



INTELEKTINIO KAPITALO ĮTAKA VERSLO INTERNACIONALIZACIJOS PROCESAMS LIETUVOS ĮMONĖSE

Aistė KALVIONYTĖ¹, Renata KORSAKIENĖ²

Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Vilnius, Lietuva

El. paštas: ¹aiste.kalvionyte@vgtu.lt; ²renata.korsakiene@vgtu.lt

Santrauka. Intelektinis kapitalas yra pagrindinis veiksnys, padedantis kurti įmonėje pridėtinę vertę, skatinantis ekonominį augimą ir didinantis konkurencingumą globalioje rinkoje. Globalizacijos kontekste auga mažų įmonių poreikis internacionalizuoti savo veiklą. Organizacijų internacionalizacijai didelę įtaką turi intelektinis, o ypač žmogiškasis kapitalas. Šio straipsnio tikslas yra apibendrinti mokslinėje literatūroje aptinkamą intelektinio kapitalo sampratą ir jo vertinimą, išryškinti jo reikšmę bei svarbą Lietuvos įmonių internacionalizacijai. Atliktas tyrimas grindžiamas mokslinės literatūros analize ir sinteze, intelektinio kapitalo bei internacionalizacijos klausimais.

Reikšminiai žodžiai: žmogiškasis kapitalas, intelektinis kapitalas, internacionalizacija, intelektinio kapitalo vertinimas, įmonės.

Įvadas

Lietuvos mažų ir vidutinių (MVĮ) įmonių augimą riboja maža rinka ir joje vyraujanti didelė konkurencija. Todėl, norėdamos sėkmingai augti, įmonės turi ieškoti būdų plėsti savo veiklą tarptautinėse rinkose. Įmonių konkurencingumas ir internacionalizacija yra susiję su turimu intelektiniu kapitalu ir jo panaudojimu. Globalizacijos procesų kontekste svarbiausiu ekonomikos veiksmu tampa ne materialūs išteklių (finansiniai ir kt.), o žmogiškasis kapitalas, kurio sudėtinės dalys yra įgūdžiai, žinios bei gebėjimai (Gižienė, Simanavičienė 2012; Korsakienė *et al.* 2015; Korsakienė, Diskienė 2015a). Nuolat tobulėjančios ir visiškai naujos technologijos išryškina didėjančių kvalifikuotų, kompetentingų ir išsilavinusių darbuotojų poreikį. Dėl šių priežasčių žmogiškasis kapitalas ir intelektinis kapitalas tampa svarbiais sėkmingą visuomenės vystymąsi, verslo augimą ir internacionalizaciją lemiančiais veiksniais (Lapinskaitė, Krikščiūnaitė 2014). Lietuva, neturėdama jokių gamtos išteklių ar technologijų, kurios suteiktų įmonėms konkurencinį pranašumą pasaulio rinkose, turi remtis kitu potencialu – žmonėmis, turinčiais stiprią motyvaciją, ambicingais bei gebančiais mokytis ir panaudoti turimas žinias (Kuvykaitė, Alimienė 2004). Kita vertus, internacionalizacijos procese žmogiškojo ir intelektinio kapitalo reikšmę iš esmės lemia įmonės veiklos pobūdis (Godelytė, Korsakienė 2015; Korsakienė, Diskienė 2015b). Todėl pagrindinis šio straipsnio tikslas yra išanalizuoti ir apibendrinti mokslinėje lite-

ratūroje aptinkamas intelektinio kapitalo koncepcijas, jų vertinimą ir reikšmę, bei išskirti intelektinio kapitalo svarbą Lietuvos įmonių internacionalizacijai.

Tyrimo problema: Lietuvos įmonės nepakankamai efektyviai išnaudoja intelektinį kapitalą, todėl yra linkusios daugiau susitelkti į vietos rinką ir jos poreikių tenkinimą.

Tyrimo objektas: intelektinio kapitalo įtaka verslo internacionalizacijos procesams.

Atliktas tyrimas pagrįstas mokslinės literatūros, nagrinėjančios intelektinio kapitalo ir internacionalizacijos klausimus, analize ir sinteze.

Intelektinio kapitalo koncepcija ir sąsajos su žmogiškuoju kapitalu

Intelektinis kapitalas yra vienas svarbiausių organizacijos išteklių, padedančių rinkoje kurti konkurencinį pranašumą ir užtikrinančių ilgalaikį veiklos tęstinumą ir rezultatyvumą. Neatsitiktinai intelektiniam kapitalui daugiau dėmesio imta teikti dvidešimto amžiaus pabaigoje. Tačiau vis dar diskutuojama dėl intelektinio kapitalo sampratos (Užienė, Urbonė 2012).

Skirtingi autoriai pateikia įvairius intelektinio kapitalo apibrėžimus. Vieną pirmųjų intelektinio kapitalo apibrėžimų pateikė Stewart (1991), nurodydamas, kad tai visų organizacijoje dirbančių darbuotojų žinių visuma, daranti

didelę įtaką organizacijos pranašumui rinkoje. Kiti autoriai, įsitikinę, kad organizacijų vertė slypi būtent intelektiniame kapitale, jį apibūdina kaip žinias, pritaikytą patirtį, organizacijų, technologijų, ryšių su vartotojais bei dirbančiųjų įgūdžių visumą, suteikiančią įmonei konkurencinį pranašumą (Edvinsson, Malone 1997).

Lietuvos mokslininkai taip pat nemažai dėmesio skiria intelektiniam kapitalui. Mikulėnienė (2004) savo tyrimuose intelektiniu kapitalu laikė organizacijai priklausantį bei prieinamą intelektinį turtą, turintį potencialą kurti vertę. Tuo tarpu Vaškėlienė (2005) intelektinį kapitalą apibūdino kaip organizacijai priklausančius ar prieinamus naudoti nematerialiuosius išteklius, teikiančius rinkoje konkurencinį pranašumą ir galinčius kurti pridėtinę vertę.

Įvairių autorių siūlomi intelektinio kapitalo apibrėžimai pateikti 1 lentelėje.

Reikia pastebėti: nors daugumos autorių nuomonės dėl intelektinio kapitalo sąvokos išsiskiria, visi jie akcentuoja žinių svarbą ir naudą kuriant organizacijos pridėtinę vertę. Be to, intelektinio kapitalo apibrėžimai akcentuoja:

- žinias (numanomas ir aiškiai išdėstytas);
- žinių keitimosi procesus (pavyzdžiui, žinių perdavimas, bendradarbiavimas, tyrimai);
- besikeičiant žiniomis gautus rezultatus (pavyzdžiui, prekių ženklai, patentai ir kt., kuriems priskiriama intelektinės nuosavybės teisė) (Palumickaitė, Matuzevičiūtė 2007).

Tenka pripažinti, kad aptinkami intelektinio kapitalo apibrėžimai yra gana įvairūs, ir bendro, visuotinai priimtino apibrėžimo nėra. Analizuojant laiko požiūriu, įvairių mokslininkų pateiktos sampratos atskleidžia besitęsiančias diskusijas šiuo klausimu. Apibendrinant pateiktus apibrėžimus, galima laikytis nuostatos, kad intelektinis kapitalas yra idėjos, žinios bei žinių keitimosi procesai, sukaupia patirtis bei sukurti produktai, kuriantys ir didinantys organizacijos pridėtinę vertę.

Intelektinį kapitalą formuoja žmogaus protinės veiklos pastangos (Stankevičienė, Liučvaitienė 2012). Todėl žmogiškasis kapitalas yra pagrindinė intelektinio kapitalo dalis, nes būtent žmonės sukuria intelektinį turtą ir intelektinę nuosavybę (Mikulėnienė, Jucevičius 2000). Akivaizdu, kad žmogus turi gebėjimą prisidėti žiniomis, kurios gali padėti siekti aukštesnių įmonės veiklos rezultatų. Visgi, sistemingas individų gebėjimų formavimas ir nukreipimas į įmonės vertės didinimą yra pakankamai nauja sritis. Mokslinėje literatūroje vis dar diskutuojama dėl žmogiškojo kapitalo sąvokos. Dažniausiai sutinkama įvairių terminų, apibūdinančių žmogaus gabumus ir gebėjimus darbinėje aplinkoje (žr. 2 lentelę).

Išsami mokslinės literatūros apžvalga leidžia teigti, kad žmogiškasis kapitalas ypatingo mokslininkų susidomėjimo sulaukė per pastaruosius penkis dešimtmečius. Todėl susiformavo nuomonė, kad žmogiškasis kapitalas – tai pastangos padidinti įmonės veiklos produktyvumą investavimo

1 lentelė. Intelektinio kapitalo apibrėžimai
Table 1. The concepts of intellectual capital

Apibrėžimas	Mokslininkai
Visų darbuotojų žinių visuma, sukurianti organizacijos pranašumą rinkoje	Stewart (1991)
Žmonių, socialinių bei organizacinių veiksnių visuma	Edvinsson, Malone (1997)
Žinios, kurios gali sukurti vertę ar būti panaudotos ją kuriant	Mikulėnienė, Jucevičius (2000)
Neapčiuopiami žinių ištekliai, kurie kartu su gamybos funkcija sukuria pridėtinę vertę ir turi teigiamą įtaką organizacijos produktyvumui	Bradburn, Coakes (2004)
Žinių pavertimas vertybėmis	Kok (2007)
Apima žinias, žinių keitimosi procesus, produktus, gautus besikeičiant žiniomis	Palumickaitė, Matuzevičiūtė (2007)
Procesas nuo žinių turėjimo prie žinių naudojimo	Atkočiūnienė (2008)
Vienas pagrindinių ir esminių organizacijos išteklių, lemiančių konkurencinio pranašumo ir pridėtinės vertės rinkoje kūrimą	Užienė, Staliūnienė (2009)
Kolektyvinės žinios, jungiančios mokslines ir kasdienes darbuotojų žinias, sukaupia patirtį, tarpusavio santykius ir organizacijos struktūrą, intelektinę nuosavybę, turimus informacinius ryšius bei įmonės įvaizdį	Barkauskas (2009)
Tai intelektinė informacija, kurią sudaro: žinios, patirtis, intelektiniai sugebėjimai, kurie pasitelkiami kuriant organizacijos gerovę	Znakovaitė, Pabedinskaitė (2010)
Intelektinis kapitalas – tai susitelkimas į nematerialiuosius išteklius, tokiu būdu efektyviau didinant kuriamą pridėtinę vertę	Bang <i>et al.</i> (2010)
Žinios, kurios gali būti pasitelkiamos siekiant uždirbti pinigų ar įgyvendinant kitus naudingus tikslus	Amiri <i>et al.</i> (2011)
Visų įmonės žinių suma, kuri įmonei padeda kurti pridėtinę vertę	Mačerinskienė, Survilaitė (2011)

2 lentelė. Žmogiškojo kapitalo sąvokos
Table 2. The concepts of human capital

Apibrėžimas	Autoriai
Darbuotojų kapitalas yra organizacijos žmonių turimos žinios, sugebėjimai, patirtis ir kūrybiškumas, suteikiantys organizacijai vertę realizuojant klientams reikalingus sprendimus	Mikulėnienė, Jucevičius (2000)
Žmogiškasis kapitalas apima įvairius komponentus, iš kurių svarbiausias – darbo jėgos kokybė. Bet kuri veikla, didinanti darbo produktyvumą, gali būti traktuojama kaip investicija į žmogiškąjį kapitalą	Fox <i>et al.</i> (2001)
Žmogiškasis kapitalas apima įvairius procesus ir būdus, susijusius su išsilavinimu, mokymusi, žinių įsigijimu	Viaene, Zilcha (2002)
Įmonės darbuotojų vertė, kurią šie sukuria per savo įgūdžius, „know-how“ ir kompetenciją	Maddocks, Beaney (2002)
Žmogiškasis kapitalas gali būti apibrėžtas kaip darbuotojų žinios, gebėjimai ir gabumai, kurie skiriasi unikalumu ir poveikiu strateginiams įmonės pajėgumams.	Grundey, Varnas (2006)
Žmogiškasis kapitalas apima žmogaus kompetencijas ir kvalifikaciją, sukauptas išsilavinimo, mokymosi ir patirties dėka	Bagdanavičius (2009)
Žmogiškasis kapitalas apima specialius gebėjimus, įgyjamus mokantis. Žmogiškasis kapitalas formuoja ir generuoja žinias	Kagochi, Jolly (2010)
Žmogiškasis kapitalas apima ir darbuotojų gebėjimą efektyviai, kūrybiškai panaudoti turimus išteklius savo veikloje	Amiri <i>et al.</i> (2011)
Žmogiškasis kapitalas – tai žinios, išsilavinimas, tam tikros kompetencijos ir požiūriai, gebėjimas prisitaikyti darbo rinkoje, vertybės ir įgūdžiai, kiti gebėjimai bei asmens bruožai, lemiantys kiekvieno individo produktyvumą, visuomenės gerovę bei šalies ekonominį vystymąsi	Gižienė, Simanavičienė (2012)
Darbuotojų gebėjimai ir kompetencijos	Al-Dujaili (2012)

į individus dėka (Folloni, Vittadini 2010; Lovaglio, Folloni 2011). Darbuotojų gebėjimai, įgūdžiai ir žinios, pritaikomi kasdieninėje veikloje, yra lemiamas ir itin svarbus produktyvumo augimo, gerovės kūrimo ir puoselėjimo veiksnys. Be to, žmonių įgūdžiai, gebėjimai ir žinios yra glaudžiai susietos su inovacijomis, technologiniu progresu ir ekonominės veiklos rezultatais, o visa tai didina tiek visuomenės, tiek individo gerovę (Potelienė, Tamašauskienė 2014). Dažniausiai žmogiškasis kapitalas sutapatinamas su tomis individų savybėmis, kurias sudėtinga pakeisti mašinomis arba technologijomis. Neatsitiktinai žmogiškajam kapitalui priskiriamos ne tik individuali kompetencija, įgūdžiai, žinios, bet ir asmeninis požiūris ir turimi ryšiai, lojalumas bei motyvacija, darbo galimybės, sveikata ir įgyta patirtis (Galabova, McKie 2013). Kagochi ir Jolly (2010) į žmogiškojo kapitalo apibrėžimą įtraukia ir mokymą. Pastarasis neapsiriboja vien tik formaliu švietimu, bet ir apima mokymąsi dėl turimos darbo patirties, taip pat kitas netradicines mokymo priemones, kurios sudaro galimybes tobulinti jau turimus įgūdžius ir kompetencijas.

Dauguma mokslininkų, nagrinėdami žmogiškąjį kapitalą, daugiausia dėmesio kreipė į žmogiškąjį kapitalą, analizuojamą individo lygmenyje. Kita vertus, pastaruoju metu žmogiškasis kapitalas pradėtas analizuoti darbuotojų grupėse, padaliniuose ar netgi visoje organizacijoje (Ployhart *et al.* 2014). Mokslinėje literatūroje žmogiškasis kapitalas išskiriamas taip: bendrasis ir specifinis tik tai įmonei būdingas žmogiškasis kapitalas. Pavyzdžiui, išsilavinimas yra

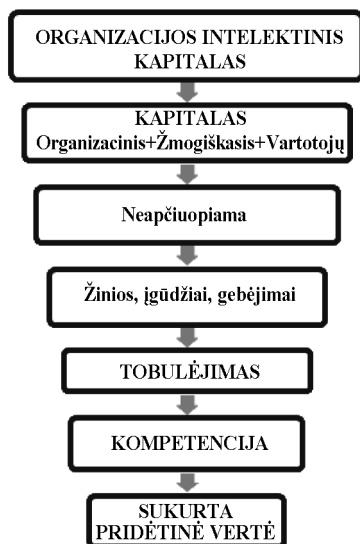
priskiriamas bendrajam žmogiškajam kapitalui, o darbo patirtis ar laikas, praleistas konkrečioje įmonėje, laikomi būtent tai įmonei priskiriamu specifiniu žmogiškuoju kapitalu (Chowdhury *et al.* 2014). Mokslininkai žmogiškojo kapitalo išteklius skirsto ne tik pagal lygmenis (įmonės, grupės ar individo), bet ir pagal turinį, kurį sudaro: įgūdžiai, švietimas, sveikatos apsauga. Taip pat aptinkama grupavimų pagal teorinę struktūrą (individualių žinių, įgūdžių, gebėjimų, išteklių ir kitų charakteristikų) ir santykius su rezultatais, t. y., pridėtinės vertės kūrimą (Ployhart *et al.* 2014). Žmogiškasis kapitalas neatsiejamas nuo konkretaus individo ir pademonstruoja asmens per tam tikrą laiką įgytas žinias ir įgūdžius (Ruzzier *et al.* 2007). Kadangi intelektualinio kapitalo esmė – žinios, galima sakyti, kad intelektualinis ir žmogiškasis kapitalas yra glaudžiai susiję. Įmonė, norėdama pasiekti tam tikrų rezultatų, įgyvendina išsikeltus tikslus. Tačiau darbuotojai, kuriems būdingas didesnis žmogiškasis kapitalas (pvz., turintys aukštesnę išsilavinimo lygį, patirtį ir pan.), padeda įmonei našiau ir produktyviau pasiekti norimą rezultatą (Chowdhury *et al.* 2014).

Apibendrinant išanalizuotą mokslinę literatūrą galima tvirtinti: mokslininkai pateikia skirtingus žmogiškojo kapitalo apibūdinimus, žmogiškojo kapitalo turinio komponentai pasikartoja – tai žinios, tam tikros įgimtos savybės, įgyti ir išsiugdyti įgūdžiai ir sugebėjimai, išsilavinimas, kompetencijos, patirtis, sveikata, mokymasis ir kūrybiškumas (inovatyvumas). Pabrėžtina, kad įprastai žmogiškasis kapitalas apibūdinamas kaip įgūdžių ir tam tikrų charak-

teristikų, didinančių darbuotojų produktyvumą, visuma, kuri taip pat apima daug jau minėtų sudedamųjų dalių. Vis dėlto išsilavinimas dažnai yra akcentuojamas kaip esminis žmogiškojo kapitalo komponentas (Afzal *et al.* 2012). Visa tai formuoja svarbiausias žmogaus savybes ir jo elgseną, siekiant darbo našumo, produktyvumo ir naujovių organizacijoje.

Intelektinio kapitalo vertinimas

Sėkmingai veikianti organizacija turi turėti reikiamą įrangą ir įrengimus, pažangias informacines technologijas, visada skatinti ir diegti inovacijas, turėti platų ištikimų klientų, tiekėjų ir partnerių ratą (Mačerinskienė, Survilaitė 2011). Pasitelkus intelektinį kapitalą kuriama įmonės pridėtinė vertė. Šis kapitalas tampa itin reikšmingu plėtojant bet kurios įmonės veiklą (Znakovaitė, Pabedinskaitė 2010; Atkočiūnienė, Radiunaitė 2011). 1 paveiksle pateikiamas pridėtinės vertės kūrimo procesas, pasitelkiant intelektinį kapitalą.



1 pav. Pridėtinės vertės kūrimo procesas, pasitelkiant intelektinį kapitalą (Mačerinskienė, Survilaitė 2011)

Fig. 1. The process of added value creation by exploitation of intellectual capital (Mačerinskienė, Survilaitė 2011)

Pasak Mačerinskienės ir Survilaitės (2011), organizacijos intelektinio kapitalo turinio elementai, t. y., organizacinis, žmogiškasis ir vartotojų kapitalas kuria neapčiuopiamas vertes, kurios formuoja organizacijos narių žinias, įgūdžius bei gebėjimus. To dėka vyksta visos organizacijos tobulinimo procesai, padedantys įgyti unikalią kompetenciją, o pastaroji kaip konkurencinis pranašumas kuria pridėtinę vertę.

Mokslinėje literatūroje galima aptikti gana daug intelektinį kapitalą vertinančių modelių. Tačiau vis dar pasigen-

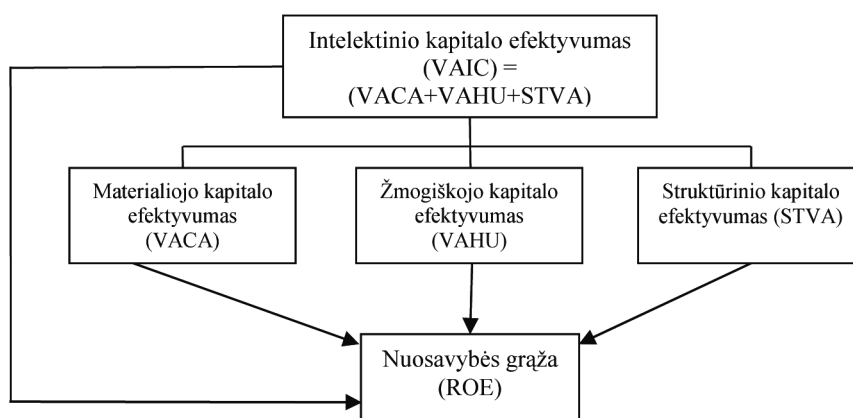
dama visiems priimtino ir pripažinto metodo, kuris padėtų organizacijoms įvertinti turimus intelektualiuosius išteklius. Reikia pastebėti, kad mokslininkai sutinka su nuomone, kad nematerialieji ištekliai neišvengiamai lemia įmonės veiklos efektyvumą. Iškelta prielaida reiškia, kad nemažai pastangų skiriama naujų ir tobulesnių metodų kūrimui bei praktiniam jų taikymui. Chua ir Goh (2008) išskiria keturias esmines intelektinio kapitalo metodų kategorijas:

- Tiesioginis intelektinio kapitalo metodas (DIC) – šis metodas leidžia identifikuoti nematerialų turtą ir nustatyti jo piniginę vertę;
- Rinkos kapitalizacijos metodas (MC) – padeda nustatyti intelektinio kapitalo vertę pagal skirtumą tarp įmonės rinkos ir balansinės vertės grynojo pelno;
- Turto pelningumo metodas (ROA) – leidžia įvertinti intelektinį kapitalą, remiantis šiais rodikliais: įmonės pelno vidurkiu, materialaus turto vidurkiu ir pramonės šakos turto pelningumo vidurkiu per numatytą laiko vienetą;
- Subalansuotos apskaitos metodas (SC) – padeda identifikuoti nematerialius išteklius panašiu principu kaip ir tiesioginio intelektinio kapitalo metodas, pagrindinis skirtumas tas, kad šiuo atveju intelektinis kapitalas nevertinamas pinigine išraiška.

Įvairių metodų analizė leidžia teigti, kad dauguma jų pasitelkia intelektinio kapitalo ir finansinius rodiklius. Dažniausiai pasitaikantys skirtumai siejami su intelektinio kapitalo struktūros suvokimu bei nagrinėjamų finansinių rodiklių pasirinkimu. 2 pav. intelektinis kapitalas vertinamas per žmogiškąjį, struktūrinį ir materialųjį kapitalą. Remiantis šiuo požiūriu, intelektinis kapitalas traktuojamas kaip skirtumas tarp įmonės buhalterinės ir rinkos vertės.

Remiantis mokslininkų siūloma metodika, CE (materialus kapitalas) = visas turtas – nematerialusis turtas; HU (žmogiškasis kapitalas) = tai visos investicijos į darbuotojus (atlyginimai, su darbo užmokesčiu susijusios išlaidos, mokymai); SC (struktūrinis kapitalas) = VA (pridėtinė vertė) – HU (žmogiškasis kapitalas). VACA (materialaus kapitalo efektyvumas) = VA / CE; VAHU (žmogiškojo kapitalo efektyvumas) = VA / HU; STVA (struktūrinio kapitalo efektyvumas) = SC / VA; VAIC (intelektinio kapitalo efektyvumas) = VACA + VAHU + STVA. Koreliacinės ir regresinės analizės metodu norima išsiaiškinti, ar egzistuoja ryšys tarp intelektinio kapitalo efektyvumo ir atskirų jo dalių bei nuosavo kapitalo grąžos (Mačerinskienė, Bartuševičienė 2012).

Dažniausiai įmonės intelektinio kapitalo vertė apskaičiuojama kaip skirtumas tarp įmonės rinkos ir fizinio kapitalo balansinės vertės (Palumickaitė, Matuzevičiūtė 2007). Pažymėtina, kad sudėtingiausias mokslininkų uždavinys



2 pav. Intelektinio kapitalo įtaka organizacijos veiklos efektyvumui (Mačerinskienė, Bartuševičienė 2012)
Fig. 2. The impact of intellectual capital on effectiveness of organisation (Mačerinskienė, Bartuševičienė 2012)

–pagrįsti, kad intelektinis kapitalas kuria pridėtinę vertę. Antai finansinėse ataskaitose fiksuojama tik intelektinė nuosavybė, pavyzdžiui, patentas ar prekės ženklas. Tuo tarpu kai kurie mokslininkų vertinami įmonės intelektinio kapitalo aspektai finansinėse ataskaitose neatsispindi.

Edvisson ir Malone (1997) nuomone, intelektinį kapitalą sudaro: žmogiškasis kapitalas, struktūrinis kapitalas (organizacinis kapitalas, procesinis kapitalas, inovacinis kapitalas) ir vartotojų (klientų) kapitalas (Stankevičienė, Liučvaitienė 2012). Znakovaitė ir Pabedinskaitė (2010) pateikia intelektinio kapitalo skirstymą (žr. 3 lentelę). Autorės detalai nagrinėja atskirus elementus ir žmogiškąjį kapitalą nusako kaip darbuotojų požiūrį, įgūdžius, žinias, jų motyvaciją, įgytą patirtį, lankstumą, lojalumą įmonei, darbo efektyvumą, išsilavinimą, kompetenciją ir kt. Atitinkamai struktūrinį kapitalą sudaro įmonių strategija, organizacinė kultūra, kokybės valdymas, vadovavimo struktūros, duomenų bazės, įmonės prestižas ir kt. Santykių (ryšių) kapitalas apima santykius su tiekėjais, klientais, investuotojais bei partneriais (Znakovaitė, Pabedinskaitė 2010).

3 lentelė. Intelektinio kapitalo struktūra (Znakovaitė, Pabedinskaitė 2010)

Table 3. The structure of intellectual capital (Znakovaitė, Pabedinskaitė 2010)

Elementas	Veiksniai
Žmogiškasis kapitalas	Darbuotojų žinios, įgūdžiai, požiūris, motyvacija, lankstumas, patirtis, darbo efektyvumas, lojalumas, kompetencija, išsilavinimas ir kt.
Struktūrinis kapitalas	Įmonės strategija, organizacinė kultūra, kokybės valdymas, vadovavimo struktūros, duomenų bazės, įmonės prestižas ir kt.
Santykių (ryšių) kapitalas	Santykiai su klientais, partneriais, investuotojais, tiekėjais.

Savo ruožtu Petty ir Guthrie (2000) detalizuoja organizacinį (struktūrinį) kapitalą ir išskiria intelektinę nuosavybę bei intelektinį turtą (4 lentelė).

4 lentelė. Intelektinio kapitalo klasifikavimas (Petty, Guthrie 2000)

Table 4. The classification of intellectual capital (Petty, Guthrie 2000)

Žmogiškasis kapitalas	Tarpusavio ryšiai (vartotojai)
Patirtis Išsilavinimas Profesinė kvalifikacija Specifinės su darbu susijusios žinios Darbo kompetencijos Novatoriškumas	Prekės ženklas Vartotojai, jų lojalumas Įmonių pavadinimas Paskirstymo kanalai Verslo ryšiai Licencija Franšizė
Organizacinis (struktūrinis) kapitalas	
Intelektinė nuosavybė	Intelektinis turtas
Patentas Aurių teisės Dizaino teisės Įmonės, paslaugų ženklas Prekybinės paslaptys	Valdymo filosofija Organizacinė kultūra Valdymo procesas Informacinės sistemos Finansiniai santykiai

Kai kurie mokslininkai siūlo žmogiškąjį kapitalą traktuoti kaip darbuotojų rodiklį, o organizacinį kapitalą – kaip inovacijų bei procesų rodiklius (Stankevičienė, Liučvaitienė 2012). Taip pat apibūdinant tarpusavio ryšių kapitalą siūloma pasitelkti vartotojų, finansų ir komunikacinių procesų rodiklius. Vertinant darbuotojus, būtina atsižvelgti į išsilavinimą, darbo trukmę, atitinkamas kompetencijas, išlaidas, reikalingas aplinkai sukurti, išlaidų išsilavinimui ir mokymui dydžius. Pasitelkus šiuos rodiklius, apskaičiuojami darbuotojų lojalumo ir kompetencijos indeksai. Tokiu būdu galima nustatyti darbuotojų pasitenkinimą ir lojalumą įmonei. Atitinkamai analizuojant ir vertinant

inovacijas organizacijoje, yra vertinami įmonės ženklai, prekės ženklai, patentai, autorių teisės, licencijos, frančizės, prekybos paslaptys. Tai leidžia apskaičiuoti inovacijų ir intelektinės nuosavybės indeksus. Gautas rezultatas parodo vartotojų dalyvavimą ilgalaikiuose procesuose, vartotojų pasitenkinimą, vartotojų lojalumą bei įmonės įvaizdį išorėje. Analizuojant įmonės procesus, labai svarbu įvertinti investicijas į informacines technologijas, į patalpas ir įrangą, vidinių bei išorinių informacinių technologijų vartotojų pasiskirstymą, investicijas rinkos tyrimams ir plėtrai, organizacijos internetinį puslapį bei intranetą, organizacijos valdymo procesus ir kultūrą, įmonės reputaciją. Visi šie rodikliai skirti informacinio aprūpinimo, intelektinio turto ir įmonės valdymo indeksams apskaičiuoti ir juos įvertinti. Gautas efektas parodo kvalifikaciją informacinių technologijų srityje, darbo kokybę, licencines galimybes ir formuojamą organizacijos įvaizdį. Nagrinėjant vartotojus, būtina pasirinkti ilgalaikių vartotojų skaičių, ryšių su išorine aplinka intensyvumą, pajamų rinkoms ir produktams pasiskirstymą. Ši informacija naudojama vartotojų lojalumo indeksui nustatyti. Gauti rezultatai atskleidžia vartotojų pasitenkinimą, jų lojalumą ir dalyvavimą įmonės ilgalaikiuose procesuose. Norint įvertinti finansus, pasitelkiami finansinių santykių su fiziniaisiais asmenimis, verslu, valstybinėmis institucijomis rodikliai. Remiantis šiais rodikliais, skaičiuojamas tarpusavio ryšių indeksas, o gautas efektas priskiriamas ir atitinka vieną ar kitą vartotojų grupę. Tačiau pastebima, kad kriterijų bei rodiklių sąrašas nėra išsamus, jis nepakankamai atspindi visus galimus ryšius, todėl negali būti adaptuotas visų rūšių įmonėms (Stankevičienė, Liučvaitienė 2012). Kadangi intelektinio kapitalo esmė yra žinios, o tas žinias kuria ne kas kitas, kaip organizacijoje dirbantys darbuotojai t.y. organizacijos žmogiškasis kapitalas, šį modelį reikėtų papildyti įtraukiant kai kuriuos žmogiškojo kapitalo elementus, tokius kaip įgūdžiai, kūrybiškumas, patirtis. Šiame modelyje reikėtų priskirti žmogiškojo kapitalo elementams didesnę svarbą, nes būtent žmogiškasis kapitalas, kuria ir panaudoja sukauptas žinias.

Stahle (2008) ir Talukdar (2008) teigia, kad intelektinio kapitalo vertinimas organizacijoje atlieka šias funkcijas:

- Pagalba formuojant organizacijos strategiją;
- Strategijos įgyvendinimo vertinimas;
- Pagalba organizacijos veiklą diversifikacijoje ir plėtroje;
- Vadovų atlygio priemonė ir atskaitos taškas;
- Komunikacija su išoriniais suinteresuotaisiais asmenimis;
- Leidžia identifikuoti organizacinių žinių srautus ir jų problemas;
- Leidžia tobulinti mokymosi veiklas;

- Leidžia identifikuoti geriausias praktikas, paskleisti jas organizacijoje;
- Leidžia skatinti inovacijas ir bendradarbiavimą.

Apibendrinant reikia pastebėti, jog intelektinio kapitalo vertinimas taps neišvengiamu procesu organizacijoje, norint paaiškinti, kaip ir kas turi didžiausią įtaką įmonėje sukuriama pridėtinei vertei. Didžiosios įmonės pakeis savo veiklos vertinimo sistemas į naujas, labiau orientuotas į šiuolaikinę žiniomis grįstą ekonomiką (Cracuin, Scriosteanu 2008). Sparti globalizacija lemia, kad intelektinio kapitalo vertinimas įgauna svarbų vaidmenį – perkelti organizacines kultūras ir gebėjimus į naujas aplinkas, įvertinti intelektinį potencialą ir jo optimalias panaudojimo galimybes naujose rinkose. Taip pat galima akcentuoti, kad nėra visuotinai priimtino modelio, kuris padėtų tinkamai įvertinti intelektinio kapitalo kuriamą vertę. Dauguma autorių pabrėžia, kad organizaciniu požiūriu intelektinio kapitalo apskaita yra unikali ir kiekvienoje įmonėje skiriasi. Kita vertus, sukauptas intelektinis kapitalas sudaro sąlygas mažoms įmonėms plėstis ne tik vietoje, bet ir užsienio rinkoje. Taigi, neturint pakankamai materialinių išteklių, žmogiškojo kapitalo ir turimų ryšių efektyvus naudojimas yra neatsiejamas nuo internacionalizacijos sėkmės.

Internacionalizacija ir jos sąsajos su intelektiniu kapitalu

Mažoms šalims, pavyzdžiui, Lietuvai prekyba su užsienio šalimis yra vienintelis būdas, leidžiantis neatsilikti nuo didžiųjų šalių. Tai laikoma esmine sąlyga, garantuojančia šių šalių egzistavimą. Anot Langvinienės *et al.* (2010), globalizacija skatina ekonominę integraciją ir stiprina valstybių tarpusavio priklausomybę. Globalizacija sudaro palankias galimybes įmonėms internacionalizuoti veiklą, taip pat sparčiai didinti kapitalo, prekybos, gamybos bei paslaugų užsienio rinkose apimtį. Vabinskaitė (2009) akcentuoja, kad internacionalizacija yra daugiadimensis ir sudėtingas procesas, apibūdinantis vis didėjančią įmonės geografinę mastą bei įsitraukimą į užsienio šalių veiklą. Internacionalizacijos procesą galima apibūdinti kaip nuoseklų organizacijos įsitraukimą į eksporto operacijas, apimančią geografinę rinkų plėtrą ir produktų pateikimą vis platesniam ratui, operacijų vykdymo metodų keitimą, vadybos filosofijos ir organizacijos elgsenos pokyčius. Pasak Urbšienės (2011), internacionalizacija – tai visų šiuolaikinio ekonominio, politinio, socialinio bei kultūrinio gyvenimo santykių, jo veiklos ir ryšių tarpusavio sąveika, stiprėjimas ir jungimasis į vieną sistemą regioniniu ar globaliu mastu. Internacionalizacijos procesai apima santykių išplėtimą už nacionalinės valstybės ribų. Šis procesas laikomas kiekybi-

niu, sietinu su sparčiu ryšių, srautų ar veiklos geografiniu išplėtimu (Urbšienė 2011). Taip pat internacionalizacija yra laikoma viena svarbiausių ekonomikos augimą lemiančių veiksnių tiek išsivysčiusiose, tiek besivystančiose šalyse (Hessels, Parker 2013). Be to, pastebima internacionalizacijos nauda šalies vystymuisi, ekonomikos augimui, gerovei bei tarptautinei reputacijai (Ruzzier *et al.* 2007). Įmonių internacionalizacijos vystymas – dar nepakankamai išplėta sfera, todėl reikia veiksmingų sprendimų. Yra būtini pokyčiai žmogiškųjų išteklių tarpkultūrinės kompetencijos vystymo srityje, kurie paspartintų įmonių internacionalizacijos procesus. Vienas iš veiksnių, lemiančių lėtą Lietuvos įmonių raidą internacionalizacijos požiūriu, yra nepakankama tarpkultūrinė kompetencija, įmonių vadybininkų, vadovų negebėjimas tinkamai komunikuoti su partneriais iš kitos, kultūriškai skirtingos šalies (Vveinhardt, Dabravalskytė 2015). Korsakienės (2012) nuomone, internacionalizacijos procese išryškėja ryšių ir santykių vaidmuo, todėl internacionalizacija vyksta: 1) kuriant ryšius su partneriu užsienio rinkose, 2) jau sukurtuose ryšių tinkluose stiprinant pasitikėjimą 3) įmonės poziciją įtvirtinant įvairių šalių ryšių tinkluose. Įmonei augant ir plečiantis savo šalies rinkoje, formuojasi prielaidos internacionalizacijos strategijoms įgyvendinti. Internacionalizacijos procesas pasižymi tuo, kad stebima įmonės tarptautinė veikla yra dinamiška ir kad šiame procese įmonė įvairiais būdais gali keisti strategiją (Agndal, Chetty 2007).

Įmonės ištekliai turi lemiamą įtaką jai siekiant įgyti ir išlaikyti konkurencinį pranašumą tiek vietinėje, tiek globalioje rinkoje. Jeigu XX a. viduryje svarbiausi įmonės ištekliai buvo materialūs, tai XXI a. pradžios moksliniuose tyrimuose ypatingai akcentuojama svarba neapčiuopiamų išteklių, kurie turi lemiamą įtaką, kuriant vertę vartotojui bei siekiant išlaikyti įmonės konkurencinį pranašumą. Atsižvelgiant į globalaus verslo pasaulį, kur nuolat reikia didinti įmonės produktyvumą, plėstis į naujas rinkas, įgyvendinti naujas technologijas, pritraukti ir išsaugoti darbo jėgą (Burke 2006), svarbu paminėti tai, kad įmonių konkurencingumui vis didesnę svarbą įgauna intelektinis kapitalas bei jo valdymas. Žinių visuomenės ir ekonomikos sąlygomis tik žinios reprezentuojamos kaip pagrindinis išteklius tiek verslo, tiek individo lygmeniu (Camuffo, Comacchio 2005). Pfeffer (2005) pripažįsta, kad šiuolaikiniame pasaulyje žinios yra svarbiausias šaltinis, ir teigia, kad sėkmingai veikiančios organizacijos tarpusavyje konkuruoja ne technologijomis, patentais ar strateginėmis pozicijomis, bet tuo, kaip sugeba valdyti savo žmogiškuosius išteklius. Juščius (2008) teigia, kad XXI amžiuje jau nebereikia įrodinėti, jog sėkminga įmonės veikla labai priklauso nuo darbuotojų produktyvumo ir pasitenkinimo. Suprantama,

kad darbuotojų kompetencijos tampa išskirtiniu ir ypač vertingu kiekvienos organizacijos konkurenciniu pranašumu. Remiantis atliktais tyrimais, galima teigti, kad kuriant organizacijų konkurencinį pranašumą didžiausią įtaką daro darbuotojų kompetencija ir įgūdžiai. Būtent darbuotojai, jų žinios, kompetencijos ir įgūdžiai yra įmonės varomoji jėga, padedanti kurti konkurencinį pranašumą, didinti įmonės vertę, skatinanti tobulėti ir plėstis (Juščius, Adaškevičiūtė 2010). Siekiant įgyti konkurencinį pranašumą, labai svarbu, kad organizacijos sugebėtų efektyviai panaudoti turimas žinias ir tokiu būdu didintų inovacijų potencialą (Mertins *et al.* 2006) bei suteiktų galimybę plėsti tarptautiniu mastu (internationalizuoti organizacijos veiklą). Kaip ir konkurenciniam pranašumui įgyti, taip ir įmonės internacionalizacijai vienu svarbiausių veiksnių laikomos žinios, kurios yra susiję su intelektiniu kapitalu. ES pripažinta, kad žiniomis grindžiama ekonomika yra svarbus ekonominis veiksnys ir plėtros varomoji jėga. Žmogiškųjų išteklių valdymas, investicijos į žmogiškąjį kapitalą, jo žinios, kurios sudaro potencialą naujovėms atsirasti, yra esminis žiniomis grindžiamos ekonomikos plėtros veiksnys (Galabova, McKie 2013). Cerrato ir Piva (2012) atlikti tyrimai patvirtino hipotezę, kad žmogiškasis kapitalas yra teigiamai susijęs su įmonių internacionalizacija. Kadangi žmogiškasis kapitalas yra viena iš intelektinio kapitalo dedamųjų, galima sakyti, kad internacionalizacija taip pat glaudžiai susijusi su intelektiniu kapitalu. Tai leidžia pagrįsti ir suprasti, kodėl dauguma mokslininkų išskiria kaip vieną pagrindinių ir svarbiausių internacionalizacijos problemų kvalifikuoto personalo ar žinių trūkumą. Žmogiškasis kapitalas ir jo panaudojimas lemia naujų technologijų diegimą bei turi įtakos ekonominiam ir socialiniam įmonių kontekstui, todėl žmogiškųjų išteklių vertė visada priklauso nuo individualių žinių ir gebėjimo tas žinias panaudoti ir valdyti (Galabova, McKie 2013). Pasak mokslininkų, verslo savininkai turėtų siekti labiau panaudoti darbuotojų profesines žinias ir darbuotojų įgūdžius, kurdami savo internacionalizacijos strategiją (Cerrato, Piva 2012).

Išvados

Intelektinis kapitalas, kurio svarbiausi veiksniai (žinios ir žmogiškasis kapitalas) lemia naujovių diegimą, įtakoja įmonės ekonominius ir socialinius procesus. Inelektinis kapitalas padeda kurti įmonei pridėtinę vertę ir padeda siekti konkurencinio pranašumo. Savo ruožtu žmogiškojo kapitalo vertė visada priklauso nuo individo turimų žinių ir gebėjimų tas žinias panaudoti ir valdyti. Organizacijoje labai svarbu žinias ir gebėjimus vertinti individo ir kolektyviu lygiu, t. y., įvertinti žinių ir gebėjimų potencialą.

Tai itin aktualu mažoms įmonėms, susiduriančioms su išteklių problema. Siekdamas plėtos tarptautinėje erdvėje, šios įmonės turi pasikliauti vadovų sukauptu žmogiškuoju kapitalu ir turimais ryšiais. Neatsitiktinai itin svarbiomis tampa žinios apie tarptautines rinkas, užsienio kalbų žinios, tarptautinė orientacija, patirtis, tarptautinio verslo įgūdžiai bei inovatyvumas, gebėjimas prisitaikyti prie gana greitai besikeičiančios aplinkos ir jos sąlygų. Apibendrinus galima teigti, kad dauguma mokslininkų patvirtino nagrinėjamą hipotezę apie intelektinio kapitalo naudą bei jo kuriamą teigiamą įtaką mažų įmonių internacionalizacijai.

Literatūra

- Afzal, M.; Malik, M. E.; Begum, I.; Sarwar, K.; Fatima, H. 2012. Relationship among education, poverty and economic growth in Pakistan: an econometric analysis, *Journal of Elementary Education* 22(1): 23–45.
- Agndal, H.; Chetty, S. 2007. The impact of relationships on changes in internationalisation strategies of SMEs, *European Journal of Marketing* 41(11/12): 1449–1474. <http://dx.doi.org/10.1108/03090560710821251>
- Al-Dujaili, M. A. A. 2012. Influence of intellectual capital in the organizational innovation, *International Journal of Innovation, Management and Technology* 3(2): 128–135.
- Amiri, A. N.; Jandaghi, G.; Ramezan, M. 2011. An investigation to the impact of intellectual capital on organizational innovation, *European Journal of Scientific Research* 64(3): 472–477.
- Atkočiūnienė, Z. O.; Radiunaitė, R. 2011. Žinių vadybos įtaka darnaus vystymosi reikšmėms įgyvendinti organizacijoje, *Informacijos mokslai* 58: 56–73.
- Atkočiūnienė, Z. O. 2008. Žinių vadybos poveikis darniam vystymuisi, *Informacijos mokslai* 46: 24–36.
- Bagdanavičius, J. 2009. *Žmogiškasis kapitalas*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
- Bang, A.; Cleemann, C. M.; Bramming, P. 2010. How to create business value in the knowledge economy: Accelerating thoughts of Peter F. Drucker, *Management Decision* 48(4): 616–627.
- Barkauskas, V. 2009. Intelektualaus kapitalo įtaka įmonių konkurencingumui, *Ekonomika ir vadyba* 14: 223–228.
- Bradburn, A.; Coakes, E. 2004. Intangible assets and social, intellectual and cultural capital: origins, functions and value, in *The Fifth European Conference on Organisational Knowledge, Learning, and Capabilities*, 2–3 April 2004, Innsbruck, Austria.
- Burke, R. J. 2006. The new world of work and organizations: implications for human resource management, *Human Resource Management Review* 16(2): 83–85. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.013>
- Camuffo, A.; Comacchio, A. 2005. Linking intellectual capital and competitive advantage: a cross-firm competence model for North-East Italian SMEs in the manufacturing industry, *Human Resource Development International* 8(3): 361–377. <http://dx.doi.org/10.1080/13678860500149951>
- Cerrato, D.; Piva, M. 2012. The internationalization of small and medium-sized enterprises: the effect of family management, human capital and foreign ownership, *Journal of Management Governance* 16: 617–644. <http://dx.doi.org/10.1007/s10997-010-9166-x>
- Chowdhury, S.; Schulz, E.; Milner, M.; Van De Voort, D. 2014. Core employee based human capital and revenue productivity in small firms: an empirical investigation, *Journal of Business Research* 67: 2473–2479. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.03.007>
- Chua, Y. K. A.; Goh H. D. 2008. Untying the knot of knowledge management measurement: a study of six public service agencies in Singapore, *Journal of Information Science* 34(3): 259–274. <http://dx.doi.org/10.1177/0165551507084139>
- Cracu, L.; Scriosteanu, A. 2008. How to measure intellectual capital?, *Annals of University of Craiova – Economic Sciences* 3(36): 1239–1244.
- Edvinsson, L.; Malone, M. S. 1997. *Intellectual capital. The proven way to establish your company's real value by measuring its hidden brainpower*. Great Britain: Biddles Ltd.
- Folloni, G.; Vittadini, G. 2010. Human capital measurement: a survey, *Journal of Economic Surveys* 24(2): 248–279. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6419.2009.00614.x>
- Fox, A.; Loon, A.; Whitton, G.; Tunny, G. 2001. *Some aspects of human capital investment in Queensland*. Working Paper No. 2. Queensland Department of Employment and Training, Brisbane.
- Galabova, L.; McKie, L. 2013. The five fingers of my hand: human capital and well-being in SMEs, *Personnel Review* 42(6): 662–683. <http://dx.doi.org/10.1108/PR-01-2012-0017>
- Gižienė, V.; Simanavičienė, Ž. 2012. Žmogiškojo kapitalo vertinimo koncepcija, *Business Systems and Economics* 2(1): 116–133.
- Godelytė, L.; Korsakienė, R. 2015. Mažų ir vidutinių įmonių internacionalizacija ir žmogiškasis kapitalas, *Mokslas – Lietuvos ateitis / Science – future of Lithuania* 7(2): 157–162.
- Grundey, D.; Varnas, D. 2006. Human capital creation, accumulation and management in Lithuania: The case of national and foreign capital enterprises, *Transformations in Business and Economics* 5(2): 81–105.
- Hessels, J.; Parker, S. C. 2013. Constraints, internationalization and growth: a cross-country analysis of European SMEs, *Journal of World Business* 48: 137–148. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jwb.2012.06.014>
- Juščius, V. 2008. Įmonių socialinės atsakomybės įtaka žmogiškųjų išteklių konkurencingumui, *Ekonomika ir vadyba* 13: 526–531.
- Juščius, V.; Adaškevičiūtė, E. 2010. Žmogiškojo kapitalo vaidmuo formuojant Lietuvos įmonių konkurencinį pranašumą, *Organizacijų vadyba* 56: 33–46.
- Kagochi, J. M.; Jolly C. M. 2010. R&D investments, human capital, and the competitiveness of selected U.S. agricultural export commodities, *International Journal of Applied Economics* 7(1): 58–77.
- Kok, A. 2007. Intellectual capital management as part of knowledge management initiatives at institutions of higher learning, *Journal of Knowledge Management* 5: 181–192.

- Korsakienė, R. 2012. Konkurencinį pranašumą lemiantys veiksniai ir internacionalizacija: sąsajų tyrimas, *Verslas: Teorija ir praktika* 13(4): 283–291.
- Korsakienė, R.; Stankevičienė, A.; Šimelytė, A.; Talačkienė, M. 2015. Factors driving turnover and retention of information technology professionals, *Journal of Business Economics and Management* 16(1): 1–17. <http://dx.doi.org/10.3846/16111699.2015.984492>
- Korsakienė, R.; Diskienė, D. 2015a. Personality traits of managers and success of firms: a case of Lithuanian SMEs, in *Proceedings of the 11th European Conference on Management Leadership and Governance ECMLG 2015*, 12–13 November 2015, Military Academy Lisbon, Portugal. Sonning Common, UK: Academic conferences and publishing international limited, 194–200.
- Korsakienė, R.; Diskienė, D. 2015b. Do competencies of entrepreneurs and managers influence internationalization processes? Investigation of Lithuanian SMEs, in *Proceedings of the 10th European Conference on Innovation and Entrepreneurship ECIE 2015*, 17–18 September 2015, The University of Genoa, Italy. Sonning Common, UK: Academic conferences and publishing international limited, 384–391.
- Kuvykaitė, R.; Alimienė, M. 2004. Internacionalizacijos teorijų ribos gimusių globalių įmonių fenomenas, *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai* 30: 7–20.
- Langvinienė, N.; Sekliuckienė, J.; Vengrauskas, P. V. 2010. *Tarptautinis verslas*. 1 knyga. Kaunas: Technologija.
- Lapinskaitė, I.; Krikščiūnaitė, M. 2014. Švietimo įstaigų žmogiškųjų išteklių ir žmogiškojo kapitalo vertės sąsaja, *Mokslas – Lietuvos ateitis / Science – Future of Lithuania* 6(1): 41–48.
- Lovaglio, P. G.; Folloni, G. 2011. *The estimation of Human Capital in structural models with flexible specification*. Working Papers No. 11. AlmaLaurea Inter-University Consortium.
- Mačerinskienė, I.; Bartuševičienė, I. 2012. Įmonės intelektualinio kapitalo vertinimo modelio taikymo ypatumai, *Business Systems and Economics* 2(2): 95–106.
- Mačerinskienė, I.; Survilaitė, S. 2011. Intellectual capital as the main factor of company's value added, *Intelektinė ekonomika* 5(4): 560–574.
- Maddocks, J.; Beaney, M. 2002. See the invisible and intangible, *Knowledge Management* 3: 16–17.
- Mertins, K.; Alwert, K.; Will, M. A. 2006. Measuring intellectual capital in European SME, in *Proceedings of I-KNOW '06*, 6–8 September 2006, Graz, Austria.
- Mikulėnienė, R. 2004. *Intelektinio kapitalo valdymas: strateginis aspektas*: daktaro disertacija. Kauno technologijos universitetas, Kaunas.
- Mikulėnienė, R.; Jucevičius R. 2000. Organizacijos intelektinis kapitalas: sandaros ir pagrindinių sąvokų interpretacijos, *Socialiniai mokslai* 3(24): 65–76.
- Palumickaitė, J.; Matuzevičiūtė, K. 2007. Intelektinis kapitalas ir vertės kūrimas: teorinis aspektas, *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos / Economics and Management: Current Issues and Perspectives* 1(8): 206–211.
- Petty, R.; Guthrie, J. 2000. Intellectual capital literature review, *Journal of Intellectual Capital* 1(2): 155–176. <http://dx.doi.org/10.1108/14691930010348731>
- Pfeffer, J. 2005. Producing sustainable competitive advantage through the effective management of people, *Academy of Management Executive* 19(4): 95–106. <http://dx.doi.org/10.5465/AME.2005.19417910>
- Ployhart, R. E.; Nyberg, A. J.; Reilly, G.; Maltarich, M. A. 2014. Human capital is dead; long live human capital resources!, *Journal of Management* 40(2): 371–398. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206313512152>
- Poteliienė, S.; Tamašauskienė, Z. 2014. Žmogiškojo kapitalo konceptualizacija: raida, samprata ir formavimas, *Verslo sistemos ir ekonomika* 4(1): 89–106.
- Ruzzier, M.; Antoncic, B.; Hisrich, R. D.; Konecnik, M. 2007. Human capital and SME internationalization: a structural equation modeling study, *Canadian Journal of Administrative Sciences* 24: 15–29. <http://dx.doi.org/10.1002/cjas.3>
- Stahle, P. 2008. National intellectual capital as an economic driver – perspectives on identification and measurement, in G. Ahonen (Ed.). *Inspired by knowledge in organizations*. Publications of the Swedish School of Economics and Business.
- Stankevičienė, A.; Liučvaitienė, A. 2012. Intelektinio kapitalo vertinimo aspektai, *Verslas: Teorija ir praktika* 13(1): 79–93.
- Stewart, T. A. 1991. Brainpower: how intellectual capital is becoming America's most valuable assets, *Fortune* 3: 44–60.
- Talukdar, A. 2008. What is Intellectual Capital? And why it should be measured [interaktyvus], [žiūrėta 2015 m. gruodžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.attainix.com/Downloads/WhatIsIntellectualCapital.pdf>
- Urbšienė, L. 2011. Globalizacijos samprata: šiuolaikiniai požiūriai, *Verslas: Teorija ir praktika* 12(3): 203–214.
- Užienė, L.; Staliūnienė, J. 2009. Intelektinio kapitalo auditas: samprata, uždaviniai ir realios galimybės, *Ekonomika ir vadyba* 1(14): 123–131.
- Užienė, L.; Urbonė, R. 2012. Intelektinio kapitalo valdymo studijų vadovas [interaktyvus], [žiūrėta 2015 m. gruodžio 6 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ebooks.ktu.lt/eb/457/intelektinio-kapitalo-valdymo-studiju-vadovas/>
- Vabinskaitė, J. 2009. Verslo internacionalizavimo modeliai, *Mokslas – Lietuvos ateitis / Science – Future of Lithuania* 3(1): 74–78.
- Vaškeliienė, L. 2005. *Organizacijos intelektualinio kapitalo vertinimo modelis*: daktaro disertacija. Kauno technologijos universitetas, Kaunas.
- Viaene, J. M.; Zilcha, I. 2002. Capital markets integration, growth and income distribution, *European Economic Review* 46: 301–327. [http://dx.doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00097-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00097-6)
- Vveinhardt, J.; Dabravalskytė, J. 2015. Lietuvos mažų ir vidutinių įmonių internacionalizacijos ir tarpkultūrinės kompetencijos integracija, *Management of Organizations: Systematic Research* 73: 27–46.
- Znakovaitė, A.; Pabedinskaitė, A. 2010. Intelektinio kapitalo valdymas transporto sektoriuje, *Mokslas – Lietuvos ateitis: Verslas XXI amžiuje / Science – Future of Lithuania: Business in XXI century* 1(2): 126–133.

THE IMPACT OF INTELLECTUAL CAPITAL ON BUSINESS INTERNATIONALIZATION PROCESSES IN LITHUANIAN FIRMS

A. Kalvionytė, R. Korsakienė

Abstract

Intellectual capital is the main factor contributing to the growth of economy and increasing competitiveness in global market. The need for internationalization of small firms increases in globalization context. Intellectual capital and human capital have significant impact on internationalization of organizations. The paper aims to review the concept of intellectual capital and its assessment, to reveal the significance and importance for internationalization of Lithuanian firms. The investigation is based on analysis and synthesis of prevailing scientific literature, investigating intellectual capital and internationalization.

Keywords: human capital, intellectual capital, internationalization, assessment of intellectual capital, firms.