

UDC 629.7 (043.2)

KAPITAŁ INTELEKTUALNY JAKO WARTOŚĆ DODANA W PROCESIE PRODUKCJI I USŁUG

Popkowski T.

Międzynarodowa Wyższa Szkoła Logistyki i Transportu we Wrocławiu,
Polska

Bugayko D.

Narodowy Uniwersytet Lotniczy, Ukraina

Abstract. *The high quality of a product/service is created in many ways, both by technological, organizational and human factors. In such conditions, the competence values of human resources (human capital) become important. Changes in the conditions for the implementation of production (service) processes by organizations, generally understood as logistic tasks, are becoming more and more complex, costly and even dangerous, which has an impact on the perception of the human factor, including its role in achieving tasks. This is where the concept of intellectual capital appears - in scientific terms, identified as knowledge assets or intellectual assets that constitute the difference between the value an organization has on the market and its financial value, creating the so-called added value.*

Wysoka jakość produktu / usługi jest kreowana wielotorowo, zarówno przez czynniki o charakterze technologiczno-organizacyjnym, jak i ludzkim. Istotne znaczenie uzyskują w takich warunkach walory kompetencyjne **zasobów ludzkich** (kapitału ludzkiego).

Dynamika przeobrażeń postępujących głównie w kierunku umiędzynarodawiania procesów gospodarczych, nawet jeśli są one stosunkowo krótkotrwałe, to nie pozostają bez wpływu na funkcjonowanie poszczególnych organizacji. Pojawiające się okresowo zjawiska kryzysowe w gospodarce światowej, doskonale odsłaniają te wielokierunkowe powiązania. Zmiany warunków realizacji procesów produkcyjnych (usługowych) przez organizacje, rozumianych ogólnie jako zadania logistyczne, stają się coraz bardziej złożone, kosztowne, a nawet niebezpieczne, co nie pozostaje obojętne w odniesieniu do postrzegania czynnika ludzkiego, w tym jego roli w dążeniu do realizacji zadań.

Tu pojawia się pojęcie **kapitału intelektualnego** – w kategoriach naukowych identyfikowanego, jako **aktywa wiedzy** lub **aktywa**

intelektualne stanowiące o różnicy między wartością jaką organizacja posiada na rynku a wartością finansową, tworząc tzw. wartość dodaną. Kapitał intelektualny - termin oznaczający połączenie niematerialnych aktywów, które umożliwiają organizacji (rozumianej jako firma, przedsiębiorstwo, zakład produkcyjny czy usługowy) funkcjonowanie i skuteczne konkurowanie na rynku. W organizacji wyróżnia się trzy podstawowe elementy kładowe kapitału intelektualnego, tj.: kapitał ludzki (ang. *human capital*) – ma on największy udział w kapitale intelektualnym, kapitał strukturalny, kapitał relacyjny. A co składa się na kapitał intelektualny. Są to:

- * wiedza i doświadczenie,
- * umiejętności (zdolności wrodzone i nabyte),
- * technologie,
- * stosunki z klientami.

Nowoczesne zarządzanie systemami informacji biznesowej naturalnie wiąże się z koniecznością wielokryterialnej analizy połączonej z zarządzaniem informacjami często napływającymi z wielu różnych źródeł. Problem ten dotyczy zarówno zasad funkcjonowania jednostek jak i złożonych struktur, zarówno wewnątrz firmy jak i w relacjach z podmiotami zewnętrznymi. Jednoczesna obsługa dwóch sieci informacji (**wewnętrznej** i **zewnętrznej**), stanowi złożony problem przepływu informacji, który współcześnie wspomagany jest skutecznie **elektronicznymi systemami informacyjnymi**. Systemy informacyjne to nie tylko narzędzia informatyczne, ale to przede wszystkim metody zarządzania informacją. też wiedza z zakresu technik sprzętowych i programowych, utrzymania informacji oraz metod utrzymania systemów informacyjnych co ma kluczowe znaczenie w tym szeroko pojętej logistyce. Należy tu zauważyć pewną prawidłowość, że oto wartość kapitału intelektualnego nowoczesnych przedsiębiorstw (organizacji) przekracza – często wielokrotnie – wartość księgową tego przedsiębiorstwa (organizacji). Warto zauważyć, że powtarzające się składniki każdej definicji kapitału intelektualnego to **wiedza i doświadczenie**. To składniki postrzegane jako głównie służące pomnażaniu wartości organizacji wnoszone przez kadrę dydaktyczną. Wykorzystując wiedzę i doświadczenie stwarza ona warunki pomnażania wartość dodanej w ramach realizowanych procesów edukacyjnych.

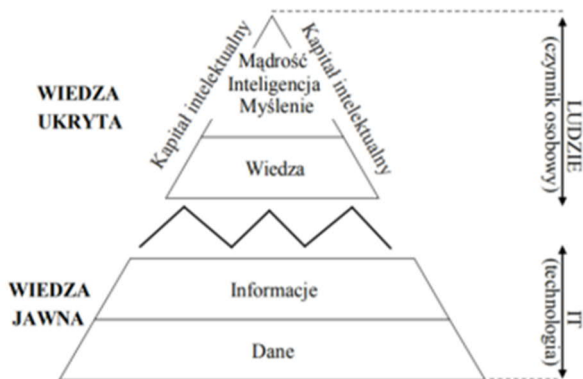
wykształcenie



doświadczenie

Rys. 1. Główne czynniki tworzące kapitał intelektualny

Koncepcja zarządzania kapitałem intelektualnym koncentruje się na identyfikacji wiedzy, organizacyjnym uczeniu się oraz gromadzeniu wiedzy, co współcześnie niemal naturalnie wspomagane jest informatycznie, ponieważ otoczenie organizacji wymaga od menedżerów nowatorskiego podejścia do zarządzania jej zasobami.



Rys. 2. Schemat podziału rodzajów wiedzy

Źródło: akademiabiznesu.uwm.edu.pl

Gospodarka oparta na wiedzy wymaga podjęcia działań o charakterze zarządzania kapitałem intelektualnym, stanowiącym główny kierunek kształcenia kadr na poszczególnych szczeblach. Kapitał intelektualny, z uwagi na jego wielowymiarowy oraz niematerialny charakter, wymaga odpowiednich technik zarządzania. Proces zarządzania kapitałem

intelektualnym, to w głównej mierze identyfikowanie jego elementów składowych, pomiar i efektywne wykorzystanie w kierunku dalszego rozwoju potencjału organizacji. Ponadto w procesie zarządzania kapitałem intelektualnym istotna jest dbałość o wzajemne relacje pomiędzy jego elementami składowymi, co stanowi podstawę zrozumienia istoty wpływu tego kapitału na wartość organizacji.

Definiując składowe kapitału intelektualnego, zauważamy obecność niemal w każdym przypadku terminu WIEDZA. Tu dochodzimy do postawienia zasadniczej tezy zawartej w pytaniu: Jakie struktury są kreatorem stanowiącym o poziomie, są odpowiedzialne i tworzą kapitał intelektualny?

Bez chwili wątplenia twierdzę, że struktury te to głównie placówki dydaktyczne i naukowe – dydaktyczne, począwszy od przedszkola, poprzez szkolnictwo podstawowe, średnie po wyższe uczelnie. Znanie powszechnie powiedzenie głosi: czym skorupka

Chciałbym w tym miejscu dokonać pewnego podsumowania jakimś optymistycznym akcentem, jednak – tu proszę wybaczyć chwilę osobistych wynurzeń – jako nauczycielowi z ponad czterdziestoletnim stażem, zdecydowanie trudno mi to przychodzi.

Kapitał intelektualny, z uwagi na jego wielowymiarowy oraz niematerialny charakter, wymaga odpowiednich technik zarządzania. Proces zarządzania kapitałem intelektualnym, to w głównej mierze identyfikowanie jego elementów składowych, pomiar i efektywne wykorzystanie w kierunku dalszego rozwoju potencjału organizacji. W procesie zarządzania kapitałem intelektualnym istotna jest dbałość o wzajemne relacje pomiędzy jego elementami składowymi, co stanowi podstawę zrozumienia istoty wpływu tego kapitału na wartość organizacji.

Determinanty poziomu kapitały intelektualnego:

– po pierwsze: (w pewnym stopniu determinanta dotycząca kwestii decyzji o wyborze zawodu nauczyciela): **motywacja**. Najczęściej podstawą takiej decyzji są czynniki pozamaterialne (tradycja rodzinna, dostępność kierunku – warunki geograficzne, rzadziej osobista fascynacja (!), itp.).

– po wtóre: brak długofalowej, czytelnej koncepcji struktury szkolnictwa. Częste, okresowe zasadnicze zmiany z pewnością nie służą utrzymaniu poziomu edukacji, głównie w związku z towarzyszącymi temu zjawisku zmianami programowymi – niestety nie zawsze dyktowanymi jedynie względami merytorycznymi.

Reasumując (konkluzja)

Jaki jest tego efekt? Pierwsza składowa kapitału intelektualnego – **wykształcenie** – nie zawsze koresponduje z wymogami i oczekiwaniami rynku, przez co z konieczności wydłużana jest ścieżka drugiej składowej -

doświadczenie – która posiada znacznie mniejszą wartość jeśli istotnie różni się z **wiedzą**.

Streszczenie

Autor podejmuje próbę oceny możliwości i warunki logistycznego porządkowania obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, a tym samym analizy w kierunku przybliżenia pojęcia logistyki personalnej. Istotą logistyki personalnej jest wspomaganie procesu organizacji zasobów ludzkich o odpowiednich kompetencjach, pozwalających na realizację zadań zgodnie z przyjętą strategią w odniesieniu do danego podmiotu gospodarczego. Zarówno w okresie bieżącym, jak i w określonej perspektywie czasowej. Wartości, jakie mogą wnieść rozwiązania z zakresu logistyki personalnej związane są z odpowiednio zorganizowanym procesem kształcenia pozwalającym na stworzenie warunków kształtowania przyszłego z dwóch głównych czynników tworzących kapitał intelektualny – **wiedzy**. Konkretnie rozwiązania z zakresu logistyki personalnej powinny być dostosowane do typu strategii biznesowej danego podmiotu gospodarczego pozwalające na zapewnienie efektywności i skuteczności działań kadrowych, uwzględniające jednocześnie podmiotowość czynnika ludzkiego w zakresie podstawowych kryteriów wyznaczających ramy tej podmiotowości w systemie produkcji (usług).

Bibliografia

1. Cole, G. A., *Management theory and practice*. Cengage Learning EMEA 2004
2. Koźmiński A.K., Jemielniak D., *Zarządzanie od postaw*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011
3. Koźmiński A. K., Piotrowski W., *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, PWN, Warszawa 2009
4. Krawczyk St., *Logistyka w zarządzaniu marketingiem*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław 2000, *Zarządzanie Zespołem*, "PARP" 2004
5. Lipka A., *Logistyka personalna*, Oficyna Wyd. Ośrodka Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz 2001
6. Nęcki Z., *Komunikacja i negocjacje a współdziałanie interpersonalne*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2009
7. Ścibiorek Z., *Kierowanie w przedsiębiorstwie*, Toruń: Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2000
8. Sopińska A., Wachowiak P., *Modele zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie*, SGH, Warszawa 2006
9. Stabryła A., *Podstawy organizacji i zarządzania. Podejście i koncepcje badawcze*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2012
10. Szczepańska K., *Zarządzanie jakością. W dążeniu do doskonałości*, CH Beck, Warszawa 2011