

Kwiecień Mirosława
dr hab. prof. nadzw. AE Wrocław
Akademia Ekonomiczna
we Wrocławiu

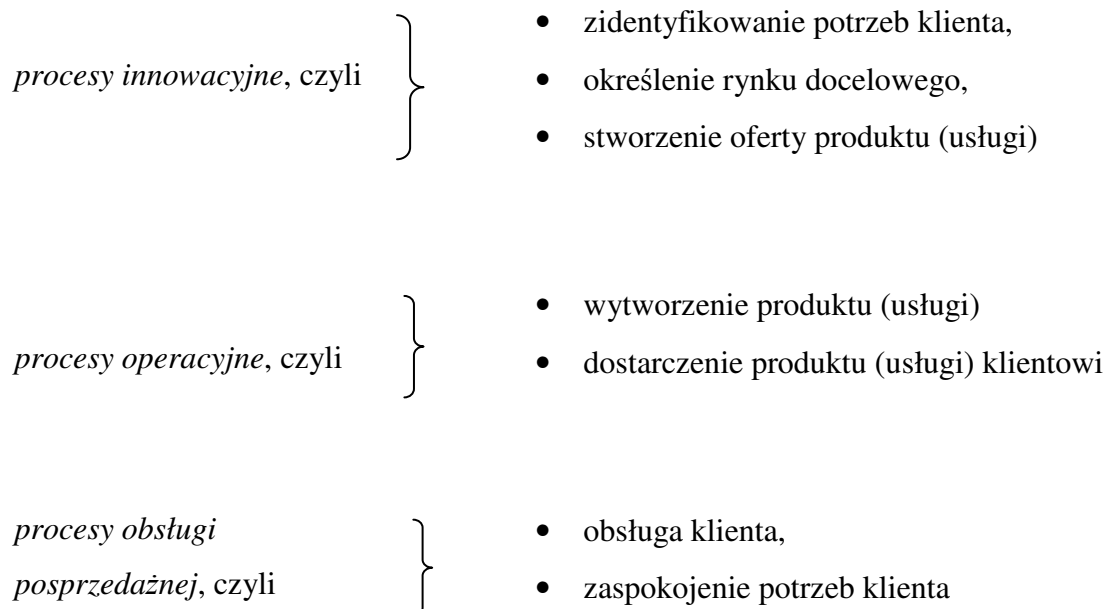
Współczesne społeczeństwo wiedzy (tezy do dyskusji)

Czas zmian – nowa gospodarka – epoka wiedzy – tło problemu – Istotą *współczesnego społeczeństwa* jest *nowa gospodarka*, która jest efektem pomyślnych zmian gospodarczo-społecznych takich jak: wysoka technologia (obiektywne bazy danych, sztuczna inteligencja itp.) rozwój telekomunikacji, elektronicznego biznesu, Internetu, nowe style życia (ubezpieczenia od choroby) nowe style pracy (praca w domu – szok przyszłości itp.). Jądem zmian – nowej gospodarki jest gospodarcza i społeczna **wartość zasobów niematerialnych – wartość relacji wiedzy i własności intelektualnej**. Mało jest problemów bardziej intensywnie dyskutowanych aniżeli rola wiedzy we współczesnym społeczeństwie, a zwłaszcza jej związek z celami ekonomicznymi. Oczywiście celem każdej gospodarki jest wytwarzanie dóbr, świadczenie usług w sposób efektywny i rozdzielenie pochodzących z tego dochodów w sposób społecznie i ekonomicznie możliwy do zaakceptowania. Nikt nie wątpi, że **wiedza** służy celom zmian gospodarki – było to od dawna uznane, wynika to bowiem z faktu, że analiza przewagi konkurencyjnej gospodarki przykładowo: amerykańskiej, nad gospodarką krajów Unii Europejskiej – to badanie wydatków na prace badawczo-rozwojowe, na inwestycje w człowieka – edukację. Dobrze wykształcona, zawodowo wykwalifikowana *siła robocza* to jeden ze składników szerszej pojętej *polityki gospodarczej*. Nowa gospodarka potrzebuje siły roboczej dobrze przygotowanej i dostosowującej się do nowych warunków (proces lizboński – proces boloński). Według Ch. Handy’ego – wkraczamy w wiek przewyższonego rozumu – nowa gospodarka to zmiany determinujące „tok myślenia” – to między innymi neuro linguistic programming (NLP). Neurolingwistyczne programowanie jest dyscypliną naukową, a zarazem metodologią, która umożliwia organizacjom gospodarczym (korporacjom, małym i średnim przedsiębiorstwom itp.) i w życiu osobistym, przekroczyć granicę tego, co

powszechnie jest uznawane za możliwe. Wykorzystując techniki NLP można osiągnąć najwyższe poziomy – prawie w każdym działaniu – szczególnie takim, w którym sukces zależy od skutecznej komunikacji (Bandler i inni 2006, s. 9).

W nowej gospodarce organizacje tworzą **wartość** zupełnie nowymi sposobami, posługując się kombinacją *aktywów materialnych* (które tradycyjne systemy rachunkowości potrafią zmierzyć) z *aktywami niematerialnymi* (które nie są rozpoznawalne i nie potrafią być zmierzone przez tradycyjne systemy rachunkowości). Wyzwanie wynikające z nowej gospodarki (m.in. – generowanie wartości organizacji dla akcjonariusza) to pomiar wszystkich aktyw (zarówno materialnych, jak i niematerialnych) tworzących wartość firmy. Takie korporacje jak Microsoft, Skandia itp. opracowały nowe strategie i modele biznesu, które generują różne typy ryzyka – bowiem nowe technologie to nowe relacje, nowe rynki .

Nowa gospodarka – nowe technologie takie jak Internet to możliwość pozyskiwania informacji w czasie rzeczywistym, co z kolei determinuje konieczność zmian sposobów pomiaru i wyceny poszczególnych aktywów, zwłaszcza niematerialnych. Nowa gospodarka determinuje konieczność zarządzania wiedzą i łańcuchem wartości. Według Kaplana i Nortona na ogólny model łańcucha wartości składają się:



Źródło: Kaplan, Norton, 2001 s. 99.

Z kolei według Portera łańcuch wartości to:

- infrastruktura organizacji gospodarczej (korporacji itp.)
- zarządzanie zasobami ludzkimi,
- rozwój technologii,
- zaopatrzenie oraz
- działalność podstawowa (operacyjna)

Źródło: Stankiewicz, 2002, s. 95.

Łańcuch wartości to efekt zmian – nowej gospodarki, w której ważną rolę pełni: „*obsługa rynku*” – identyfikowanie potrzeb i docieranie do odbiorców, co determinuje konieczność *efektywnego rynku*. Efektywny rynek – to efektywna komunikacja – jest to broń w walce konkurencyjnej. Obecnie tracą na znaczeniu takie czynniki jak: obecność na rynku (czas) koszty dystrybucji, powtarzanie zamówień, cykl życia produktu itp. czynniki te są bowiem w większym stopniu związane z technologią aniżeli z *zarządzaniem wiedzą*, czyli stosowaniem różnych modeli biznesowych – przykładowo wykorzystanie Internetu jako organizacyjne know-how – system komunikacji dostawca – klient, co eliminuje system dystrybucji oddzielający do tej pory organizację gospodarczą od klientów. Organizacje gospodarcze poszukując sposobu na stworzenie silniejszych więzi między aktywami niematerialnymi, jakimi są odbiorcy (klienci) i dostawcy – poszukują tym samym nowych modeli biznesu zakładających innowacyjne podejście do aktywów rzeczowych (przykładowo: łączenie, fuzje – które stają się nowym źródłem kapitału determinującego rozwój organizacji. Można zaryzykować stwierdzenie, że połączenia aktywów (jako nowy model biznesowy) to nowe odmiany ryzyka, które determinuje zmienność obecnego rynku (globalizacja). Aktywa materialne to aktywa minionej epoki. Według Boultona, wzrost gospodarczy dokonywał się poprzez: *epokę: żelaza, rolnictwa, przemysłową, technologiczną* – nowe tysiąclecie – *epoka wiedzy* (Boulton i inni, 2001 s. 37).

Rozpoznanie źródeł tworzenia *wartości* organizacji gospodarczej (korporacji, spółki itp.) czyli rozpoznanie, które aktywa *tworzą wartość rynkową*, to sukces rynkowy – ekonomiczny. Wartość księgową organizacji rozpoznajemy na podstawie sprawozdań finansowych, natomiast *wartość rynkową* determinują *aktywa niematerialne*: zasoby ludzkie (pracownicy i

ich wiedza, zawodowe kwalifikacje, marka, strategie i modele biznesowe, czyli zarządzanie wiedzą itp.). Wyzwanie nowej gospodarki - to odpowiedź na pytanie, *jakie są źródła wartości naszej organizacji* (aktywa rzeczowe, aktywa niematerialne m.in. zasoby ludzkie, marka itp.) – jakie strategie (wiedza) i umiejętności są konieczne do tworzenia jej wartości, jak zarządzać ryzykiem finansowym, ubezpieczeniowym?

Obecnie jesteśmy świadkami zmian jaką jest m.in. konieczność pomiaru *wiedzy* (umiejętności itp.) czyli pomiaru kapitału intelektualnego (jest to efekt rewolucji informacyjnej).

Co znaczy społeczeństwo wiedzy – kapitał intelektualny - tło problemów – **Kapitał intelektualny** według Edvissona to: kapitał ludzki + kapitał strukturalny. Kombinacja (połączenie) *wiedzy*, umiejętności, innowacyjności, zdolności poszczególnych pracowników to wartość organizacji, to jej aktywa niematerialne. Aktywa niematerialne organizacji to również jej kultura i filozofia, style zarządzania, strategie zarządzania i modele biznesowe. Natomiast **kapitał strukturalny** to m.in. relacje z klientami, patenty, znaki firmowe, licencje, oprogramowanie, sprzęt komputerowy, struktura organizacyjna (determinująca komunikację wewnątrz i na zewnątrz organizacji) (zob. Edvisson i inni, 2004 s. 17). Kapitał strukturalny stanowi własność organizacji, może być sprzedany w przeciwieństwie do kapitału ludzkiego, który nie stanowi jej własności.

Nowe warunki konkurencyjne jakie wynikają z rynku globalnego determinują modele biznesowe, a tym samym *zachowanie menedżerów*, nie tylko dużych korporacji o kapitale międzynarodowym, ale również małych i średnich przedsiębiorstw. Ponadto zrównoważony rozwój społeczno-gospodarczy determinuje integrowanie działań gospodarczo-społecznych (Lizbona 2000). Integracja – to konieczność współpracy organizacji – przedsiębiorstw – wspólne wykorzystywanie zasobów, zwłaszcza aktywów niematerialnych: wiedzy, umiejętności (kapitału ludzkiego) jak i kapitału strukturalnego – licencje itp. Ze strategii lizbońskiej wynika konieczność współpracy.

Współpraca determinuje konieczność dostosowania się organizacji do otoczenia. Tak więc organizacja (menedżerowie) musi posiadać zdolności poznawcze i umiejętności **kreowania wiedzy**, która jest wykorzystywana m.in. w procesach innowacyjnych, co determinuje powstanie **społeczeństwa wiedzy** „w którym organizacje współpracują ze sobą oraz klientami w sieci, realizując procesy innowacyjne, uczestnicząc w badaniach podstawowych i stosowanych oraz wdrażając ich rezultaty w praktyce, a jednocześnie **ucząc się** wspólnie jak utrzymać lub poprawić swoją pozycję konkurencyjną na rynku, realizując oczekiwania klientów” (Dolińska, 2005 s. 79).

Częścią składową kapitału ludzkiego jest wiedza, innowacyjność, zdolność pracowników do rozwiązywania problemów – z tym, że dość często szukamy prostego łańcucha przyczynowego – nie przychodzi nam na myśl by analizować wielostronne i wielokierunkowe oddziaływania w szczególności pętle działań zwrotnych, trudno tego rodzaju operacje „przeprowadzać” w głowie. Tak więc wykorzystuje się systemy: z *bazą wiedzy, eksperckie, sztucznej inteligencji* itp., czyli można zaryzykować stwierdzenie, że „buduje się wiedzę, organizuje dystrybucję wiedzy za pośrednictwem ludzkich umysłów, dokumentów, opracowań, systemów bazujących na wiedzy, odpowiednich struktur organizacyjnych, systemów informacyjnych” (Dolińska 2005, s. 80). Można zaryzykować stwierdzenie, że zdolność pracowników organizacji do uczenia się – powiązania skutków z przyczyną tłumaczy dlaczego niektórzy menedżerowie osiągają wyniki znacznie odbiegające od przeciętnych. Należy zgodzić się ze stwierdzeniem, że rzeczywistym „źródłem nowej wiedzy jest intuicja (...) bazą intuicji jest doświadczenie. Pierwszy, to intuicyjne wczuwanie się w *istniejące doświadczenie* i drugi, to tworzenie nowych doświadczeń, a więc rozszerzenie doświadczalnej bazy intuicji (Kowalczewski 2004, s. 59). Można zaryzykować stwierdzenie, że intuicja determinuje uczenie się – pracowników każdej organizacji – cechą charakterystyczną *epoki wiedzy* jest społeczeństwo wiedzy – realizujące partnerskie uczenie się. Epoka wiedzy – współpracujące organizacje – to organizacje uczące się, które m.in. mają „możliwość antycypowania zmian w celu dostosowania swoich działań do dynamicznie zmieniających się rynków” (jedna z cech organizacji uczącej się – Dolińska 2005, s. 80).

Na podkreślenie zasługuje to, że wycena wiedzy, umiejętności, intuicji itp. – pracowników odbywa się na rynku – poprzez ustalenie **wartości rynkowej organizacji**, są to aktywa niematerialne ale nieokreślone w rozumieniu informacji sprawozdawczej, zmieniają się w pozycje bilansu po wielu latach od momentu ich wyceny rynkowej (wprawdzie wyceny

intuicyjnej – domyślnej). Otóż wycena tych aktyw – kapitału intelektualnego (ludzkiego i strukturalnego) jest paradygmatem współczesnej rachunkowości można zaryzykować, że jest paradygmat społeczeństwa wiedzy – epoki wiedzy. Edvisson stwierdzając, że nowa rzeczywistość biznesowa (za jaką należy uznać społeczeństwo wiedzy) determinuje konieczność skonstruowania nowego bilansu (rachunku zasobów majątkowych) organizacji bilansowana będzie przeszłością z przyszłością, aktywa finansowe z aktywami niefinansowymi, czyli kapitałem intelektualnym (Edvisson 2001, s. 18) co można zilustrować następująco:

kapitał intelektualny

=

kapitał wiedzy

=

aktywa niefinansowe

=

aktywa niematerialne

=

aktywa ukryte

=

aktywa niewidzialne

=

środki osiągania celu

=

kapitał intelektualny = wartość rynkowa – wartość księgowa organizacji

Źródło: Edvisson 2001, s. 18.

Można żywić nadzieję, że w epoce wiedzy, w której *zarządzanie wiedzą (aktywami niefinansowymi)* czyli innowacyjny system zarządzania (Grudzewski, Hejduk 2004, s. 9 – 14) zdeterminuje konieczność pomiaru kapitału intelektualnego w prawdziwej jego wartości. Społeczeństwo wiedzy wykazuje to, co liczy się w nowej gospodarce – szybko zmieniającej się, opartej na **wiedzy**, wirtualnych przedsiębiorstwach, organizacjach. Nowe strategie biznesowe oparte są na:

- silnej i trwałej współpracy w obrębie partnerstw sieciowych,
- trwałej lojalności klientów,
- wiedzy, kompetencjach pracowników (zwłaszcza menedżerów)
- ciągłym (ustawicznym) uczeniu się organizacji,
(intuicja → doświadczenie → intuicja = wiedza)
- fuzjach, aliansach, partnerstwach (por. Edvisson 2001, s. 23).

Literatura:

1. Bandler R., La Valle J., *Alchemia manipulacji*, Wydawnictwo Helion Gliwice 2006
2. Boulton R.E.S., Libert B.D., Samek S.M., *Odczytując kod wartości. Jak firmy tworzą wartość w nowej gospodarce*, WJG – Press Warszawa 2001
3. Dolińska M., *Współpraca organizacji uczących się w procesie innowacji na rynku UE* [w:] Wspólna Europa. Zrównoważony rozwój przedsiębiorstwa a relacje z interesariuszami, SGP Warszawa 2005
4. Edvisson L., Malone M.S., *Kapitał intelektualny. Poznaj prawdziwą wartość swojego przedsiębiorstwa odczytując jego ukryte korzenie*, WN PWN Warszawa 2001
5. Grudzewski W.M., Hejduk I., *Systemy zarządzania wiedzą – nowy paradygmat czy wyzwanie* [w:] Przedsiębiorstwo przyszłości, fikcja i rzeczywistość, IOiZ ORGMASZ Warszawa 2004
6. Kaplan R.S., Norton D.P., *Strategiczna karta wyników. Jak przełożyć strategię na działanie*, PWN Warszawa 2001
7. Kowalczewski W., *Przesłanki filozofii zarządzania* [w:] Przedsiębiorstwo przyszłości, fikcja i rzeczywistość, IOiZ ORGMASZ Warszawa 2004
8. Senge P.M., *Piąta dyscyplina, teoria i praktyka organizacji uczących się*, Oficyna Ekonomiczna Kraków 2003
9. Stankiewicz M.J., *Konkurencyjność przedsiębiorstwa*, TNOiK „Dom Organizatora” Toruń 2002