

METODY ZARZĄDZANIA KAPITAŁEM INTELEKTUALNYM ORGANIZACJI

Zarządzanie kapitałem intelektualnym jest nową koncepcją zarządzania, która jest podobna do zarządzania wiedzą i głębokie przemiany społeczno-gospodarcze. Sprowadza się ona do identyfikacji, do pomiaru i wykorzystania potencjału organizacji, czyli tych elementów, które nie są wykorzystywane do sprawozdań finansowych, a od których zależy pozycja konkurencyjna organizacji na rynku. Kapitał intelektualny ma charakter niematerialny i jest trudny do zidentyfikowania, zarządzania oraz zmieniania. Myślimy, że w nadchodzącym czasie kapitał intelektualny będzie odgrywał najważniejszą rolę we wszystkich organizacjach. Co to jest kapitał intelektualny?

Kapitał intelektualny według Thomasa Stewart to suma wszystkiego, co decyduje o konkurencyjności po przez wiedzę w organizacji. Do podstawowych składników kapitału intelektualnego według Stewarta zaliczamy: patenty, procesy, umiejętności pracowników, doświadczenie [1, s. 19].

Zarządzanie kapitałem intelektualnym polega na zarządzaniu przepływem kapitału intelektualnego czyli zmiany w zasobach niewymiernych. Aktywa organizacji to również aktywa intelektualne, czyli kapitał ludzki i strukturalny. Wyróżniamy elementy składające się na kapitał ludzki: kompetencje, postawa, zdobności intelektualne. Natomiast do elementów kapitału strukturalnego zaliczamy: relacje, - organizacja i jej rozwój.

Wybór poszczególnych elementów kapitału intelektualnego zależy między innymi od wizji i misji. Organizacja wykorzystuje zatem, długoterminowe cele, aby zidentyfikować sposób kreowania wartości oraz kluczowe wskaźniki osiągniętego celu. Przykładem jest mój zakład pracy w którym pracuję od 16 lat. Zgodnie z przyjętą uchwałą nr 17 Rady Ministrów z 12 lutego 2013 r. w sprawie przyjęcia Strategii Sprawne Państwo 2020 określono u nas wizję i misję Zakładu. Wizją było osiągnięcie statusu innowacyjnej instytucji zaufania społecznego, zaś misją – sprawna, przyjazna i rzetelna obsługa klientów realizowana na podstawie przepisów prawa, zasad racjonalnego i przejrzystego gospodarowania środkami finansowymi, wykorzystująca nowoczesne technologie i potencjał pracowników [2].

Kapitał ludzki składa się z kompetencji i umiejętności pracowników danej organizacji. W momencie zatrudnienia największą uwagę należy zwrócić na zatrudnienie ludzi zdolnych, co pozwala nam stworzenie właściwych warunków rozwoju i zwiększa ten kapitał. Kapitał ludzki składa się z wielu czynników, do których zaliczyć można m.in.: – cechy, takie jak: inteligencja, zaangażowanie, rzetelność, uczciwość, pozytywne nastawienie do życia, wiarygodność, indywidualne kompetencje.

Podstawową cechą kapitału ludzkiego jest to, że jest powiązany z człowiekiem i dzięki niemu powstaje źródło wiedzy w organizacji. Człowiek nie jest własnością organizacji, jest przez nią wykorzystywany po przez zatrudnienie. Odejście pracownika z firmy wiąże się ze stratą pewnych umiejętności, zdolności czy wiedzy. Dlatego tak ważne jest, by zarządzając kapitałem intelektualnym, podjąć specjalne działania mające na celu kształtowanie kapitału ludzkiego organizacji. Do takich działań zaliczamy następujące metody, pozwalające na zwiększenie zaangażowania pracowników w pracę na rzecz organizacji, jak również na nieustanne poszerzanie wiedzy:

- zarządzanie kompetencjami,
- zarządzanie talentami,
- zarządzanie rozwojem,
- zarządzanie przez motywowanie [3].

Kapitał strukturalny składa się z wszystkich efektów czynności intelektualnych, które stanowią własność organizacji. Składa się on z kapitału organizacyjnego, czyli wiedzy z obszarów procesów i innowacji oraz kapitału będącego wynikiem dobrych relacji z klientami. W skład kapitału strukturalnego wchodzi wszelkie elementy wspomagające pracę pracowników przedsiębiorstwa. Do podstawowych można zaliczyć: strukturę organizacyjną, wewnętrzny system transferu wiedzy, styl przywództwa, infrastrukturę informatyczną, licencje, patenty oraz procedury, procesy, techniki, metody.

Efektywne zarządzanie kapitałem intelektualnym wymaga rozumienia pojęcia kapitał intelektualny (Rys.1) i konsekwentnego stosowania tych definicji w postępowaniu badawczym, jak i doboru odpowiednich metod pomiaru. Odpowiednie zdefiniowanie pozwala zidentyfikować te elementy aktywów niematerialnych, które w organizacji są najlepiej rozwinięte oraz te, które choć występują, to nie mają istotnej wartości. Dzięki temu zarządzający mają pełny obraz aktywów opartych na wiedzy, co pozwala budować odpowiednie strategie ich dalszego rozwijania albo tworzenia i pozyskiwania lub sprzedaży i udostępniania.

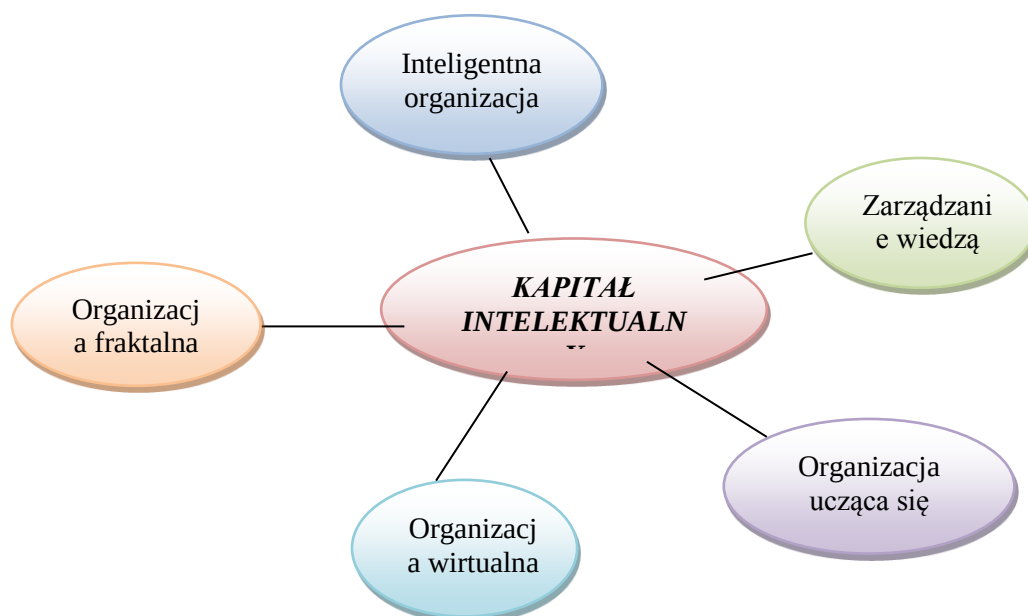
Mój zakład pracy inwestuje w pracownika, poszerza on swoją wiedzę i nabywa nowe kompetencje. Używając ich podczas codziennej pracy, przyczynia się do rozwoju i osiągnięcia wysokich wyników. Pracownicy biorą udział w szkoleniach, które sprawiają, że czują się oni wyróżnieni i dowartościowani. Chętniej przychodzą do pracy i motywują do działania pozostałych. Wyszkolony pracownik efektywniej pracuje, dzieli się nowo nabytą wiedzą z innymi i ma poczucie, że posiada realny wpływ na zmiany. Chce to pokazać, dlatego angażuje się w nowe projekty i wychodzi z inicjatywami.

Dzięki inwestycji w rozwój pracownika pracodawca dyrektor szybko widzi, kto rzeczywiście wykorzystuje nowo nabytą wiedzę i motywuje pozostałych pracowników. Pomaga to w wytypowaniu naturalnych liderów i obsadzie kierowniczych stanowisk.

W zakładzie w którym pracują lojalność pracowników jest, korzystna zarówno dla zatrudnionych, jak i samego zakładu. Dzięki zaufaniu łatwiej jest osiągnąć dobrą atmosferę w zespole, lepszą współpracę pomiędzy współpracownikami i – w końcu –

wyższą wydajność. Co więcej – lojalność pracowników pozwala zminimalizować rotację.

Metody na zdobycie lojalności:



Rys. 1. Struktura kapitału intelektualnego Źródło: opracowanie własne.

1. Budowanie atmosfery
2. Docenianie pracowników
3. Pytanie pracowników o zdanie
4. Tworzenie warunków do rozwoju
5. Otwartość na pracowników.

Podsumowując, współczesne organizacje, aby maksymalizować swoje zyski, muszą być innowacyjne i elastyczne. Jedynie zasoby intelektualne, mogą zapewnić im trwałą przewagę konkurencyjną. Tworzenie przewagi konkurencyjnej, opartej na kapitale intelektualnym, umożliwia organizacji osiągnięcie sukcesu w długim okresie jednak wymaga efektywnego zarządzania majątkiem intelektualnym. Zainteresowanie tą problematyką jest konieczne, z uwagi na fakt, że jakość kapitału intelektualnego, mimo jego braku w ewidencji księgowej, istotnie determinuje efektywność produkcyjno-ekonomiczną współczesnych organizacji. Wielopłaszczyznowy proces zarządzania majątkiem intelektualnym ukierunkowany jest na pozyskanie wykwalifikowanych pracowników wiedzy.

Bibliografia:

1. Cyt. po Malinowski Łukasz. Zarządzanie kapitałem intelektualnym w sieciach marketów budowlanych. Rozprawa doktorska, Poznań 2019.
2. Uchwała nr 17 Rady Ministrów z 12 lutego 2013 r. w sprawie przyjęcia Strategii Sprawne Państwo 2020.
3. Szczygielska, A. Kapitał intelektualny w gospodarce opartej na wiedzy, URL:<http://www.ibuk.pl/fiszka/2263/kapital-intelektualny-w-gospodarce-opartej-na-wiedzy.html>.