

Zasoby przedsiębiorstwa w teorii ekonomii

Wprowadzenie

Zaspokojenie różnorodnych potrzeb, stanowiących czynnik motywujący ludzką działalność, wiąże się z posiadaniem i wykorzystywaniem określonych zasobów (czynników wytwórczych). Działalność ludzką polegającą na wytwarzaniu różnych środków niezbędnych do zaspokojenia potrzeb ludzkich określa się mianem produkcji, a otrzymane na jej skutek dobra – produktami. Produkcja, niezależnie od poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego, zawsze odbywa się w warunkach obiektywnych ograniczeń (zasobów czynników wytwórczych i czasu). Z drugiej zaś strony potrzeby ludzkie są nieograniczone – w miarę zaspokajania jednych pojawiają się kolejne. W takiej sytuacji należy liczyć się z pojawieniem zjawiska rzadkości i koniecznością racjonalnego gospodarowania posiadanymi zasobami.

Podmioty gospodarujące zmuszone są do ciągłego dokonywania wyborów alternatywnych związanych z alokacją będących w ich dyspozycji zasobów i dążenia do optymalizacji tych wyborów. Optymalizacja wyboru polega na wyborze wariantu najlepszego i odrzuceniu wariantów gorszych, przy zastosowaniu określonych kryteriów oceny przez podejmującego decyzję [Kamińska, Kubska-Maciejewicz, Laudańska-Trynka, 1999, s. 13]. Z pełną racjonalnością mamy wówczas do czynienia, gdy znajdziemy optymalną alokację zasobów, zatem najlepszą z możliwych (*first best*)¹. Fakt istnienia wyboru pociąga za sobą konieczność rezygnacji z pewnych możliwości na rzecz innych (ponoszenia kosztu alternatywnego)².

Ostatnie lata zmieniły sposób myślenia o zasobach przedsiębiorstwa i źródłach przewagi konkurencyjnej. Szczególną uwagę zwrócono na zasoby niematerialne. W epoce społeczeństwa informacyjnego stały się one podstawowymi zasobami dla dynamicznie rozwijających się przedsiębiorstw. [Drucker 1999, s. 149] twierdzi, iż „stopniowo zysk pochodzący z tradycyjnych zasobów – pracy, ziemi i kapitału – staje się coraz mniejszy. Jedynym, a przynajmniej głównym producentem bogactwa są informacje i wiedza”.

* Autor jest pracownikiem Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego. Artykuł wpłynął do redakcji w czerwcu 2006 r.

¹ Z danego zasobu środków uzyskuje się wówczas maksymalne efekty bądź też dane efekty mogą być osiągnięte za pomocą minimalnego (najmniejszego) nakładu środków.

² Koszt alternatywny można określić jako wartość najbardziej preferowanej, lecz nie wybranej alternatywy [Kopycińska, 2001, s. 13] (*second best*).

Jednakże współczesny sposób definiowania zasobów ma solidne umocowanie w historycznym rozwoju myśli ekonomicznej. Problematyka ta pojawiła się już w myśli ekonomistów klasycznych (Petty, Smith, Say, Ricardo). Dorobek myśli ekonomicznej stanowi bazę dla twórców ujęć współczesnych (teoria zasobowa, teoria kapitału intelektualnego).

Uwzględniając powyższe, za cel główny niniejszego opracowania przyjęto przegląd klasycznej i współczesnej myśli ekonomicznej związanej z problematyką zasobów przedsiębiorstwa (czynników wytwórczych). Dla realizacji powyższego celu wykorzystano źródła w postaci istniejącego materiału teoretycznego zawartego w literaturze krajowej i obcej dotyczącej poruszanej problematyki.

Zasoby (czynniki wytwórcze) w dorobku myśli ekonomicznej

Pojęcie czynników wytwórczych (zasobów) pojawiało się już w myśli ekonomistów klasycznych.

Teorię czynników wytwórczych wprowadzoną dla ujęcia istoty tworzenia bogactwa narodowego możemy odnaleźć w systemie poglądów ekonomicznych **W. Petty'ego** – prekursora szkoły klasycznej. Wymieniał on cztery takie czynniki, przypisując dwóm pierwszym znaczenie pierwotne i równorzędne. Wymieniał je w słynnym powiedzeniu „Ojcem bogactwa jest praca, a matką – ziemia”. Za czynniki istotne, ale podrzędne Petty uznawał kwalifikacje zawodowe (*arts*) i różne zasoby (*stocks*), które czynią pracę wydajniejszą [Stankiewicz, 1998, s. 152-153].

A. Smith pojmując dwoiście wartość – jako użyteczność pewnego towaru i jako możliwość nabycia innego dobra – rozróżniał wartość użytkową i wymienną. Pomijając aspekt wartości użytkowej, zajmował się wyjaśnieniem istoty wartości wymiennej, która określa ceny towarów, uwzględniając tu dwa punkty widzenia.

W pierwszym przypadku odwoływał się do dziejów wymiany w społeczeństwie pierwotnym, zanim zawłaszczono ziemię i zgromadzono kapitały. Wtedy cały produkt pracy żywej należał do robotnika. W *Badaniach nad naturą i przyczynami bogactwa narodów* [Smith, 1954, s. 40] pisał, iż „praca była pierwszą ceną, pierwotnym pieniądzem nabywcy, którym się płacono za wszelkie przedmioty”, formułując jako pierwszy teorię wartości opartej na pracy.

Wraz z rozwojem społeczeństwa muszą pojawić się renta i zysk. Wartość w wymianie mierzy się ilością pracy uprzedmiotowionej, którą można w zamian uzyskać. Na wartość tę składają się trzy części [s. 67]: płaca, zysk i renta gruntowa („dogmat Smitha”). Właściciel kapitału sprzedając produkt pracy robotnika najemnego otrzymuje w cenie zwrot poniesionych kosztów oraz zysk. Podobnie właściciel ziemi otrzymuje rentę gruntową za prawo użytkowania jego gruntu.

Pierwsza z przedstawionych koncepcji wartości została podjęta i rozbudowana przez D. Ricardo, drugą rozwinął J.B. Say wraz z innymi przedstawicielami ekonomii późnoklasycznej.

D. Ricardo stanowczo odrzucił tezę zawartą w „dogmacie Smitha”, o wartości opartej na koszcie produkcji i koncentrował się na koncepcji wartości opartej na pracy. Wywód w tym zakresie, zaprezentowany w *Zasadach ekonomii politycznej i opodatkowania* jest jednoznaczny i bardzo precyzyjny – [Ricardo, 1957, s. 8-9] pisał: „Wartość towaru, to jest ilość jakiegoś innego towaru, który można otrzymać w zamian, zależy od względnej ilości pracy niezbędnej do jego wytworzenia, nie zaś od większego czy mniejszego wynagrodzenia, które zapłacono za tę pracę”. Teoria wartości opartej na pracy pozwala precyzyjnie wytłumaczyć przyczyny zmian relacji cenowych – są nimi zmiany w nakładach pracy wymienianych towarów. Wzrost wydajności pracy, którego podstawowym nośnikiem jest postęp techniczny, spowoduje więc spadek wartości towarów.

Kapitał i ziemia nie tworzą nowej wartości. Otrzymują wynagrodzenie z wartości produktu powstałej dzięki nakładom pracy. Kapitał jest jednak konieczny w procesie produkcji – posługiwali się nim manufakturzyści i posługują dzisiejsi kapitaliści. Łączna wysokość płac, zysków i rent – dochodów czynników wytwórczych – jest równa wytworzonej wartości. Zmiany w poziomie jednego z dochodów oddziałują na poziom dochodów pozostałych, w związku z czym istnieje konflikt interesów zwłaszcza między kapitalistami i landlordami.

J.B. Say odrzucił tezy Smitha i Ricardo o wartościotwórczej roli pracy. Górną granicę wartości wymiennej, a więc i ceny dobra stanowi jego użyteczność, rozumiana jako subiektywna ocena nadana mu przez kupującego i sprzedającego. Dolną zaś granicę wyznaczają koszty jego produkcji. Praca, obok kapitału i ziemi, jest tylko jednym z czynników wartościotwórczych. Tym co łączy wymienione czynniki ze sobą w procesie wytwarzania użyteczności jest wzajemne świadczenie usług, które uzasadniają otrzymywanie w zamian dochodów. Wynagrodzenie tych czynników i łączne koszty produkcji to suma: płacy, procentu i renty gruntowej.

Takie ujęcie stanowiło nowość w literaturze. Dawny zysk (traktowany przez Smitha jako wynagrodzenie czynnika kapitał) został rozdzielony pomiędzy procent oraz płacę przedsiębiorcy. Płaca stanowiła zatem część dochodów otrzymywanych za usługi świadczone przez robotników i przedsiębiorców (czynnik praca). Tym samym Say rozszerzył zdefiniowane przez Smitha pojęcie pracy produkcyjnej i po raz pierwszy akcentował rolę przedsiębiorcy, nie utożsamianego z kapitalistą jako właścicielem kapitału. Przedsiębiorca nie musi posiadać kapitału, może go pożyczyć od kapitalisty i efektywnie spożytkować, będąc posiadaczem szczególnego potencjału – zdolności organizacyjnych, kierowniczych i zarządczych [Spychalski, 1999, s. 133-134]. W ten sposób mówiąc o trzech czynnikach produkcji, faktycznie wprowadził czwarty: przedsiębiorczość, wyprzedzając idee Marshalla czy Schumpetera.

Skrajną w pewnym sensie, wersję ricardowskiej teorii wartości opartej na pracy sformułował **K. Marks**³. Nie uznawał on kapitału jako osobnego czynnika

³ Mimo że Karol Marks stał się przywódcą kierunku socjalistycznej i komunistycznej myśli społeczno-gospodarczej, jego doktryna ekonomiczna była przede wszystkim jednak teorią ekonomii kapitalizmu. Nie zajmował się bliżej ekonomią socjalizmu, wskazując tylko zasadnicze, ogólne

wartościotwórczego. Jedynym źródłem pomnażania wartości jest praca ludzka, której społeczny charakter przejawia się w wymianie. Pisał o pracy „żywej” i „uprzedmiotowionej” (czyli kapitale)⁴.

Marks rozróżniał pracę i siłę roboczą. Przedmiotem transakcji między kapitalistą a robotnikiem nie jest praca jako taka, lecz zdolność do pracy (siła robocza) traktowana jako całość kształt uzdolnień fizycznych i duchowych istniejących w organizmie, w żywej osobowości człowieka i uruchamianych przez niego przy wytwarzaniu jakichkolwiek wartości użytkowych. Jako towar siła robocza ma wartość, którą określa czas pracy niezbędnej do jej odtworzenia, co sprowadza się ostatecznie do wartości środków niezbędnych do utrzymania robotnika i jego rodziny (dopływ nowych rąk do pracy).

Wartość wytworzona przez robotnika w procesie pracy jest większa od wartości jego siły roboczej, wyrazem której jest płaca robocza. Pojawiająca się nadwyżka stanowi wartość dodatkową, którą zagarniają kapitaliści z samego tytułu własności środków produkcji. To właśnie wartość dodatkowa jest źródłem zysku, a następnie kapitału [Romanow, 1999, s. 91].

A. Marshall – twórca szkoły neoklasycznej – nawiązując do dorobku szkoły klasycznej⁵ rozszerzył tradycyjne ujęcie czynników wytwórczych o dodatkowy – odrębny od kapitału – czynnik organizacji produkcji czy przedsiębiorczości, wynagrodzenie którego stanowi zysk przedsiębiorcy. Przedsiębiorca stał się najważniejszym elementem teorii szkoły neoklasycznej – to on łączy czynniki produkcji w przedsiębiorstwie i wykorzystuje istniejące warunki, nadając produkcji odpowiednią organizację. O przedsiębiorczości wcześniej pisał Say, jednakże nie w kontekście wyodrębnionego czynnika produkcji. Po raz pierwszy uczynił to Marshall [Stankiewicz, 1998, s. 268].

J.B. Clark, traktując ziemię jako szczególny rodzaj kapitału, przyjął założenie, że realizacja procesów produkcyjnych dokonywana jest z udziałem dwóch czynników wytwórczych: kapitału i pracy. Badał on wpływ na poziom produktu całkowitego zmian w zaangażowaniu jednego (zmiennego) czynnika wytwórczego, przy założeniu, że zaangażowanie drugiego (stałego) pozostaje na nie-

jej cechy. Zadanie to pozostawił ludziom mającym żyć w okresie rewolucji socjalistycznej i po jej zakończeniu.

⁴ Czyli pracy wcześniej wykonanej, tj. zrealizowanej w wytworzonych dobrach rzeczowych, m.in. w narzędziach pracy. Podobny podział wprowadził **J. Mill**, usiłując ratować przed zarzutami krytyków teorię wartości opartej na pracy Ricarda. Jeszcze szerzej kategorię pracy ujął **J.R. Mac Culloch**, przypisując ją nie tylko działalności wykonywanej przez ludzi, ale i przez zwierzęta oraz siły przyrody. Ujęcie takie godziło w pewnym sensie myśl Ricarda z tezami Saya. Spotkało się jednakże z ostrą krytyką. Zob. [Spsychalski, 1999, s. 137-138].

⁵ Marshall – w ślad za ekonomią klasyczną czy późnoklasyczną – koszty produkcji traktował jako wynagrodzenie czynników produkcji. Składają się nań (tzw. koszt realny): płaca i procent jako płatność odpowiednio za: wysiłek, czyli ofiarę pracy i oczekiwanie czyli ofiarę rezygnacji z bieżącej konsumpcji. Trzeci czynnik – ziemia – nie był włączany do kosztu realnego, gdyż nie występuje tu element wysiłku i oczekiwania. Zob. [Romanow, 1999, s. 113]. Inspirację takiego ujęcia stanowiła koncepcja **N.W. Seniora**, który podobnie koszty produkcji sprowadzał do dwóch rodzajów ofiar ponoszonych zarówno przez robotników, jak i kapitalistów: trudu wykonywania pracy oraz wstrzemięźliwości. Senior odmiennie jednak postrzegał czynniki produkcji, uznając właściwie tylko dwa: kapitał i ziemię (siły natury).

zmienionym poziomie. W efekcie sformułował prawo malejącej produktywności krańcowej czynników wytwórczych, które stanowiło rozszerzenie z rolnictwa na wszelkie produkty i czynniki produkcji prawa malejącej produktywności gruntów.

Subiektywiści austriaccy (C. Menger, E. Böhm-Bawerk) uznając teorię czynników wytwórczych jako podstawę podziału dochodu narodowego, odrzucali poklasyczną tezę, iż czynniki wytwórcze są wartościotwórcze a wytworzony przez nie produkt jest równy sumie płac, procentów i rent. To konsument nadając wartość dobrom (w zależności od przypisywanych im użyteczności – prawa Gossena), decyduje jednocześnie o sumie wynagrodzeń czynników wytwórczych.

Przedstawiciele tego nurtu myśli ekonomicznej (zwłaszcza **Fryderyk von Hayek** i kontynuatorzy jego myśli) podkreślali znaczenie wiedzy o rynku zdobywanej przez podmioty gospodarcze oraz konkurencji traktowanej jako proces przyczyniający się do dyfuzji wiedzy, a w konsekwencji do rozwoju gospodarczego przedsiębiorstw i gospodarek [Godłów-Legiędź, 1992, s. 89-102]. Praktyczna wiedza o rynku pozwala przedsiębiorcom dokonywać alokacji zróżnicowanych zasobów z myślą o zaspokajaniu potrzeb rynkowych. Wynik finansowy jest efektem zajmowania określonej pozycji konkurencyjnej. Ten miernik efektywności działalności gospodarczej dostarcza także informacji o posiadanej kompozycji zasobów, które przyczyniły się do osiągnięcia aktualnej pozycji [Sulimowska-Formowicz, 2002, s. 44].

J.A. Schumpeter twierdził, iż cały wytworzony produkt dzieli się pomiędzy pracę i ziemię. Dobra kapitałowe otrzymują jedynie zwrot poniesionych nakładów. Zysk, traktowany jako odrębny dochód, pojawia się dopiero w warunkach rozwoju i wzrostu gospodarczego, motorem którego są innowacje wprowadzane przez przedsiębiorców – traktowane jako czynnik wytwórczy.

[Schumpeter, 1960] innowacje rozumiał bardzo szeroko i definiował jako nowe kombinacje różnych materialnych elementów i produkcyjnej siły człowieka, których istotą jest: wytworzenie nowego produktu lub wprowadzenie na rynek towarów o nowych właściwościach, posłużenie się nową metodą produkcyjną; znalezienie nowego rynku zbytu; zdobycie nowych źródeł surowców czy wprowadzenie nowej organizacji produkcji. Innowacje usprawniają procesy zachodzące w przedsiębiorstwie, poprawiając efektywność wykorzystania dostępnych zasobów. Zdolność przedsiębiorstwa do podejmowania działań innowacyjnych jest podstawą do osiągania przewagi konkurencyjnej i determinantą zróżnicowania podmiotów z punktu widzenia ich siły rynkowej [Sulimowska-Formowicz, 2002, s. 43].

Procent – według Schumpetera – nie jest traktowany jako wynagrodzenie czynnika wytwórczego kapitał. Pojawia się dzięki powstaniu zysku jako odrębnego dochodu – stanowi opodatkowanie tego zysku. Przedsiębiorcy nie dysponując własnym kapitałem na realizację innowacji, są zmuszeni skorzystać z kapitałów obcych i podzielić się spodziewanym zyskiem z ich właścicielami.

Koncepcje Marshalla rozwinęła [Penrose, 1959] w swojej teorii wzrostu firmy, ujmując zasoby przedsiębiorstwa w sposób nowatorski. Penrose świado-

mie unikała używania pojęcia „czynniki produkcji”, uważając je za niezbyt wiele wyjaśniające. W świetle jej rozważań przedsiębiorstwo stanowi unikalną kolekcję zasobów produkcyjnych, które mogą być użyte do różnych celów w różnym czasie. Nie powinny one być traktowane jako „wsad do procesu produkcji, ich istotą jest, to że w zależności od kombinacji ilości i jakości zasobów oraz sposobów ich wykorzystania firma może dostarczyć klientom określony, choć zmienny, zestaw usług (ofertę rynkową). To właśnie możliwość wykorzystywania posiadanych zasobów w tak zróżnicowany sposób powoduje wyjątkowość każdej z firm działających na rynku, od tej wyjątkowości zależy zaś ich siła (s. 24-25)”. Penrose podkreślała zwłaszcza rolę kierownictwa firmy w procesie jej wzrostu. Zdolność kierownictwa do uczenia się i akumulacji uzyskanej wiedzy w postaci standardowych procedur warunkuje tempo wzrostu przedsiębiorstwa.

Współczesne ujęcie zasobów przedsiębiorstwa – teoria zasobowa

Zasoby organizacji (zwłaszcza niematerialne) stanowią centrum zainteresowania licznych współczesnych teorii opisujących coraz bardziej skomplikowane procesy zachodzące w jej wnętrzu i otoczeniu. Jedną z nich jest teoria, bazująca na podejściu Schumpetera oraz dorobku Penrose, znana w literaturze zachodniej jako Resource-Based View of the Firm (RBV), a w polskiej jako podejście zasobowe.

Nurt zasobowy jest w nauce zjawiskiem stosunkowo nowym, jego początki sięgają lat 50. XX wieku, szczególnie dynamicznie rozwija się od lat 90. do dnia dzisiejszego. Podstawowym zadaniem teorii zasobowej jest wyjaśnianie przyczyn osiągania przez firmy ponadprzeciętnych zysków, zajmowania określonej pozycji konkurencyjnej i tworzenie trwałych przewag konkurencyjnych poprzez odwołanie do czynników wewnętrznych firmy i nadawanie im podstawowego znaczenia, pierwszeństwa przed warunkami zewnętrznymi. W latach 80. koncentrowano się przede wszystkim na relacjach firmy z otoczeniem, czego wyrazem była niezwykle popularna analiza sił konkurencyjnych rozwinięta przez [Portera, 1994]. Podejście zasobowe ponownie przesunęło akcent na wnętrze firmy i przywróciło zainteresowanie zasobami i kompetencjami. Początków wyjaśniania zjawiska endogenicznego wzrostu przedsiębiorstwa można się doszukiwać już u Smitha, w jego analizie wpływu podziału pracy na poprawę produktywności przedsiębiorstw, a co za tym idzie wzrostu gospodarczego.

Teoria zasobowa przedstawia przedsiębiorstwo jako unikalną wiązkę materialnych oraz niematerialnych zasobów i umiejętności. To one odróżniają firmę od konkurencyjnych podmiotów i stanowią źródło przewagi konkurencyjnej. Rentowność przedsiębiorstw jest determinowana z jednej strony charakterystykami zasobów, tj. ich typem, rozmiarem i naturą, zaś niedoskonałością rynku czynników, na którym zasoby te są nabywane – z drugiej [Dierickx, Cool, 1989], [Reed, DeFillippi, 1990], [Barney, 1991], [Amit, Schoemaker, 1993].

Zasadniczym założeniem omawianej teorii jest teza, iż specyficzne, unikalne zasoby i umiejętności (tzw. aktywa strategiczne) umożliwiają firmie uzyskiwanie

trwałej przewagi konkurencyjnej i w efekcie stałych, ponadprzeciętnych dochodów. Wiele uwagi na gruncie teorii zasobowej poświęca się w tym kontekście charakterystykom tychże zasobów. Problematykę tę cechuje wielość ujęć.

[Barney, 1991, s. 99-120] do cech charakteryzujących aktywa strategiczne zaliczył: cenność, rzadkość, trudność imitacji oraz substytucji. [Amit, Schoemaker, 1993] z kolei wyróżnił: rzadkość, niską mobilność, ograniczoną imitowalność, oraz substytucyjność, możliwość przywłaszczenia, trwałość, wzajemne uzupełnianie, dopasowanie do strategicznych czynników branży. [Peteraf, 1993, s. 186] do grupy czynników decydujących o strategicznym charakterze danego zasobu zaliczył: niedoskonałą imitowalność, niedoskonałą substytucyjność, niedoskonałą mobilność, różnorodność, ograniczenia *ex ante* i *ex post*. [Collins, Montgomery, 1995] proponują następujący zestaw charakterystyk: niedoskonałą imitowalność, trwałość, możliwość przywłaszczenia, substytucyjność, doskonałość.

Za [Dytwaldem, 1996, s. 24-25] można przedstawić koncepcję integrującą dotychczas zaprezentowane podejścia. Znaczenie zasobów przedsiębiorstwa jako strategicznych czynników budujących przewagę konkurencyjną można zatem rozpatrywać poprzez pryzmat następującego zestawu cech charakterystycznych:

- trwałość, odzwierciedlająca wpływ czasu na wartość zasobu (na zasoby materialne czas wpływa deprecjonująco, większość zasobów niematerialnych z kolei z czasem zwiększa swoją wartość),
- trudność imitacji, odzwierciedlająca stopień niemożności skopiowania danego zasobu przez konkurentów, związanej z:
 - fizyczną unikalnością (np. patenty),
 - koniecznością akumulacji w czasie (długotrwałych procesów kreowania zasobów, np. kreowania marki, nie da się skrócić, bez szkody dla efektu imitacji),
 - specyficzną ścieżką rozwoju (trudność powielenia wszystkich uwarunkowań, które przyczyniły się do ukształtowania się danego zasobu, np. kultura organizacyjna),
 - nieopłacalnością (np. zakup technologii),
 - niejasnością związków przyczynowo-skutkowych zachodzących w ramach danej wiązki aktywów (np. interakcje między pracownikami),
- niedoskonała substytucyjność, odzwierciedlająca stopień niemożności zastąpienia danego zasobu przez inny zbliżony właściwościami,
- możliwość kupna (przywłaszczenia), w sytuacji braku możliwości skopiowania zasobów czy znalezienia dla nich substytutów,
- własność – o ile w przypadku zasobów materialnych problem własności nie występuje, o tyle wartość tworzona przez zasoby niematerialne, nie przypada jedynie ich właścicielowi – jest ona przedmiotem transakcji pomiędzy klientami, dystrybutorami, dostawcami i pracownikami.

Drugim z podstawowych założeń podejścia zasobowego jest teza o różnorodności firm pod względem posiadanych przez nie zasobów i umiejętności, tłumacząca różnice pomiędzy firmami w zakresie osiągniętych efektów (zysków).

Są one funkcją zdolności poszczególnych podmiotów do wykorzystywania niedoskonałości i niekompletności rynków czynników wytwórczych [Głuszek, 2001, s. 86, 92], rozumianych jako bariery mobilności zasobów. Mogą na to mieć wpływ następujące czynniki [Dytwald, 1996, s. 25]:

- wysokie koszty alokacji (przemieszczania) zasobów,
- niedoskonałość informacji,
- specyficzność zasobów (które mogą być produktywne jedynie w określonych warunkach),
- niemożność transferu umiejętności (przejęcie jedynie wiedzy jawnej, nie zaś utajonej).

Niedoskonała mobilność zasobów, czyli niemożność nabycia lub duplikowania przez firmy operujące na rynku tych samych zasobów, które zadecydowały o sukcesie innych firm, determinuje nierównomierną dystrybucję tychże zasobów pomiędzy konkurującymi podmiotami, co wpływa w konsekwencji na utrzymywanie się i pogłębianie heterogeniczności zasobów w czasie. Stąd, nawet gdy możliwe jest pozyskanie identycznych materialnych czynników produkcji, niepełna znajomość przyjętego przez konkurenta sposobu ich wykorzystania prowadzi do trudności imitacji [Collis, Montgomery, 1995].

W modelu RBV dowodzi się, iż współczesne przedsiębiorstwa budują przewagę konkurencyjną w szczególności na zasobach niematerialnych, czyli wiedzy, umiejętnościach i doświadczeniu pozwalających dostarczać klientom unikalną wiązkę wartości, którą tworzą łącznie oferowane produkty i towarzyszące im usługi. Te przedsiębiorstwa, które na bazie posiadanych zasobów i umiejętności potrafią wykreować i dostarczyć produkty zaspokajające potrzeby klientów w sposób lepszy i bardziej efektywny od konkurentów, osiągają przewagę konkurencyjną na wybranych przez siebie rynkach, mogą także wykorzystywać posiadane zasoby i umiejętności do zaspokajania innych potrzeb i oczekiwań nabywców, czyli zdobywać nowe rynki oraz tworzyć „rynki przyszłości”.

Współczesny sposób klasyfikacji zasobów

Jednym z najczęściej proponowanych sposobów klasyfikowania zasobów organizacji jest podział na zasoby materialne i niematerialne [Grant, 1991], [Collins, Montgomery, 1995], [Obłój, 1993, s. 85], [Pierścionek, 1996, s. 118].

Materialne składniki zasobów to zasoby rzeczowe, ludzkie oraz finansowe [Głuszek, 2001, s. 86]. Niektórzy autorzy [Barney, 1991, s. 99-120] wymieniają także zasoby organizacyjne oraz informacyjne. Zasoby materialne organizacji tworzy większość składników majątkowych odzwierciedlanych w bilansie. Pomimo wielości metod wykorzystywanych do wyceny majątku firmy, ich wartość można precyzyjnie określić. Zasoby niematerialne z kolei są bardzo trudne do obiektywnej wyceny.

Wprowadzony podział zasobów na materialne i niematerialne, mimo iż wydaje się klarowny, nie odzwierciedla w pełni struktury wartości nowoczesnych organizacji. Nie jest także wolny od kontrowersji (np. kwestia zasobów

ludzkich). Stąd wynika konieczność prowadzenia dalszych fragmentacji w ramach wyodrębnionej struktury. Uwzględniając jednakże fakt, iż zasoby materialne sukcesywnie tracą na znaczeniu jako źródła przewagi konkurencyjnej [Wawrzyniak, 2001, s. 52], należy skupić się w tych działaniach głównie na zasobach niematerialnych.

[Hall, 1992, s. 136] proponuje, aby zasoby niematerialne dzielić na dwie kategorie:

- aktywa,
- umiejętności.

Umiejętności definiowane są jako zdolności do użytkowania zasobów [Sitek, 1997, s. 758], wynikające z wiedzy przenoszanej i rozwijanej przez kapitał ludzki firmy. To one decydują o stopniu wykorzystania dostępnych zasobów, w związku z czym mogą stanowić źródło potencjalnej przewagi konkurencyjnej. Mają charakter specyficzny dla danej firmy czy branży, wynikający z kompleksu historycznych oddziaływań między zasobami. Umiejętności można abstrakcyjnie uznać za dobra pośrednie wytwarzane przez firmę w celu efektywniejszego gospodarowania zasobami. Podejście takie zbieżne jest z rozumieniem czynnika wytwórczego technologia (przedsiębiorczość, innowacyjność) traktowanego jako wiedza jak łączyć w sposób produkcyjny zasoby oraz umiejętność organizowania i kierowania procesem produkcyjnym [Kamerschen, McKenzie, Nardinelli, 1999, s. 6]. Aktywa (zasoby) mają charakter statyczny i przedstawiają możliwości, natomiast umiejętności są strumieniami podlegającymi dynamice zmian czasowych [Penrose, 1959]. Wraz z przejściem przedsiębiorstwa (traktowanego jako wiązka zasobów) nabywca może z pewnością przejść aktywa niematerialne (patenty, znaki handlowe). Może mieć jednakże znacznie większe problemy z transferem umiejętności (np. zdolność uczenia się). Tu przebiega linia podziału.

Można także zastosować inne kryteria podziału zasobów niematerialnych wyróżniając [Hall, 1992, s. 140]:

- zasoby zależne lub niezależne od ludzi,
- zasoby chronione (regulacyjne) i nie chronione prawem – drugie z wymienionych można podzielić ponadto na: pozycyjne, funkcjonalne i kulturowe.

W tabelicy 1 przedstawiono klasyfikację zasobów niematerialnych, wymienianych w literaturze przedmiotu – por. [Hall, 1993, s. 619], [Markiewicz, 2003, s. 23], [Rybak, 2003, s. 14], z uwzględnieniem powyżej przedstawionych kryteriów podziału.

Zasoby i umiejętności stanowią surowiec do budowy: kluczowych kompetencji (*core competences*) lub wyróżniających zdolności (*distinctive capabilities*). Zasoby przedsiębiorstwa wraz ze zbudowanymi na nich kluczowymi kompetencjami/wyróżniającymi zdolnościami budują przewagę konkurencyjną na rynku, czyli wszystko to, co pozytywnie wyróżnia produkty firmy lub samą firmę spośród konkurentów w oczach klientów.

Tablica 1

Klasyfikacja zasobów niematerialnych

ZASOBY NIEMATERIALNE						
		funkcjonalne	kulturowe	pozycyjne	regulacyjne	
Zależne od ludzi	wiedza i umiejętności pracowników, dostawców i dystrybutorów	kultura organizacyjna, zdolność do uczenia się				Umiejętności
			reputacja, sieci kontaktów			Zasoby
Niezależne od ludzi			bazy danych, informacje	kontrakty, licencje, tajemnice handlowe, prawa własności		

Źródło: [Hall, 1992, s. 140]

Kluczowe kompetencje lub wyróżniające zdolności należałoby określić jako wiedzę, skumulowaną w postaci szczególnych umiejętności, którą można w twórczy sposób wykorzystać na potrzeby całej organizacji. Inaczej mówiąc, jest to umiejętność przekształcania zasobów w działanie. Kluczowe kompetencje związane są z technologiczno-produkcyjną biegłością w poszczególnych punktach łańcucha wartości, wyróżniające zdolności natomiast obejmują swoim zasięgiem cały łańcuch wartości przedsiębiorstwa [Stalk, Evans, Shulman, 1992], [Szymura-Tyc, 2002, s. 8].

Kluczowe kompetencje stanowią całokształt umiejętności, które wypracowały strategiczne jednostki biznesu w procesie kolektywnego organizacyjnego uczenia się – zatem są atrybutem organizacji zdywersyfikowanych. Umiejętność przekształcania posiadanych umiejętności w kompetencje, które pozwalają na generowanie nowych produktów i udoskonalanie starych, stanowi podstawę sukcesu organizacji. Kluczowe kompetencje stanowią korzenie, wyznaczające bazę dla kreowania produktów wychodzących naprzeciw oczekiwaniom aktualnych i przyszłych klientów, ale także i spoiwo łączące elementy składowe w organizm dostarczający wartość dla odbiorcy [Prahlad, Hamel, 1990, s. 79-81].

Wyróżniające zdolności z kolei stanowią pewien wzór zachowań firmy, związany ze strategiczną wiązką procesów w niej zachodzących, które wymagają międzyfunkcyjnej koordynacji, w celu dostarczenia wartości klientowi. Wyróżniające zdolności są mechanizmem, dzięki któremu kluczowe kompetencje są wprowadzane w życie. Sukces konkurencyjny zależy od umiejętności uczynienia z podstawowych procesów strategicznych zdolności umożliwiających zaspokojenie potrzeb klientów. W związku z tym zdolność ma charakter kluczowy (strategiczny) tylko wtedy, gdy zaczyna się i kończy na kliencie.

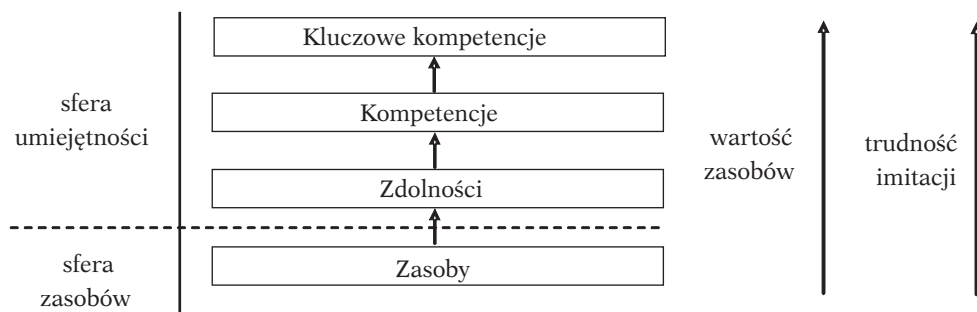
Oczywiście i w tym wypadku, wielość ujęć sprzyjała próbom integracji. [Leonard-Burton, 1992, s. 111-125] sumując obie kategorie określił je mia-

nem kluczowych umiejętności i zdefiniował jako wiedzę, odróżniającą firmę od innych i zapewniającą jej przewagę konkurencyjną, zawartą w: systemach fizycznych i technicznych, systemach zarządzania wiedzą, wiedzy i kwalifikacjach pracowników, zestawach norm i wartości organizacyjnych.

W świetle dotychczas przedstawianych sposobów grupowania niematerialnych czynników wartościotwórczych, ciekawym ujęciem wydaje się podział zasobów niematerialnych zaproponowany przez [Rybak, 2003, s. 14-17] na (rysunek 1):

- zasoby sensu stricto, traktowane jako usytuowane na najniższym szczeblu w hierarchii, posiadające relatywnie najmniejszą wartość strategiczną czynniki stanowiące wkład przekształcany w kolejnych ogniwach łańcucha wartości.
- zasoby sensu largo, które tworzą zasoby sensu stricto ze zdolnościami, kompetencjami i kluczowymi kompetencjami.

Rysunek 1. Hierarchia zasobów w przedsiębiorstwie



Źródło: [Rybak, 2003, s. 17]

Zasoby niematerialne w teorii kapitału intelektualnego

Problematykę roli aktywów (zasobów) niematerialnych w kreowaniu wartości i przewagi konkurencyjnej oraz ich taksonomii podnosi na swoim gruncie także teoria kapitału intelektualnego.

Na kategorię kapitału intelektualnego zwrócono uwagę obserwując stale powiększającą się dysproporcję pomiędzy wartością rynkową i księgową podmiotów notowanych na światowych giełdach papierów wartościowych. Czynniki wartościotwórcze tworzące kapitał intelektualny organizacji, odgrywając coraz istotniejszą rolę, znajdują się jednakże poza nawiasem tradycyjnego systemu pomiaru i sprawozdawczości, a wciąż wzrastające inwestycje przedsiębiorstw w aktywa niematerialne⁶ nie znajdują odzwierciedlenia w ich wartości księgowej.

⁶ Pojęcia aktywa niematerialne i kapitał intelektualny są bardzo często w literaturze przedmiotu ze sobą utożsamiane.

W latach 80. i 90. XX wieku podejmowano liczne próby stworzenia narzędzi wizualizacji i pomiaru niematerialnej części struktury kapitału całkowitego przedsiębiorstwa (kapitału intelektualnego). Mianem pionierskich w tym zakresie można określić prace:

- Grupy Konrada
- K.E. Sveiby'ego (E+T Frlag),
- L. Edvissona (Skandia AFS).

Jednym z głównych wątków prac wymienionych wyżej autorów było wyodrębnienie elementów strukturalizujących pozamaterialną część całkowitej wartości rynkowej podmiotu. Ich efekty zostały zestawione w tablicy 2.

Tablica 2

Sposoby klasyfikacji niematerialnych elementów struktury wartości rynkowej podmiotu

Grupa Konrada	K.E. Sveiby	L. Edvissona
1. kapitał całkowity składa się z: <ul style="list-style-type: none"> • tradycyjnego kapitału finansowego, • kapitału know-how, 2. kapitał know-how (przemianowany później na kapitał intelektualny) składa się z: <ul style="list-style-type: none"> • kapitału intelektualnego przypisanego jednostce – zwanego kapitałem indywidualnym, • kapitału intelektualnego przypisanego organizacji – zwanego kapitałem strukturalnym. 	aktywa niematerialne organizacji można podzielić na trzy grupy: <ol style="list-style-type: none"> a. strukturę wewnętrzną (kapitał strukturalny wewnętrzny), b. strukturę zewnętrzną (kapitał strukturalny zewnętrzny), c. kapitał ludzki. 	1. kapitał finansowy wraz z intelektualnym tworzą wartość rynkową, 2. kapitał intelektualny składa się z: <ul style="list-style-type: none"> • kapitału ludzkiego, • kapitału strukturalnego, 3. kapitał strukturalny składa się z: <ul style="list-style-type: none"> • kapitału klientów, • kapitału organizacyjnego, 4. kapitał organizacyjny jest poddawany kolejnym podziałom.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [The Invisible..., 1989], [Sveiby, 1997], [Edvinsson, 1997].

W opracowaniu, ze świadomością mnogości ujęć związanych z definiowaniem pojęcia – zob. np. [Hudson, 1993], [Steward, 1991], [Edvinsson, Malone, 2001], [Wiig, 1997], [Bratnicki, Dyduch, 2001], za [Ross G., Ross J., 1997] – przyjęto, iż kapitał intelektualny stanowi „sumę ukrytych (nienamacalnych) aktywów organizacji, nie uwzględnianych w jej sprawozdaniu finansowym, obejmującą zarówno to, co znajduje się w głowach pracowników, jak i to, co pozostaje po ich odejściu”.

Można przyjąć, iż na tak pojmowany kapitał intelektualny składa się (za G. i J. Ross, L. Edvinssonem i M.S. Malone oraz Grupą Konrada):

- kapitał ludzki (kapitał intelektualny przypisany jednostce),
 - kapitał strukturalny (kapitał intelektualny przypisany organizacji),
- kryterium zaś wyróżniania wymienionych kategorii jest własność zasobów. Właścicielem kapitału strukturalnego jest organizacja, zaś ludzkiego poszczególni jej członkowie. Kapitał ludzki stanowi wszystko to, co organizacja traci wraz z odejściem pracownika, zaś strukturalny wszystko to, co zdoła utrwalić.

Pionierskie prace stworzyły podwaliny kolejnych modeli grupujących elementy składające się na niematerialną część wartości przedsiębiorstwa, a także modeli pomiarowych. Wybrane ujęcia prezentuje tablica 3⁷.

Tablica 3

Sposoby strukturalizowania składników kapitału intelektualnego (aktywów niematerialnych)

Autor	Sposób strukturalizowania elementów kapitału intelektualnego (aktywów niematerialnych)
A. Brooking	dzieli kapitał intelektualny na: aktywa rynkowe, mienie intelektualne, aktywa ludzkie, aktywa infrastruktury.
D. Klaila	dzieli kapitał intelektualny na: aktywa ludzkie, aktywa intelektualne, własności intelektualne, aktywa strukturalne, aktywa firmowe.
P.H. Sulivan	dzieli kapitał intelektualny na: kapitał ludzki, aktywa intelektualne, własność intelektualną. Obok kapitału intelektualnego wyróżnia także kapitał strukturalny.
D.J. Skyrme	dzieli kapitał intelektualny na: kapitał ludzki, kapitał strukturalny, kapitał klienta.
N. Bontis	dzieli kapitał intelektualny na: kapitał pracowniczy, kapitał strukturalny, kapitał rynkowy.
J., G. Ross	kapitał intelektualny składa się z kapitału ludzkiego i strukturalnego. <ul style="list-style-type: none"> • kapitał ludzki to: kompetencje zatrudnionych, postawy zatrudnionych, zdolności intelektualne, • kapitał strukturalny to: relacje z zewnętrznymi partnerami, organizacja, kapitał rozwoju i wzrostu.
M. Bratnicki	dzieli kapitał intelektualny na: <ul style="list-style-type: none"> • kapitał społeczny, w którego skład wchodzi kapitał strukturalny, stosunki międzyludzkie i kapitał poznawczy, • kapitał ludzki, na który składają się kompetencje, zręczność intelektualna i motywacja, • kapitał organizacyjny, który dalej podzielić można na: kapitał rozwojowy, strukturę wewnętrzną oraz zewnętrzną.
J. Lichtarski	dzieli kapitał intelektualny na: osobowy lub bezosobowy, kapitał osobowy z kolei dzieli na: techniczny i organizacyjny, organizacyjny kapitał osobowy dzieli następnie na: skierowany do wewnątrz i na rynek.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Brooking, 1999], [Klaila, 2000], [Bontis, 1998], [Ross, Ross, Dragoneti, Edvisson, 1997], [Bratnicki, 1999], [Lichtarski, 2001], [Mikuła, 2002, s. 9]

Można zatem stwierdzić iż problematyka taksonomii niematerialnych czynników wartościotwórczych doczekała się w literaturze przedmiotu licznych ujęć, mimo iż na znaczenie zasobów niematerialnych w kontekście kreowania wartości i przewagi konkurencyjnej wartości zwrócono uwagę relatywnie niedawno.

⁷ Również i w przypadku przedstawionych ujęć mamy do czynienia z utożsamianiem pojęć: aktywa niematerialne i kapitał intelektualny.

Zakończenie

Ostatnie lata zmieniły zasadniczo sposób funkcjonowania wielu organizacji. Spowodowały, że teorie ekonomiczne, dotychczas opisujące rzeczywistość gospodarczą przestają być do niej adekwatne, gdyż powstały w warunkach stabilnego otoczenia, znikomej konkurencji, zamkniętych i odizolowanych od siebie gospodarek. Zjawiska wyznaczające kierunek nowoczesnych zmian stwarzają konieczność poszukiwania nowych koncepcji, wiernie odwzorowujących opisywane środowisko. W myśli ekonomicznej widoczna jest reorientacja zainteresowań w kierunku nowych źródeł przewagi konkurencyjnej współczesnego podmiotu gospodarującego – kapitału intelektualnego i aktywów niematerialnych. Współczesny bardzo szeroki sposób definiowania zasobów pozwala spojrzeć na przedsiębiorstwo bardziej całościowo (systemowo) na każdym etapie budowania przewagi konkurencyjnej. Nie jest jednak tak, aby współczesna koncepcja zasobów przedsiębiorstwa nie miała swojego, całkiem dobrze rozbudowanego, ugruntowanego w historycznym rozwoju myśli ekonomicznej. Wielu uznanych autorów wypowiadało się na ten temat. Dorobek ów zawiera poglądy, które stanowiły zapewne inspirację dla twórców ujęć współczesnych.

Bibliografia

- Amit R., Schoemaker P., [1993], *Strategic assets and organizational rent*, „Strategic Management Journal” Vol. 14.
- Barney J.B., [1991], *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*, „Journal of Management” Vol. 17, No. 1.
- Bontis N., [1998], *Intellectual Capital: An Exploratory Study That Develops Measurement and Models*, „Management Decisions” nr 2.
- Bratnicki M., [1999], *Spojrzenie na kapitał intelektualny z punktu widzenia wartości przedsiębiorstwa*, [w:] *Przedsiębiorstwo na rynku kapitałowym*, (red.) J. Duraj, Uniwersytet Łódzki, Łódź.
- Bratnicki M., Dyduch W., [2001], *Menedżerska topografia niematerialnych wartości przedsiębiorstwa*, [w:] *Zarządzanie strategiczne. Stan i perspektywy rozwoju*, (red.) R. Krupski, WWSZiP, Wałbrzych.
- Brooking A., [1999], *Corporate Memory. Strategies for Knowledge Memory*, International Thomson Business Press, London.
- Collis D., Montgomery C., [1995], *Competing on Resources Strategy in the 1990s*, „Harvard Business Review” July-August.
- Dierickx I., Cool K., [1989], *Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage*, „Management Science” Vol. 35, No. 12.
- Drucker P.F., [1999], *Spółeczeństwo pokapitalistyczne*, PWN, Warszawa.
- Dytwald J.A., [1996], *Zasoby przedsiębiorstwa*, „Przegląd Organizacji” nr 3.
- Edvinsson L., [1997], *Developing Intellectual Capital at Scandia*, „Long Range Planning” Vol. 30, No. 30.
- Edvinsson L., Malone M.S., [2001], *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa.
- Głuszek E., [2001], *Zasoby niematerialne w świetle kryteriów rynkowych warunkujących generowanie przewagi konkurencyjnej*, [w:] *Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu* nr 886, Wrocław.
- Godłów-Legiędź J., [1992], *Doktryna ekonomiczno-społeczna Friedricha von Hayeka*, PWN, Warszawa.

- Grant R.M., [1991], *Contemporary Strategy Analysis: Concepts, Techniques, Application*, Basil Blackwell, Cambridge.
- Hall R., [1992], *The Strategic Analysis of Intangible Resources*, „Strategic Management Journal” No. 13.
- Hall R., [1993], *A Framework Linking Intangible Resources and Capabilities to Sustainable Copetitive Advantage*, „Strategic Management Journal” Vol. 14.
- Hudson W.I., [1993], *Intellectual Capital, how to build it, enhance it, use it*, John Wiley&Sons.
- Kamerschen D.R., McKenzie R.B., Nardinelli C., [1999], *Ekonomia*, FG NSZZ „Solidarność”, Warszawa.
- Kamińska T., Kubska-Maciejewicz B., Laudańska-Trynka J., [1999], *Teoria podejmowania decyzji przez podmioty rynkowe*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk.
- Klaila D., [2000], *Using Intellectual Assets as a Success Strategy*, „Journal of Intellectual Capital” Vol. 1, No. 1.
- Kopycińska D. (red.), [2001], *Mikroekonomia*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin.
- Leonard-Burton D, [1992], *Core Capabilities and Core Rigidities: A Paradox in Managing New Product Development*, „Strategic Management Journal” Vol. 13.
- Lichtarski J. (red.), [2001], *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław.
- Markiewicz P., [2003], *Zasoby niematerialne jako źródło przewagi konkurencyjnej*, [w:] Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie nr 597, Kraków.
- Mikula B., [2002], *Kapitał intelektualny jako przedmiot zarządzania*, „Problemy Jakości” nr 4.
- Obłój K., [1993], *Strategia sukcesu firmy*, PWE, Warszawa.
- Penrose E., [1959], *The Theory of the Growth of the Firm*, Oxford University Press, Oxford.
- Peteraf M.A., [1993], *The Cornerstones of Competitive Advantage: A Resource-based view*, „Strategic Management Journal” Vol. 14.
- Pierścionek Z., [1996], *Strategie rozwoju firmy*, PWN, Warszawa.
- Porter M.E., [1994], *Strategia konkurencji. Metody analizy sektorów i konkurentów*, PWE, Warszawa.
- Prahalad C.K., Hamel G., [1990], *The Core Competence of the Corporation*, „Harvard Business Review” May-June.
- Reed R., DeFillippi R., [1990], *Casual Ambiguity, Barriers to Imitation and Sustanable Copetitive Advantage*, „Academy of Management Review” Vol. 15, No. 1.
- Ricardo D., [1957], *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, Warszawa.
- Romanow Z.B., [1999], *Historia myśli ekonomicznej w zarysie*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań.
- Ross G., Ross J., [1997], *Measuring your Company's Intellectual Performance*, „Long Range Planning” June.
- Ross J., Ross G., Dragoneti N.C., Edvisson L., [1997], *Intellectual Capital. Navigating the New Business Landscape*, MacMillan Business, London.
- Rybak M. (red.), [2003], *Kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw*, Poltext, Warszawa.
- Schumpeter J.A., [1960], *Teoria rozwoju gospodarczego*, PWE, Warszawa.
- Sitek E., [1997], *Strategia rozwoju w ujęciu zasobowej teorii firmy*, „Ekonomista” nr 5, 6.
- Smith A., [1954], *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, tom 1, Warszawa 1954.
- Spychalski G.B., [1999], *Zarys historii myśli ekonomicznej*, PWN, Warszawa.
- Stalk G., Evans P, Shulman L.E., [1992], *Competing on Capabilities: The New Rules of Corporate Strategy*, „Harvard Business Review” March-April.
- Stankiewicz W., [1998], *Historia myśli ekonomicznej*, PWE, Warszawa.
- Steward T.A., [1991], *Brainpower. How Intellectual Capital is becoming America's Most Valuable Asset*, „Fortune” 3rd of June.
- Sulimowska-Formowicz M., [2002], *Nurt zasobowy w teorii firmy*, „Gospodarka Narodowa” nr 5-6.
- Sveiby K., [1997], *The New Organizational Wealth: Managing & Measuring Knowledge – Based Assets*, Berret-Koehler, San Francisco.

- Szymura-Tyc M., [2002], *Zasoby oparte na wiedzy w procesie budowy przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw*, „Przegląd Organizacji” nr 3.
- The Invisible Balance Sheet: Key indicators for accounting, control and valuation of know-how companies*, [1989], Affarsvarlden/Ledarskap, Stockholm.
- Wawrzyniak B., [2001], *Zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwach*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” nr 3-4.
- Wiig K.M., [1997], *Integrating Intellectual Capital with Knowledge Management*, „Long Range Planning” No. 6.

ENTERPRISE RESOURCES FROM THE PERSPECTIVE OF ECONOMIC THEORY

Summary

The article examines the traditional body of knowledge about enterprise resources and presents contemporary approaches to this issue. The author uses ample theoretical material and describes historic views on enterprise resources as expressed by economists such as Petty, Smith, Ricardo, Say, Marx, Marshall, the Austrian Subjectivists, Schumpeter and Penrose. Their achievements laid the groundwork for contemporary research.

The author focuses on the ways in which enterprises build their competitive advantages. He also presents contemporary approaches and resource classification systems, with special attention paid to non-material resource classification, including the resource theory and the intellectual capital theory (pioneering and post-pioneering models).

The analysis shows that non-material resources and intellectual capital are increasingly important to enterprises as they seek to gain a competitive advantage. This marks a change from previous approaches to the problem of building a competitive advantage. However, the contemporary method of defining enterprise resources is rooted in the historic development of economic knowledge. It is the legacy of many well-known authors, from classical economists onward. Their achievements were an inspiration for contemporary economists.