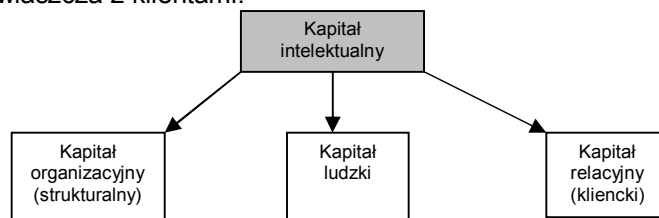


Katarzyna GÓRECKA
Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa

KOMPETENCJE A KAPITAŁ LUDZKI I INTELEKTUALNY

W naukach o zarządzaniu oraz w praktyce zarządzania znaczną rolę przypisuje się czynnikom niematerialnym określanym kapitałem intelektualnym. Wskazuje się go jako jeden z podstawowych składników wyceny wartości przedsiębiorstwa. Na temat kapitału intelektualnego i jego znaczenia we współczesnym zarządzaniu pojawia się coraz więcej opracowań i koncepcji. Kapitał intelektualny uważa się za jeden z najważniejszych zasobów jakimi dysponuje współczesna organizacja działająca w gospodarce rynkowej.¹ Kapitał intelektualny jest kluczowym czynnikiem osiągnięć indywidualnych, jak też sukcesów współczesnych organizacji. Kluczowe znaczenie wiedzy dla współczesnych organizacji spowodowane jest wieloma czynnikami, wśród których na uwagę zasługuje wysokie tempo zmian zachodzących w otoczeniu, postęp technologiczny, szybki przyrost specjalistycznej wiedzy, rozwój technologii informatycznej, złożoność procesów społecznych i gospodarczych. Skuteczne działanie we współczesnej rzeczywistości wymaga współpracy profesjonalistów. Szeroka i rzetelna wiedza stanowi klucz do współdziałania, a jednocześnie współpraca wymaga dzielenia się nią i jej upowszechnieniem. Wiedza jednostkowa, będąca w dyspozycji pojedynczych pracowników wykorzystywana we współpracy zespołowej prowadzi do wzrostu kapitału i konkurencyjności. Tak więc kapitał intelektualny oznacza wiedzę, doświadczenie, technologię organizacyjną, stosunki z klientami i umiejętności zawodowe, które dają organizacji przewagę konkurencyjną na rynku.² Rysunek 1 przedstawia elementy składowe kapitału intelektualnego, tworzą go: kapitał organizacyjny traktowany jako własność intelektualna, procesy i metody pracy, procedury, bazy danych, infrastruktura informatyczna oraz komunikacja w organizacji; kapitał ludzki rozumiany jako kultura przedsiębiorstwa, wiedza i umiejętności pracowników oraz poziom ich motywacji, kompetencje; kapitał relacyjny utożsamiany z kapitałem nabywców; jest to część kapitału strukturalnego służącego do utrzymania właściwych relacji z otoczeniem, zwłaszcza z klientami.



Rysunek nr 1. Elementy składowe kapitału intelektualnego.

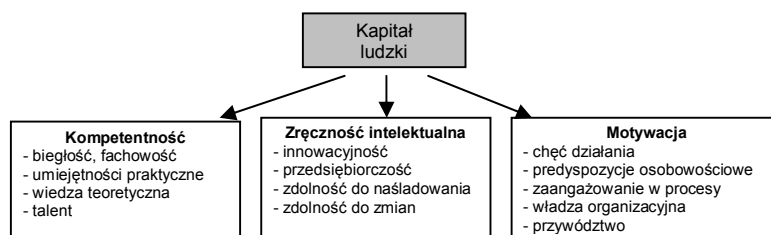
Źródło: Opracowanie własne na podstawie J. Moczyłowska: *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników*. Difin, Warszawa 2008 oraz T. Czechowska- Świtaj: *Zarządzanie kapitałem intelektualnym w organizacji*. Oficyna Wydaw. WSM, Warszawa 2005.

¹ B. Mięka, A. Pietruszka-Ortyl, A. Potocki: *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku. Wybrane koncepcje i metody*. Warszawa 2002

² T. Czechowska- Świtaj: *Zarządzanie kapitałem intelektualnym w organizacji*. Warszawa 2005

Najważniejszym elementem kapitału intelektualnego jest kapitał ludzki. Kapitał ludzki A. Pocztowski definiuje jako „ogół cech i właściwości ucieleśnionych w ludziach (wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja), które mają określoną wartość oraz stanowią źródło przyszłych dochodów zarówno dla pracownika – właściciela kapitału ludzkiego, jak i dla organizacji korzystającej z tegoż kapitału w określonych warunkach”³. Filozofia kapitału ludzkiego nakazuje postrzegać pracownika jako aktywa, które się nabywa, utrzymuje i inwestuje się w nie. Wyjątkowość kapitału ludzkiego upatrywana jest w tym, że w porównaniu z pozostałymi zasobami przedsiębiorstwa może ono pomnażać swoją wartość, podczas gdy inne zasoby w trakcie wykorzystania deprecjonują się.

Jeżeli kapitał ludzki traktowany jest jako jeden z najważniejszych elementów kapitału intelektualnego organizacji, to indywidualny kapitał intelektualny najlepiej wyraża pojęcie kompetencji. Związek kompetencje \Rightarrow kapitał ludzki jest ściśle uzależniony od tego, w jaki sposób definiuje się kompetencje. Poniższy rysunek pozwala zlokalizować kompetencje, jako część składową kapitału ludzkiego.



Rysunek nr. 2. Kompetencje jako element kapitału ludzkiego.

Źródło: Opracowane na podstawie M. Bratnicka, J. Strużyńska: *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*. Wydaw. AE w Katowicach, Katowice 2001.

Kompetencje są różnie definiowane i rozumiane. Na przykład w *Nowym Słowniku języka polskiego* z 2003 roku, definiowane są jako:

- zakres uprawnień instytucji lub osób;
- posiadanie wiedzy i doświadczenia w jakiejś dziedzinie umożliwiające prawidłowe wypełnienie obowiązków i podejmowanie właściwych decyzji.⁴

Natomiast G. Filipowicz w książce *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi* z roku 2004 definiuje kompetencje jako „dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, pozwalające realizować zadania zawodowe na odpowiedni poziomie.”

Kompetencje mogą być rozumiane jako zakres uprawnień i odpowiedzialności uzyskanej wraz z zajmowaniem określonego stanowiska, czy też pełnieniem określonej funkcji. Znaczenie kompetencji w zarządzaniu kapitałem intelektualnym, wskazuje się na znaczenie wysokich kwalifikacji dla realizacji celów strategicznych, a pojęcie to jest wtedy istotnym elementem profesjonalizmu zawodowego. Na tak rozumiane pojęcie kompetencji składają się: wiedza, umiejętności czyli wiedza utrwalona w praktycznej działalności oraz postawa wskazująca na wysoką motywację do ponoszenia wysiłku dla realizacji założonych celów. Tak rozumiane kompetencje pracowników są wypadkową ogółu ich wiedzy, opanowanych umiejętności, dyspozycji i motywacji do rozwiązywania problemów zawodowych.

³ A. Pocztowski: *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa 2003

⁴ E. Sobol (red.): *Nowy słownik języka polskiego*. Warszawa 2003, s. 243

Kapitał ludzki powoduje pozytywne zmiany ilościowe i jakościowe w organizacji, a organizacja daje pracownikowi możliwość rozwijania swoich kompetencji na bazie posiadanych zasobów materialnych i niematerialnych. Pracownik ujawniając kompetencje w działaniu, uzyskując pożądane rezultaty, powoduje przyrost wiedzy, innowacji, doskonalenie procesów. Kompetencje pracowników traktowane są jako fundamentalny element kompetencji kluczowych organizacji, a kapitał ludzki stanowi fundamentalną część kapitału intelektualnego organizacji.

Podstawową cechą kapitału ludzkiego jest zdolność do wtórzenia przyszłych dochodów. Ten aspekt ekonomiczny, niezbyt mocno wyrażono w pojęciu kompetencji, jest być może obecnie jedyną istotną różnicą między kompetencjami a kapitałem ludzkim.⁵ Podsumowując, kapitał ludzki definiujemy jako wszystkie kompetencje pracowników istotne w perspektywie realizacji celów ekonomicznych przedsiębiorstwa oraz samych pracowników. W odniesieniu do pojęcia kapitału intelektualnego odróżniamy kapitał intelektualny organizacji oraz kapitał intelektualny pracowników. Ten ostatni to zdolności, wiedza, umiejętności, czyli najważniejsze elementy składowe kompetencji zawodowych. Natomiast kapitał intelektualny organizacji tworzą.⁶

- kompetencje – rozumiane szeroko, a więc kompetencje organizacji jako całość oraz zatrudnionych w niej pracowników;
- system motywowania pracowników – z jednej strony kompetentny menedżer tworzy ten system, a z drugiej strony stanowi warunek przekształcenia kompetencji wszystkich zatrudnionych w pożądane wyniki;
- kultura organizacji;
- innowacyjne produkty i usługi.

Pomiędzy wszystkimi elementami zachodzą ściśle związki o charakterze procesowym, przyczynowo-skutkowym i synergicznym. Mogą przyczynić się one do zdobywania, tworzenia, rozwijania wykorzystywania wszystkich kompetencji organizacji.

⁵ T. Oleksyn: *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*. Kraków 2006

⁶ J. Moczyłowska: *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników*. Warszawa 2008