitał ludzki Aktywa intelektualne Aktywa podlegające komercjalizacji Strukturalne aktywa niematerialne

Źródło: Urbanek 2007, s. 58-60.

Na tym tle powstaje pytanie: jakie są regulacje rachunkowości odnośnie kapitału intelektualnego – nazywanego na tym gruncie – wartościami niematerialnymi?

i.4. Wartości niematerialne i prawne według prawa bilansowego i MSR/MSSF

Jak podkreślano wcześniej - tylko część wartości niematerialnych jest ujawniana w tradycyjnej rachunkowości, gdyż znaczna część wartości niematerialnych (np. marka, reputacja organizacji gospodarczej, kapitał ludzki, relacje z klientami, systemy informacyjne itp.) nie są prezentowane w sprawozdaniu finansowym, gdyż nie spełniają warunków określonych w prawie bilansowym, - krajowym i międzynarodowym.

Na uwagę zasługuje fakt, że na gruncie rachunkowości termin kapitał intelektualny może być różnie traktowany (Bąk, 2008, s. 185):

- jako składnik aktywów organizacji czyli - ogólny zasób oparty na wiedzy i będących pod kontrolą organizacji niematerialnych czynników, które są źródłem jego przyszłych korzyści,

- jako składnik pasywów – rozumiany jako źródło finansowania aktywów niematerialnych organizacji.

Zgodnie z paradygmatem wyceny zasobów majątkowych – problemy dotyczące kapitału intelektualnego na gruncie rachunkowości dotyczą takich zagadnień jak:

- jednolitej definicji i klasyfikacji pojęć związanych z czynnikami niematerialnymi,

- powszechnie akceptowanych sposobów pomiaru i wyceny czynników niematerialnych,

- sposobów raportowania dotyczących kapitału intelektualnego itp.

Zasady ujmowania wartości niematerialnych i prawnych zostały ujęte w MSR 38- co ilustruje Tabela4.

Tabela4 : Wartości niematerialne według prawa bilansowego i MSR 38

Wartości niematerialne i prawne wg prawa bilansowego	Wartości niematerialne wg MSR 38
Pojęcie: wartości niematerialne i prawne	Pojęcie: wartości niematerialne
Ustawa o rachunkowości wymienia tytuły zaliczane do wartości niematerialnych i prawnych. Jest to wykaz otwarty w związku z użyciem określenia „w szczególności”: <ul style="list-style-type: none"> • autorskie prawa majątkowe, prawa pokrewne, licencje, • koncesje, • prawa do wynalazków, patentów, znaków towarowych, wzorów użytkowych oraz zdobniczych, 	MSR 38 wskazuje warunki, jakie powinna spełniać kategoria wartości niematerialnych - możliwość zidentyfikowania danego składnika, sprawowanie nad nim kontroli, wpływ w przyszłości do jednostki korzyści ekonomicznych. Kryterium identyfikowalności jest spełnione, jeśli: składnik można wyodrębnić, tzn. wyłączyć lub wydzielić z jednostki gospodarczej i sprzedać, przekazać, licencjonować lub oddać do odpłatnego użytkowania osobom trzecim, wynika z tytułów umownych lub in.

<ul style="list-style-type: none"> • know-how, • nabyta wartość firmy, • koszty zakończonych prac rozwojowych (prace powinny być przewidziane do wdrożenia). <p>Wartości niematerialne i prawne to składniki, które:</p> <ul style="list-style-type: none"> • są wykorzystywane w produkcji, dostarczaniu dóbr lub świadczeniu usług przez jednostkę, • pozostają pod kontrolą jednostki, • umożliwią jednostce w przyszłości osiągnięcie korzyści ekonomicznych. 	<p>tytułów prawnych, bez względu na to, czy są one zbywalne lub możliwe do wyodrębnienia z jednostki gospodarczej lub z in. tytułów lub zobowiązań.</p> <p>Kryterium kontroli jest spełnione m.in., jeśli:</p> <ul style="list-style-type: none"> • jest uprawdopodobniona do uzyskania korzyść ekonomiczna, • jednostka kontroluje korzyści ekonomiczne, wynikające z wiedzy o rynku i wiedzy technicznej, jeśli wiedza ta jest prawnie chroniona pod postacią praw autorskich, • jednostka gospodarcza zatrudniająca wykwalifikowanych pracowników, może zidentyfikować tę część ich kwalifikacji, wynikającą z przeprowadzonych szkoleń, która prowadzi do osiągnięcia przyszłych korzyści ekonomicznych. <p>Zwykle jednak kontrola jednostki nad oczekiwanymi przyszłymi korzyściami ekonomicznymi wynikającymi z zatrudnienia wykwalifikowanych grup nie jest wystarczająca, aby uznać tę pozycję za składnik wartości niematerialnych. Chyba, że oczekiwania te są prawnie chronione.</p> <p>Przyszłe korzyści ekonomiczne osiągnane ze składnika wartości niematerialnych mogą obejmować przychody ze sprzedaży produktów lub usług, oszczędności kosztów lub inne korzyści wynikające z używania składnika aktywów.</p>
---	--

Źródło: Bak, 2008, s. 189.

Jak wspomniano wcześniej- znaczna część wartości niematerialnych nie jest ujawniana przez tradycyjną a rachunkowość, ponieważ zasoby te nie spełniają warunków określonych przez prawo bilansowe, aczkolwiek do głównych korzyści wynikających z pomiaru i sprawozdawczości kapitału intelektualnego zaliczyć należy za Price Waterhouse Coopers (Fijałkowska, 2009):

- *zwiększenie przejrzystości informacji prezentowanych przez organizacje w raportach rocznych, sprawozdaniu finansowym organizacji,*
- *obniżenie kosztów kapitału,*
- *wzrost cen akcji organizacji oraz*
- *zwiększenie poczucia zaufania wśród jej interesariuszy itp.*

Należy zauważyć – że do chwili obecnej nie powstała jednolita i powszechnie akceptowana metodologia pomiaru i wyceny kapitału intelektualnego, na gruncie rachunkowości.

Wśród metod pomiaru aktywów niematerialnych można wyróżnić cztery główne kategorie (K. E. Sveiby, 2009):

- metody bezpośrednie wyceny kapitału intelektualnego (DIC) - wartość aktywów niematerialnych jest szacowana poprzez identyfikację i wycenę jej składowych (przykłady metod: The Value Explorer™, Intellectual Asset Valuation, Total Value Creation, Inclusive Valuation Methodology, Accounting for the Future, Technology Broker, Citation-Weighted Patents, HR Statement, Human Resource Costing & Accounting),
- metody oparte na kapitalizacji rynkowej (MCM) – wartość kapitału intelektualnego jako różnica między wartością rynkową organizacji a jej wartością księgową (przykłady metod: Investor assigned market value, Market-to-Book Value, The Invisible Balance Sheet, Tobin's q),
- Metody oparte na zwrocie na aktywach (ROA) – (przykładowe metody: Knowledge Capital Earnings, Economic Value Added, Calculated Intangible Value),
- metody kart wyników (SC) – składniki kapitału intelektualnego identyfikowane za pomocą szeregu wskaźników i prezentowane w postaci kart wyników (przykładowe metody: National Intellectual Capital Indeks, IC Rating™, Meritum guidelines, Knowledge Audit Cycle, Holistic Accounts, Skandia Navigator™, Intangible Asset Monitor, Balanced Score Card).

Jeżeli chodzi o raportowanie na temat kapitału intelektualnego – to zazwyczaj jest to suplement do rocznego raportu przedsiębiorstwa, dotyczący strategii organizacji związanej z zarządzaniem wiedzą i realizacją działań w tym zakresie. Przy czym dla ujednoczenia praktyk związanych z przygotowywaniem sprawozdania o kapitale intelektualnym powstało kilka niezależnych zestawów rekomendacji (jak np. Study no 7 International Federation of Accountants

Committee, rekomendacje duńskiej agencji Danish Agency for Trade and Industry (DATI), programu Meritum Projekt, programu Nordika Projekt i inne (Fijałkowska, 2009).

i. 5. Zakończenie

Wzrastający udział wartości niematerialnych w aktywach organizacji gospodarczych a także wyodrębnianie nowych składników tych aktywów determinuje konieczność wypracowania ogólnie przyjętych, akceptowalnych metod ich: identyfikacji, pomiaru, wyceny, prezentacji i ujawniania na gruncie rachunkowości.

Także paradygmat gospodarki opartej na wiedzy – determinuje uwzględnienie w systemie sprawozdawczości organizacji: systemów informacyjnych np. dotyczących systemu ładu korporacyjnego - będących źródłem wiedzy tej organizacji. W przypadku, gdy zasoby te nie spełniają definicji aktywów i nie mogą być ujęte w sprawozdaniu finansowym – konieczne jest dodatkowe raportowanie na ich temat, gdyż zasoby te stanowią o wartości danej organizacji, a tym samym mogą być źródłem jej przewagi konkurencyjnej.

Jak podkreśla G. Urbanek - brak wiarygodnych i powszechnie akceptowanych metod pomiaru i wyceny kapitału intelektualnego – prowadzi w konsekwencji do: asymetrii informacyjnej pomiędzy interesariuszami organizacji, nieobiektywnej wyceny rynkowej organizacji co prowadzi do fluktuacji na rynkach kapitałowych i niewłaściwej alokacji środków inwestycyjnych. Jak też - pomiar kapitału intelektualnego jest niezbędny w celu uzyskania informacji, które będą pomocne w zwiększeniu przejrzystości rynków(Urbanek, 2007).

Bibliografia

- Aluchna M. (2006), *Przejrzystość jako element nadzoru korporacyjnego*, „E-mentor” nr 1/2006, Warszawa.
- Bąk M. (2008), *Uwagi na temat pojęcia i klasyfikacji wartości niematerialnych*[w:] Informacyjna funkcja rachunkowości w gospodarce współczesnej (red.) A. Dyhalewicz, G. Klamecka-Roszkowska, J. Sikorski, Wyd. Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok.
- Biernat J. (2007), *Wartość public relations – kapitał relacji*, PRoto 24.05.2007, <http://www.proto.pl/artykuly/info?itemId=37218>.
- Borkowski B. (2003), *Systemy informacyjne w rolnictwie na potrzeby Wspólnej Polityki Rolnej*, Wyd. SGGW, Warszawa.
- Dobija D. (2003), *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Warszawa.

- Elliott S., O'Dell C. (1999), *Sharing knowledge and best practices*, „Health Forum Journal”, nr 42 (3), s. 34.
- Fijałkowska J. (2009), *Sprawozdawczość kapitału intelektualnego wyzwaniem dla rachunkowości*, www.innowacyjnosc.gpw.pl/zalaczniki/12.
- Grudzewski W.M., Hejduk I. K. (2005), *Zarządzanie wiedzą w organizacji*, „E-mentor”, nr 1/2005, Warszawa.
- Grudzewski W.M., Hejduk I. K. (2006), *Systemy zarządzania wiedzą warunkiem wzrostu wartości firmy* [w:] B. Dobięga-Korona, A. Herman, *Współczesne źródła wartości przedsiębiorstwa*, Difin, Warszawa.
- Iwasieczko B. (2007), *Systemy informacyjne w zarządzaniu wiedzą w organizacji gospodarczej a rachunkowość*, [w:] , *Ogólnopolski Zjazd Katedr Rachunkowości „Rachunkowość w teorii i praktyce”*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Katedra Rachunkowości, Poznań
- Kotarba W. (2006) *Ochrona wiedzy a kapitał intelektualny organizacji*, PWE, Warszawa.
- Marcinkowska M. (2004), *Roczny raport z działań i wyników przedsiębiorstwa. Nowe tendencje w sprawozdawczości biznesowej*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Rybak M. (2004), *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.
- Skrzypek E., *Zarządzanie wiedzą i kapitałem intelektualnym w warunkach globalizacji*, [http: www.instytut.info/images/stones/ksiazki_polecane/17_ksztalcenieustawiczne/07-Skrzypek.pdf](http://www.instytut.info/images/stones/ksiazki_polecane/17_ksztalcenieustawiczne/07-Skrzypek.pdf) (30.12.2008).
- Sokołowska A. (2005), *Zarządzanie kapitałem intelektualnym w małym przedsiębiorstwie, praca doktorska, PTE*, Warszawa.
- Turban E., Aronson J.E. (2001), *Decision Support Systems and Intelligent Systems*, Prentice-Hall, Inc., New Jersey.
- Urbanek G. (2007), *Pomiar kapitału intelektualnego i aktywów niematerialnych przedsiębiorstwa*, Wyd. Uniw. Łódzkiego, Łódź.
- Zalega K. (2003), *Systemy corporate governance a efektywność zarządzania spółką kapitałową*, SGH, Warszawa.