

Wstęp

Dążenie przedsiębiorstw do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej oraz przetrwania w nieustannie zmieniającym się otoczeniu wiąże się z permanentną restrukturyzacją zasobów. W XXI wieku zasobem, na którym można oprzeć proces wprowadzania zmian, może być to, co organizacja ma najcenniejsze, trudne do skopiowania oraz często niemożliwe do zarchiwizowania, zasób niematerialny, a budujący wartość – kapitał intelektualny. Nadrzędny cel organizacji, jakim może być wzrost jej wartości, powiązany jest także nierozdzielnie z kapitałem intelektualnym. We współczesnej gospodarce dochodzi do zmiany w postrzeganiu czynników budujących ową wartość. Coraz mniejszą rolę przypisuje się w tym aspekcie zasobom materialnym na rzecz aktywów niematerialnych. Umiejętność tworzenia, rozwijania oraz dobrego korzystania z posiadanych zasobów intelektualnych stanowi o kierunku kształtowania się wartości.

Obecnie szeroko dyskutowana jest wycena kapitału intelektualnego (aktywów niematerialnych). Dotychczas zaproponowano szereg metod i modeli opracowanych do identyfikacji oraz pomiaru omawianego zasobu. Brakuje jednak jednolitych wytycznych dotyczących sposobu raportowania oraz wyceny aktywów niematerialnych, nie ma jasnych reguł postępowania, które narzuciłyby jednostkom ramy rachunkowości dla tego zasobu.

Istnieje zauważalna potrzeba zmian zarówno w dziedzinie rachunkowości, która powinna wprowadzić kapitał intelektualny jako bilansowy zasób przedsiębiorstwa, jak również zmian kulturowych i organizacyjnych dotyczących przeprojektowania myślenia o przedsiębiorstwie. W poszukiwaniu drogi do rozwoju, a tym samym wzrostu wartości, należy uwzględnić znaczącą rolę aktywów niematerialnych. W tym celu niezbędna jest identyfikacja tego zasobu oraz poznanie, które działania i czynniki stymulują jego pomnażanie, a które działają hamująco. Tak określone przemodelowanie przedsiębiorstwa i gospodarki widoczne jest obecnie bardzo mocno w kontekście organizacji opartych na wiedzy. Potrzeba ciągłego rozwoju, uczenia się, poszukiwania nowości jest znakiem współczesnych czasów. Obecnie wiadomo już, że jednorazowe osiągnięcie sukcesu nie gwarantuje wysokich zysków na lata, lecz obliguje do ciągłego poszukiwania oraz doskonalenia. Peter Drucker zwrócił uwagę na problem związany z potrzebą ciągłego rozwoju, uważając, że dziś akceptujemy uczenie się jako trwający całe życie proces nadążania za zmianami. Najtrudniejszym zaś zadaniem jest uczenie ludzi, jak mają się uczyć (Edersheim 2010). Tym samym Drucker wskazał zadania, które stoją przed dzisiejszą organizacją, oraz podkreślił jej ważną rolę w kreowaniu i pobudzaniu rozwoju swoich pracowników. Chcąc być w czołówce przedsiębiorstw w swoim sektorze, należy podjąć działania, które pokażą pracownikom, jak się uczyć i rozwijać.

Rolą organizacji opartych na wiedzy jest także zapewnienie pracownikom potrzebnych narzędzi, technik stymulujących rozwój załogi, a jednocześnie pomocnych w wykonywaniu pracy. Jednym z wielu zadań stojących przed kadrą zarządzającą organizacją powinno być stworzenie pracownikom warunków do doskonalenia umiejętności przy jednoczesnym korzystaniu z „owoców” tego zasobu.

Wiedza, doświadczenie i umiejętności pracowników, a także aktywa niematerialne organizacji takie jak patenty, marka, relacje z odbiorcami, prace naukowo-badawcze czy także działania innowacyjne są dzisiaj podstawą, na której buduje się model biznesowy przedsiębiorstwa.

Omawiane aspekty ukazują zależność między zarządzaniem zmianą a tworzeniem inteligentnej organizacji, a co za tym idzie – pomnażaniem kapitału intelektualnego. Zauważalna staje się możliwość restrukturyzacji przez te cenne zasoby. Na przestrzeni lat polskie górnictwo węgla kamiennego przeprowadziło szereg reform mających na celu poprawę kondycji tego sektora. Często w działaniach zmierzających do poprawy wykorzystywano elementy stymulowania kapitału intelektualnego, jednakże obecna sytuacja krajowych spółek węgla kamiennego wymaga dalszych działań naprawczo-rozwojowych.

Niniejsza monografia ma na celu przedstawienie próby połączenia dwóch ważnych aspektów z dziedziny ekonomii, techniki oraz nauk społecznych – kapitału intelektualnego (aktywów niematerialnych) oraz procesu restrukturyzacji. Kreując system umożliwiający wykorzystanie elementów kapitału intelektualnego w celu powiększenia wartości przedsiębiorstwa, stymulowania kreatywności pracowników przy wykorzystaniu posiadanego przez nich potencjału intelektualnego oraz opierając się na analizie procesów przedsiębiorstwa, określić można kierunki potrzebnych zmian. Wyznaczenie obszarów działalności organizacji, w których kapitał intelektualny nie jest wystarczająco rozwijany, ułatwia wytyczenie działań restrukturyzacyjnych. Analiza poprzedzona badaniem kapitału intelektualnego spółki węglowej z podziałem na poszczególne jej komórki (poszczególne kopalnie, zarząd, jednostki przynależne, np. księgowo, kadrowe) przynieść może wiele istotnych informacji dotyczących działalności organizacji, które pomogą zdefiniować obszary koniecznych zmian. Zarządzanie kapitałem intelektualnym może więc wywołać potrzebę uruchomienia procesów restrukturyzacji w obszarze całej organizacji.