

Magdalena Kozera, Mikołaj Parzonka

Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu

ZASOBY KAPITAŁU INTELEKTUALNEGO PRZEDSIĘBIORSTWA ROLNICZEGO I JEGO ZMIANY

*RESOURCES OF INTELLECTUAL CAPITAL IN AGRICULTURE
ENTERTAINMENT AND IT CHANGES*

Słowa kluczowe: przedsiębiorstwo rolnicze, kapitał intelektualny, kapitał ludzki, kapitał rynkowy
Key words: agricultural enterprise, intellectual capital, human capital, market capital

Synopsis. Przedstawiono kapitał intelektualny jako istotny zasób przedsiębiorstwa rolniczego. Omówiono złożony charakter tego zasobu oraz metodę jego pomiaru i oceny. Wskazano na zróżnicowanie poszczególnych elementów wchodzących w skład kapitału intelektualnego tj. kapitału ludzkiego, organizacyjnego oraz rynkowego. Zauważono, że kapitał intelektualny, mimo iż odgrywa coraz większą rolę w zarządzaniu przedsiębiorstwem rolniczym jest często nieuświadomiany, a przez to niedoceniany. Diagnoza i bieżące monitorowanie tego zasobu umożliwia jego rozwój i wykorzystanie.

Wstęp

Każda kolejna dekada rozwoju gospodarczego przynosi ze sobą nowe obszary badań związanych z funkcjonowaniem podmiotów w zmieniającym się środowisku rynkowym. Wiek XXI, a w zasadzie przełom wieku XX i XXI, zdynamizował badania pozaekonomicznych źródeł przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw. Mimo wielu różnic i kontrowersji wśród badaczy przeważają stwierdzenia, że jej istotą jest trwale osiąganie ponadprzeciętnej rentowności [Macias 2009]. Rentowność w opinii jednych, może być osiągnięta przez wykorzystanie czynników egzogenicznych, a według innych – przez wykorzystanie czynników endogenicznych, w tym zasobów i kompetencji [Woś 2004]. Chociaż obie drogi uznaje się za komplementarne względem siebie, na znaczeniu zyskuje współcześnie druga koncepcja zakładająca, że przedsiębiorstwo stanowi niepowtarzalną wiązkę materialnych i niematerialnych zasobów i kompetencji. Specyficzne, unikatowe zasoby i umiejętności tworzą tzw. aktywa strategiczne, umożliwiające przedsiębiorstwu uzyskanie trwałej przewagi konkurencyjnej, a w efekcie stałych ponadprzeciętnych dochodów. Aktywa te charakteryzują takie niestandardowe wyróżniki, jak: cennaść, rzadkość, trudność w imitacji oraz poziom zorganizowania. W praktyce gospodarczej cechy te spełnia specyficzny zasób organizacyjny, jakim są ludzie. Ich kompetencje, doświadczenie i umiejętności, a także indywidualne predyspozycje przesądzają o niepowtarzalności, cennaści i rzadkości innego, relatywnie niedawno nazwanego zasobu określanego kapitałem intelektualnym. Obejmuje on szerokie spektrum niematerialnych, twórczych działań ludzkich, a wśród nich procesy organizacyjne, kulturę organizacyjną i siłę związku z klientami, co w efekcie pozwala na wyodrębnienie w nim trzech odrębnych obszarów analitycznych, tj. kapitału ludzkiego, organizacyjnego oraz rynkowego.

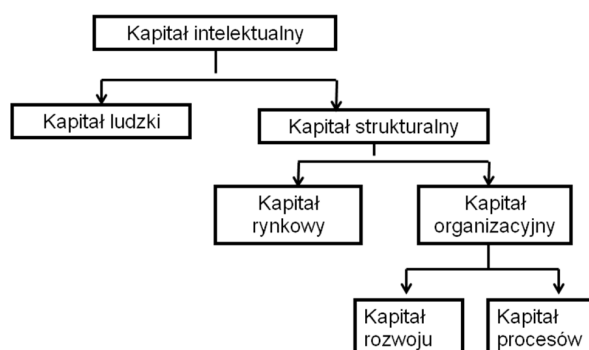
Celem artykułu jest zaprezentowanie wyników badania kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwie oraz jego zmian w czasie na tle sytuacji ekonomicznej podmiotu oraz ogólnej sytuacji sektora rolnego w latach 2007-2009.

Material i metodyka badań

Wybór metody pomiaru kapitału intelektualnego uwarunkowany jest wieloma czynnikami, w tym poziomem zaangażowania i przygotowania kadry kierowniczej do zarządzania tymże kapitałem, a także w dużej mierze od rozumienia wagi tego czynnika [Kozera, Gołaś 2009]. Obie te kwestie stają się decydującymi w przypadku dokonywania prób pomiaru kapitału intelektualnego przedsiębiorstw rolniczych. Orniczenie pozyskania danych do analizy stanowią ponadto, bariery natury

psycho-społecznej, a także ograniczona informacja wynikająca z braku prowadzenia sprawozdawczości finansowej w większości gospodarstw. Te i inne przesłanki wpływają na ostateczny kształt metody badawczej i jej daleko idące uproszczenie, a w efekcie na sposób oceny i prezentacji wyników.

Jako wyjściową dla rozważań przyjęto definicje kapitału intelektualnego Edwina Edvinssona i Malona [2001], według których kapitał intelektualny to zasób złożony, w skład którego wchodzi: kapitał ludzki oraz kapitał strukturalny, przy czym ten ostatni dzieli się na kapitał wewnętrzny (organizacyjny), oraz kapitał zewnętrzny (rynkowy). W obrębie kapitału rynkowego możliwe jest jeszcze wyodrębnienie kapitału relacji oraz kapitału procesów [Edwinsson, Malone 2001]. W opracowaniu założono, że kapitał intelektualny obejmuje trzy główne elementy: kapitał ludzki, organizacyjny oraz rynkowy (rys. 1).



Rysunek 1. Kapitał intelektualny

Zródło: opracowanie na podstawie Edvinsson, Malone 2001.

W przypadku przedsiębiorstw agrobiznesu sprawdza się pogląd, że ze względu na brak idealnej metody pomiaru kapitału intelektualnego można jedynie próbować dostosować istniejące narzędzie do konkretnych warunków funkcjonowania firmy [Kasiewicz i in. 2006]. Przesłanki te zaważyły na doborze metody pomiaru również w omawianym przypadku. Ponadto w opracowaniu starano się uwzględnić ograniczenia wynikające ze specyfiki prowadzenia przedsiębiorstwa rolniczego, zwłaszcza w aspekcie prowadzenia sprawozdawczości finansowej i ustalania jego wartości rynkowej. W efekcie, do próby oceny kapitału intelektualnego wybrano model należący do metod oceny punktowej – metodę oceny punktowej ważonej oraz profilu oceny zaproponowaną przez Wachowiaka i Sopińską [Wachowiak 2005]¹.

W celu określenia poziomu kapitału intelektualnego przeprowadzono dwukrotnie, w 2-letnim odstępie czasu (w 2007 i 2009 r.), wywiad ustrukturyzowany z kadrą zarządzającą przedsiębiorstwa A. Narzędziem badawczym był 3 częściowy arkusz, w którym część pierwsza dotyczyła kapitału ludzkiego, druga – kapitału organizacyjnego, a ostatnia – kapitału rynkowego. Analiza kapitału ludzkiego odnosiła się do szeroko rozumianych umiejętności, wiedzy i doświadczenia pracowników oraz kadry zarządzającej przedsiębiorstwa. Badanie kapitału organizacyjnego zmierzało do odzwierciedlenia stanu infrastruktury organizacyjnej wspierającej kapitał ludzki, a zwłaszcza takich czynników, jak: jakość i zasięg systemów informacyjnych, reputacja firmy, koncepcja organizacyjna i dokumentacja oraz posiadane patenty i prawa własności intelektualnej. Ocena kapitału rynkowego (klienckiego) umożliwiła opis relacji przedsiębiorstwa z otoczeniem (kontrahentami i konkurentami), a w efekcie końcowym dała możliwość pomiaru uznania marki przez klientów [Edvinsson, Malone 2001, Łach, Rutkowska 2005].

Badanie kapitału intelektualnego połączono z analizą sytuacji majątkowej i finansowej przedsiębiorstwa, wykorzystując w tym celu dane sprawozdawczości księgowej, tj. bilansu oraz rachunku zysku i strat [Łach, Rutkowska 2005]. Informacje te stanowią tło rozważań poświęconych kapitałowi intelektualnemu badanego podmiotu.

Przedmiotem badań było przedsiębiorstwo należące do wiodących podmiotów agrobiznesu w Wielkopolsce. Działa w branży rolno-spożywczej, prowadząc działalność produkcyjną, handlową i usługową, gospodarując na łącznej powierzchni 1530 hektarów, w tym 1461,11 ha użytków rolnych. Podstawową działalnością spółki są uprawy rolne, połączone z chowem zwierząt (bydło ras mięsnych). Dominującą uprawą są ziemniaki dla przemysłu spożywczego na chipsy i frytki. Oprócz ziemniaków uprawiane są buraki cukrowe, zboża, rzepak i kukurydza. Dodatkowym przedmiotem działalności spółki jest działalność usługowa związana z uprawami rolnymi, wynajmem maszyn i urządzeń rolniczych z obsługą, produkcja pasz i rozprowadzanie wody.

¹ W metodzie tej poszczególnym twierdzeniom opisującym składowe kapitału intelektualnego w każdym z trzech obszarów analitycznych, tj.: kapitale ludzkim, organizacyjnym i rynkowym, przypisuje się oceny punktowe od 1 do 3. Uzyskane wartości mnoży się przez wagi w celu zwiększenia obiektywizmu oceny.

Pod względem ekonomicznym podmiot zalicza się do silnych, nieodbiegających od średniej w sektorze, a nawet wyróżniających się w sposób pozytywny na jego tle. Wartość aktywów ogółem przedsiębiorstwa charakteryzuje się stosunkowo niewielką, typową dla przedsiębiorstw branży rolnictwo zmiennością i oscyluje w granicach 15-16 mln zł. W ich strukturze dominującą rolę odgrywają aktywa trwałe, stanowiące ok. 70% ich sumy. Ponadto przedsiębiorstwo charakteryzuje wysoki udział kapitału własnego, który wahał się w przedziale 81-85% pasywów ogółem. Sugeruje to zachowawczy sposób gospodarowania, co z kolei wpływa na obniżenie efektywności działalności [Wasilewski 2006].

Na ogół podmioty działające w sektorze „rolnictwo” charakteryzują się dość wysoką płynnością przy stosunkowo niskiej rentowności. Badane przedsiębiorstwo pod tym względem nie odbiega od średniej branży. Wskaźnik płynności bieżącej w badanym okresie oscyluje na poziomie około 2,5 (wobec średniej wartości sektorze 2,6). Płynność szybka natomiast nie ulega większym wahaniom, utrzymując się na poziomie 1,3 (przy średniej dla sektora rolnictwo). Jednostka posiada niewielką nadpłynność w obszarze wskaźnika płynności III stopnia, a co się z tym wiąże, powinna dążyć do usprawnienia obrotu aktywami bieżącymi. W badanym okresie wzrosły przychody przedsiębiorstwa przy jednoczesnej zwwyżce kosztów działalności operacyjnej (o ponad 20% przy wzroście przychodów na poziomie 14%). Należy zauważyć, że w okresie drugiego badania, tj. na początku 2009 roku, koszty działalności operacyjnej były wyższe od przychodów ze sprzedaży i podmiot osiągnął zysk z działalności operacyjnej tylko dzięki otrzymanym dotacjom. Niemniej jednak w całym badanym okresie przedsiębiorstwo wypracowywało zysk netto.

Wyniki badań

Uzyskane wyniki pomiaru kapitału intelektualnego metodą oceny punktowej ważonej oraz profilu oceny wskazują na szczególną rolę ludzi w kreowaniu reputacji firmy. Reputacja ta, określana też wartością firmy dla otoczenia, była tym większa im bardziej przyjaźnie i uczciwie traktowani byli klienci, im większym profesjonalizmem charakteryzowali się przedstawiciele i kierownictwo przedsiębiorstwa. To ogólne wrażenie opisują wyniki pierwszej części arkusza pomiarowego, dotyczącej kapitału ludzkiego. Pozwoliły one na ocenę takich elementów, jak: stałość zatrudnienia, wykształcenie, doszkalanie w formie kursów oraz bezpośredniego dzielenia się wiedzą i doświadczeniem ze współpracownikami, a także sposób przekazywania informacji oraz znajomość strategii przedsiębiorstwa (tab. 1).

Tabela 1. Zmiany ocen przedsiębiorstwa w obszarze kapitał ludzki

Cecha	Ocena max (pkt.)	Ocena uzyskana przez przedsiębiorstwo		
		2007	2009	Zmiana
Czas poświęcony na szkolenie jednego pracownika	9	3	3	0
Udział pracowników z wyższym wykształceniem	9	3	3	0
Fluktuacja roczna pracowników z wyższym wykształceniem	9	9	9	0
Odsetek pracowników objętych systemem mentoringu	9	-	3	-
Źródła informacji wewnętrznej w przedsiębiorstwie	9	9	9	0
Umiejętność pracy z komputerem	6	4	2	-2
Średnia wieku pracowników na stanowiskach kierowniczych	6	4	4	0
Liczba zgłaszanych w ciągu roku inicjatyw na 1 pracownika	6	2	2	0
Odsetek realizowanych inicjatyw na 1 pracownika	6	2	1	-1
Odsetek pracowników, którzy znają strategię przedsiębiorstwa	6	6	4	-2
Doświadczenie kierownicze w przedsiębiorstwie	3	-	2	-
Znajomość języków obcych	3	3	1	-2
Przeciętna długość zatrudnienia w przedsiębiorstwie	3	3	3	0
Odsetek kierowników, którzy ukończyli studia ekonomiczne	3	2	2	0
Środki finansowe na podnoszenie kwalifikacji pracowników	3	-	1	-
Razem	90	50	49	x

Źródło: opracowanie własne.

W badanym obszarze najwyższe oceny uzyskały: stałość zatrudnienia mierzona fluktuacją roczną kadry oraz skuteczność przepływu informacji wewnętrznej. Nieco niższe noty otrzymały umiejętność pracy z komputerem oraz wiek kadry zarządzającej. Najniżej natomiast oceniono zarówno czas przeznaczony na szkolenia, jak i nakłady ponoszone na ten cel. Okazało się, że przedsiębiorstwo relatywnie mało czasu przeznacza na szkolenie i doszkalanie pracowników, co powiązano z faktem niewielkiej fluktuacji rocznej kadry, jak również stałością zatrudnienia podstawowego personelu odpowiadającego za kontakty i obsługę klienta. Badanie pozwoliło na dostrzeżenie i docenienie znaczenia mentoringu jako sposobu przekazywania wiedzy i doświadczenia wśród pracowników, co tym bardziej zyskuje na znaczeniu, że kierownictwo firmy oraz kadra średniego szczebla, to na ogół osoby z wyższym wykształceniem, (niekoniernie kierunkowym, tj. rolniczym), o dużym doświadczeniu zawodowym (z przedziału wiekowego 52-55lat), związane z firmą od 10 i więcej lat. Kadra kierownicza to również osoby w sposób biegle posługujące się sprzętem komputerowym oraz znające języki obce w stopniu pozwalającym na swobodną komunikację. W ocenie punktowej stosunkowo dobrze zaprezentowały się takie aspekty zarządzania przedsiębiorstwem, jak znajomość celu działania i strategii wśród wszystkich zatrudnionych.

Zgodnie z założeniami metody pomiarowej starano się również uzyskać w przedsiębiorstwie ocenę elementu innowacyjności kapitału ludzkiego, mierząc go ilością zgłoszonych i zrealizowanych inicjatyw przypadających na jednego pracownika. W badanym podmiocie, ze względu na charakter prowadzonej działalności, cecha ta nie jest jednak możliwa do określenia, a dopuszczalny stopień modyfikacji działań związanych z produkcją jest w istocie niewielki.

Drugim obszarem analityczny, był kapitał organizacyjny (tab. 2). Kapitał ten odzwierciedla w zasadzie cały system funkcjonowania przedsiębiorstwa w rozbiu na procesy wewnętrzne i zewnętrzne. Ocenie podlegają tu takie elementy, jak: struktura organizacyjna, kultura organizacji, infrastruktura informatyczna i kapitał rozwojowy wyrażony nakładami na badania i rozwój.

W badanym przedsiębiorstwie szczególne znaczenie przypisywano wdrożeniu i zastosowaniu systemów jakości, co pozostawało w ścisłym związku ze stosowanymi technologiami produkcji oraz przechowywania głównego produktu objętego wysoką standaryzacją, tj. ziemniaków z przeznaczeniem na chipsy i frytki. Znalazło to wyraz w ocenie punktowej przeprowadzonej w pierwszym z okresów badawczych – w 2007 r. po wzroście nakładów na badania i rozwój, w kolejnych latach wydatki minimalizowano. Duży nacisk w przedsiębiorstwie położono na rozwój nowoczesnych technologii uprawowych. Wśród tego rodzaju działań wymienić należy m.in. uprawę wczesnych odmian ziemniaka, skielkowanych po agrowłókniną, co nie tylko poprawia plon handlowy, ale również przyspiesza zbiór w porównaniu z tradycyjną uprawą, a w efekcie korzystnie wpływa na strukturę zbiorów (rozkładając je w czasie).

Tabela 2. Zmiany ocen przedsiębiorstwa w obszarze kapitał organizacyjny

Cecha	Ocena max (pkt.)	Ocena uzyskana przez przedsiębiorstwo		
		2007	2009	zmiana
Wewnętrzny system informowania pracowników	9	9	6	-3
Poziom informatyzacji	9	6	6	0
Wdrożenie systemów jakości	9	9	9	0
Nakłady finansowe w danym roku na badania i rozwój	9	6	3	-3
Stopień standaryzacji w przedsiębiorstwie	9	9	9	0
Sposób sformułowania strategii rozwoju przedsiębiorstwa	6	-	4	-
Istnienie i zasilanie baz danych	6	6	6	0
Charakter współpracy w zakresie doradztwa	6	6	6	0
Typ struktury organizacyjnej	6	2	2	0
Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie	6	4	4	0
System premiowania pracowników	3	1	1	0
Istnienie w przedsiębiorstwie kadry rezerwowej	3	1	1	0
Nakłady finansowe na infrastrukturę informatyczna	3	1	1	0
Liczba patentów i praw autorskich zarejestrowanych w 3 latach	3	-	1	-
Profil kultury organizacyjnej	3	2	3	+1

Źródło: opracowanie własne.

Dodatkowym atutem organizacyjnym były niewątpliwie zbiorniki wodne, zaspokajające potrzeby deszczowania na całej powierzchni nasadzeń ziemniaków oraz fakt posiadania specjalnych magazynów do przechowywania ziemniaków z kontrolowaną atmosferą sterowaną komputerowo, a także własne laboratorium, w którym przed wysyłką dokonuje się m.in. testów smażenia.

Przedsiębiorstwo działa w oparciu o strukturę funkcjonalną, z tradycyjną, nieco patriarchalną kulturę organizacyjną, która ulega pewnym transformacjom w kierunku kultury rynkowej. Przejawem tej kultury jest m.in. system premiowania pracowników, oparty o indywidualne premie uznaniowe oraz premie grupowe. Tradycjonalizm kultury organizacyjnej uwidacznia się również w fakcie braku kadry rezerwowej na wszystkich stanowiskach kierowniczych średniego i wyższego szczebla. Wśród pozytywnych zmian zachodzących w przedsiębiorstwie, wymienić należy jasno sformułowaną strategię działania i zapoznania z nią wszystkich pracowników, niezależnie od poziomu zaszerogowania.

Trzeci, ostatni obszar analityczny związany z badaniem poziomu kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa dotyczy kapitału rynkowego. Opisuje on więzi z odbiorcami, posiadanie baz informacji o nich, sposoby kształtowania relacji z nimi oraz ocenę ich potencjału. Zakłada również utrzymywanie właściwych relacji z pozostałymi uczestnikami gry rynkowej, zwłaszcza z konkurentami (tab. 3).

Tabela 3. Zmiany ocen przedsiębiorstwa w obszarze kapitał rynkowy

Cecha	Ocena max (pkt)	Ocena uzyskana przez przedsiębiorstwo		
		2007	2009	zmiana
Opieka nad stałymi klientami	9	6	3	-3
Liczba nowych produktów w ostatnich 3 latach	9	3	6	+3
Zasięg znajomości marki	9	6	9	+3
Istnienie baz klientów	9	9	9	0
Zadowolenie klientów	9	3	3	0
Stopa wzrostu udziału w rynku	6	4	4	0
Udział pozyskanych klientów w roku w ich ogólnej liczbie	6	2	2	0
Lojalność klientów	6	6	6	0
Formy współpracy z klientami	6	4	4	0
Wielkość klienta	6	6	6	0
Powiązania przedsiębiorstwa z klientami	3	2	3	+1
Udział klientów utraconych w ogólnej liczbie klientów	3	3	3	0
Formy kontaktu z klientem	3	2	3	+1
Dostępność dla klientów	3	3	3	0
Formy współpracy z konkurentami	3	1	3	+2
Razem	90	60	67	xxx

Źródło: opracowanie własne.

Analiza tego obszaru funkcjonowania przedsiębiorstwa wskazuje na pewien rodzaj stagnacji i zachowawczość, co w warunkach turbulentnego rynku wydaje się stanowić zagrożenie. Ogólną tendencją, wynikającą z porównania informacji o kapitale rynkowych w dwóch okresach badawczych, jest dążenie do utrzymywania stałych relacji z klientami, najlepiej popartych stałą umową handlową oraz zapewnienie dobrego kontaktu z firmą przez zwiększenie czasu dostępności i rozszerzenie form kontaktu (m.in. kontakt internetowy). Z drugiej jednak strony firma wydaje się być zadowolona z osiągniętych udziałów w rynku, bazując na grupie największych odbiorców, których otacza opieką. Pozytywną cechą w tym obszarze jest niewątpliwie poprawa i utrwalenie wśród klientów wizerunku marki firmy, a także nawiązanie kontaktów z firmami konkurującymi.

Analizę kapitału rynkowego warto odnieść do zaszczości bilansowych w obszarze zarządzania zapasami, należnościami i zobowiązaniami przedsiębiorstwa. Zaobserwowano wyjątkowo niekorzystne tendencje zmian, zwłaszcza wydłużenie rotacji należności (z 54 dni do 68 dni) oraz rotacji zapasów, która uległa zmianie w jeszcze większym stopniu, tj. wzrosła z 57 do 98 dni. Tym samym cykl operacyjny zwiększył się na przestrzeni dwóch lat o 55 dni. Rotacja zobowiązań zmieniła się w

najmniejszym stopniu, również wzrastając – o 5 dni, tj. do poziomu 52 dni pod koniec badanego okresu. Takie wartości wskaźników niekorzystnie wpłynęły na cykl konwersji gotówki, który wzrastał w roku 2009 z 65 do 114 dni. Porównując te wartości do średnich branżowych z tych lat, wynoszących średnio 52,5 dnia można stwierdzić, że sytuacja podmiotu w tym zakresie nie jest korzystna.

Można przyjąć, że wnioski z analizy kapitału rynkowego, jako jedyne z trzech komponentów kapitału intelektualnego, znajdują swoje odzwierciedlenie w wynikach ekonomicznych przedsiębiorstwa. Wzrost kosztów operacyjnych i brak wyrazistej wizji inwestycyjno-rozwojowej, zmuszają do niepokoju odnośnie przyszłości przedsiębiorstwa. Zastanawiającym jest także fakt, zdecydowanie wydłużających się terminów ściągania należności i magazynowania zapasów, które nie równoważą się z ewentualnym wydłużeniem czasu regulowania zobowiązań.

Fakt, że przedsiębiorstwo posiada ugruntowaną pozycję rynkową, popartą ciężko wypracowaną marką oraz posiada znaczący potencjał ekonomicznym sprawiają, że oczekuje się od niego bardziej zdecydowanych ruchów rozwojowych oraz racjonalniejszej gospodarki kosztami, co staje się możliwe przy pełniejszym niż dotychczas wykorzystaniu zasobu kapitału intelektualnego, zwłaszcza w jego aspektach ludzkim i organizacyjnym.

Podsumowanie i wnioski

Badanie kapitału intelektualnego przedsiębiorstw jako najcenniejszego i najwartościowszego zasobu przestało być już hipotetycznym postulatem, ale stało się praktycznym wnioskiem z zarządzania przedsiębiorstwami w wielu krajach, szczególnie tych o wysokim poziomie rozwoju ekonomicznego [Ujwary- Gil 2009]. Tym bardziej zasadnym wydaje się podjęcie tego rodzaju badań dla podmiotów sektora agrobiznesu, zwłaszcza zaś przedsiębiorstw rolniczych. Nie ulega wątpliwości, że przedsiębiorstwa te dysponują znacznym zasobem kapitału intelektualnego. Problematicznym pozostaje jednak uświadomienia ich kierownictwu faktu posiadania takiego kapitału i możliwości jego kreowania. Przeprowadzone badania potwierdziły, zarówno istnienie wysokiego poziomu kapitału intelektualnego jak i wskazały na jego niedocenienie jako wiodącego elementu potencjału konkurencyjnego przedsiębiorstwa, co znalazło swój wyraz w przeprowadzonej analizie ekonomicznej podmiotu. Okazało się też, że kapitał intelektualny staje się czynnikiem sprawczym pomnażania kapitału finansowego, a ten ostatni umożliwia rozwój kapitału intelektualnego na różnych płaszczyznach.

Literatura

- Edvinsson L., Malone M.S. 2001: Kapitał intelektualny. PWN, Warszawa.
- Kasiewicz S., Rogowski W., Kicińska M. 2006: Kapitał intelektualny spojrzenie z perspektywy interesariusze. Wyd. Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Kozera M., Golaś Z. 2009: Pomiar kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa rolniczego z wykorzystaniem metody oceny punktowej ważonej oraz profilu oceny. *Rocz. Nauk. SERIA*, t. XI, z. 5, s. 166-171.
- Macias J. 2009: Nowe koncepcje przewagi konkurencyjnej współczesnych przedsiębiorstw. *Przegląd Organizacji*, nr 9, s. 1-13.
- Lach K., Rautkowska J. 2006: Raport o sytuacji ekonomiczno-finansowej spółek nadzorowanych przez Ministra Skarbu Państwa, z co najmniej 25% udziałem Skarbu Państwa w kapitale zakładowym w 2006 roku.
- Lach K., Rautkowska J. 2008: Raport z badań zamówionych i sfinansowanych przez Ministerstwo Skarbu Państwa Warszawa.
- Raport o sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw państwowych, jednoosobowych spółek Skarbu Państwa i spółek z większościowym udziałem Skarbu Państwa opublikowanym przez Ministerstwo Skarbu Państwa. Departament analiz i prognoz z roku 2004.
- Serwis Nadzór Właścicielski 2007: Suplement. on-line.
- Ujwary-Gil A. 2009: Kapitał intelektualny a wartość rynkowa przedsiębiorstwa. Wyd. C.H. BECK, Warszawa.
- Wachowiak P. (red.) 2005: Pomiar kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa. SGH, Warszawa.
- Wasilewski M. 2006: Kapitał własny a wyniki ekonomiczne przedsiębiorstw rolniczych. *Rocz. Nauk. Rol.* seria G, t. 92, z. 2, s. 52-61.
- Woś A. 2004: W poszukiwaniu rozwoju polskiego rolnictwa. IERiGŻ-PIB, Warszawa.
[www.nadzor.msp.gov.pl/wai/nad/178/4842/Raport_o_sytuacji_ekonomiczno_finansowej_spolek_nadzorowanych_przez_Ministra_Sk.html].

Summary

The article presents the intellectual capital as an important resource of agricultural enterprises. Discusses the complex nature of this resource and the method for its measurement and evaluation. Pointed out the diversity of the various elements that constitute the intellectual capital i.e. human capital, organizational capital and market capital. It was noted that intellectual capital, although it plays an increasingly important role in agricultural business management is often unknowing, and thus underrated. Current diagnosis and monitoring of this resource seek to its development and more frequent use in general agricultural activity.

Adres do korespondencji:

dr Magdalena Kozera
Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu
Katedra Ekonomiki Przedsiębiorstw Agrobiznesu
ul. Wojska Polskiego 28
60-637 Poznań
tel. (61) 848 71 20
e-mail: mkozera@up.poznan.pl

mgr Mikołaj Parzonka
Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu
Katedra Ekonomiki Przedsiębiorstw Agrobiznesu
ul. Wojska Polskiego 28
60-637 Poznań
tel. (61) 848 71 19
e-mail: parzonka@up.poznan.pl