

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 333

Gospodarka regionalna w teorii i praktyce

Redaktorzy naukowi
Danuta Strahl, Andrzej Raszkowski,
Dariusz Głuszczyk



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2014

Redaktor Wydawnictwa: Jadwiga Marcinek
Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz
Korektor: K.H. Kocur
Łamanie: Małgorzata Czupryńska
Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:
www.ibuk.pl, www.ebscohost.com,
w Dolnośląskiej Bibliotece Cyfrowej www.dbc.wroc.pl,
The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,
a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon
http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się
na stronie internetowej Wydawnictwa
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2014

ISSN 1899-3192
ISBN 978-83-7695-492-9

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk i oprawa:
EXPOL, P. Rybiński, J. Dąbek, sp.j.
ul. Brzeska 4, 87-800 Włocławek

Spis treści

Wstęp	9
Jacek Sołtys: Czynniki rozwojowe w dokumentach strategicznych miast powiatowych na obszarze peryferyjnym województwa pomorskiego	11
Małgorzata Markowska: Ocena zależności między rozwojem inteligentnym a odpornością na kryzys ekonomiczny w wymiarze regionalnym – przegląd badań.....	22
Małgorzata Golińska-Pieszyńska: Kreowanie i rozwój kapitału intelektualnego w łódzkiej sferze nauki	33
Artur Myna: Zmiany własnościowe a dekapitalizacja wielorodzinnych zasobów mieszkaniowych.....	42
Andrzej Raczyk, Sylwia Dołzblasz: Transgraniczne relacje współpracy i konkurencji podmiotów gospodarczych na pograniczu polsko-niemieckim	53
Marek Obrębalski: Kontrowersje wokół zintegrowanych inwestycji terytorialnych	63
Anna Golejewska, Damian Gajda: Ocena wykorzystania dotacji unijnych na podnoszenie i aktualizację kwalifikacji zawodowych osób pracujących w województwie pomorskim.....	71
Marta Kusterka-Jefmańska: Metodyka badań subiektywnej jakości życia – wybrane inicjatywy.....	81
Robert Krzemień: Zróżnicowanie przestrzenne w polityce badawczo-rozwojowej w układzie regionalnym w Polsce w okresie integracji europejskiej ..	90
Andrzej Raszkowski: Ranking krajów UE na przykładzie <i>The Europe 2020 Competitiveness Report</i>	101
Alicja Piątyszek-Pych, Joanna Wyrwa: Realizacja polityki rozwoju klastrów w wybranych regionach Polski	113
Iwona Maria Ładysz: Wpływ zmian koniunkturalnych na budżety metropolii w Polsce.....	125
Jacek Jagodziński, Jarosław Kłosowski: Innowacyjność w przedsiębiorstwach logistycznych w województwie dolnośląskim	135
Joanna Cymerman, Marcelina Zapotoczna: Rozkład obciążeń podatkowych na lokalnych rynkach nieruchomości – zarys problematyki.....	146
Małgorzata Okręglika: Problematyka finansowania partnerstwa publiczno-prywatnego przez sektor bankowy w Polsce.....	155
Marta Kusterka-Jefmańska, Bartłomiej Jefmański: Kwestionariusz pomiaru subiektywnej jakości życia mieszkańców regionów przygranicznych.....	165

Dorota Rynio: Uwarunkowania tworzenia nowego modelu polityki regionalnej w Polsce	173
Rozalia Sitkowska: Procedura wspomaganie procesów decyzyjnych na szczeblu władz regionalnych w obszarze zaawansowanych technologii, z przykładem zastosowania w województwie mazowieckim.....	183
Zbigniew Piepiora: Finansowanie przeciwdziałania skutkom klęsk żywiołowych w województwie małopolskim (NUTS 2)	195
Jakub Hadyński: Regionalne aspekty konkurencyjności w relacji miasto – wieś	203
Katarzyna Iwińska: Kierunki i profil emigracji mieszkańców województwa dolnośląskiego na tle polskiej emigracji w latach 2002 i 2011	213

Summaries

Jacek Sołtys: Development factors in strategic documents of powiat capitals in peripheral areas of Pomeranian Voivodeship.....	21
Małgorzata Markowska: The assessment of relations between smart growth and resilience to economic crisis in regional perspective – research review.....	32
Małgorzata Golińska-Pieszyńska: Creation and development of intellectual capital in Lodz field of science	41
Artur Myna: Ownership changes and depreciation of the multifamily dwelling stock.....	52
Andrzej Raczyk, Sylwia Dolzblasz: Transborder relations of cooperation and competition among firms in the polish-german borderland.....	62
Marek Obrębalski: Controversies over integrated territorial investment.....	70
Anna Golejewska, Damian Gajda: The evaluation of the use of EU grants for improving and updating qualifications of employees in the Pomeranian Voivodeship	80
Marta Kusterka-Jefmańska: Methodology of the research on the subjective quality of life – a review of selected initiatives	89
Robert Krzemień: Spatial diversity of research and development policy in Poland's regional structure in the times of European integration.....	100
Andrzej Raszkowski: Ranking of EU countries based on the example of <i>Europe 2020 Competitiveness Report</i>	112
Alicja Piątyszek-Pych, Joanna Wyrwa: The implementation of the cluster development policy in the selected regions of Poland.....	124
Iwona Maria Ładysz: The impact of business changes on the budgets of the metropolises in Poland.....	134
Jacek Jagodziński, Jarosław Kłosowski: Innovation in logistics companies in the Lower Silesian Voivodeship	145

Joanna Cymerman, Marcelina Zapotoczna: Taxes incidence on the local real estate markets – an outline of issues.....	154
Małgorzata Okręglicka: The issues of financing public private partnership by the banking sector in Poland.....	164
Marta Kusterka-Jefmańska, Bartłomiej Jefmański: Questionnaire for measuring the subjective quality of life of border regions' inhabitants.....	172
Dorota Rynio: Determinants of creation of a new model of regional policy in Poland	182
Rozalia Sitkowska: Supporting procedure of the decision processes for regional authorities in the area of advanced technologies with the example of application in the Mazovian Voivodeship	194
Zbigniew Piepiora: Financing of the counteraction of natural disasters' effects in Lesser Poland Voivodeship (NUTS 2)	202
Jakub Hadyński: Regional aspects of competitiveness in relation rural area-town.....	212
Katarzyna Iwińska: Directions and profiles of emigrants from the Lower Silesian Voivodeship against Polish emigration in the years 2002-2011....	222

Małgorzata Golińska-Pieszyńska

Politechnika Łódzka

KREOWANIE I ROZWÓJ KAPITAŁU INTELEKTUALNEGO W ŁÓDZKIEJ SFERZE NAUKI

Streszczenie: Kapitał intelektualny stanowi przedmiot rozważań zarówno teoretyków, jak i praktyków zarządzania. Niejednoznaczność w opisie kapitału intelektualnego wymaga samodzielnego porządkowania zagadnienia. Zatem dokonano w sposób syntetyczny przeglądu typologii kapitału intelektualnego w aspekcie sfery nauki, uwzględniając kluczowe nurty badań nad kapitałem intelektualnym w przedsiębiorstwie, do których należy „Raport Konrada”. Należy nadmienić, że jest to inna rzeczywistość niż ta, którą tworzy sfera nauki. W sferze nauki percepcja kapitału intelektualnego jest silnie uwarunkowana przez kontekst rozwojowy wiedzy. W artykule podjęto próbę opisanego kapitału intelektualnego w sferze nauki w świetle prowadzonych badań w Łodzi i w regionie.

Słowa kluczowe: wiedza, kapitał intelektualny, sfera nauki.

DOI: 10.15611/pn.2014.333.03

1. Wstęp

Współcześnie obserwuje się coraz większy wpływ wiedzy na funkcjonowanie społeczeństwa. Na bazie dużego uznania dla wiedzy, której głównym kreatorem i nośnikiem jest człowiek, można mówić o niematerialnych zasobach organizacji, do których niewątpliwie należy kapitał intelektualny. Artykuł dotyczy zagadnienia kapitału intelektualnego w sferze nauki, która tworzy inną rzeczywistość niż przedsiębiorstwa, a percepcja kapitału intelektualnego wymaga do jego opisywania podejścia holistycznego ze względu na rozwojowy kontekst wiedzy. Celem artykułu jest próba zaprezentowania wybranych aspektów rozwoju kapitału intelektualnego w łódzkiej sferze nauki.

2. Krótki przegląd koncepcji kapitału intelektualnego w organizacjach

Na przestrzeni ostatnich lat pojawiło się wiele propozycji tworzących różne scenariusze aktywów niematerialnych, co stało się punktem wyjścia do konceptualizacji

kapitału intelektualnego. Początki kapitału intelektualnego związane są z „Raportem Konrada” [Edvinsson, Malone 2001, s. 12] z 1989 r., który podważał zasadność stosowania tradycyjnych metod wyceny wartości do prezentowania wiarygodnego obrazu kondycji finansowej i poziomu konkurencyjności przedsiębiorstwa. Stworzona przez K.E. Sveiby’ego Grupa Konrada podzieliła kapitał organizacji na tradycyjny kapitał finansowy oraz *know-how*, nazywany kapitałem intelektualnym, na który składają się: kapitał związany z jednostką (kapitał ludzki, indywidualny) oraz kapitał związany z organizacją (kapitał strukturalny). Według „Raportu Konrada” tylko wybitni specjaliści – ze względu na dużą odpowiedzialność za tworzenie wartości dodanej organizacji, przez swoją nieprzeciętną wiedzę i umiejętności – są zaliczani do kapitału indywidualnego, identyfikowanego z konkretną osobą lub osobami, pozostali członkowie organizacji zostają zaś przypisani do kapitału strukturalnego i tworzą wiedzę należącą do organizacji.

Koncepcja kapitału intelektualnego jako przedmiot dociekań naukowych jest stosunkowo młoda. Wydaje się, iż na szczególną uwagę zasługuje podejście do istoty kapitału intelektualnego, które opierało się na doświadczeniach Sveiby’ego [1988, 1989, 1990], a dotyczyło różnych wymiarów kapitału ludzkiego i kapitału intelektualnego, co stało się bazą do określenia wartości przedsiębiorstwa w oparciu o kompetencje i wiedzę pracowników. W tym miejscu rozważań warto podkreślić, że pomimo iż nie istnieje jedna, powszechnie akceptowana przez teoretyków i praktyków zarządzania interpretacja kapitału intelektualnego, to w literaturze coraz częściej przywoływana jest definicja kapitału intelektualnego, zaproponowana przez firmę „Skandia”. Wówczas należy przyjąć, że kapitał intelektualny jest sumą dwóch podstawowych komponentów (składników) jego struktury: kapitału ludzkiego i kapitału strukturalnego. Kapitał ludzki to wiedza członków organizacji i ta część niematerialnej wartości organizacji, która nie jest jej własnością. Jest to kapitał w nierozłączny sposób związany z jednostką ludzką, nie tylko z wiedzą pracowniczą, ale także z doświadczeniem i możliwościami działania w organizacji. Z kolei kapitał strukturalny jest efektem ukierunkowanych działań ludzi. Zatem jest to wiedza należąca do organizacji (różni się od kapitału ludzkiego w zakresie prawa własności).

Dalsze prace L. Edvinssona [Edvinsson, Malone 2001, s. 45] doprowadziły do stworzenia pełnej koncepcji kapitału intelektualnego, w której rozwinięto kwestię kapitału strukturalnego, wyodrębniając w nim kapitał w postaci klientów i kapitał organizacyjny. Niejednoznaczność w opisie kapitału intelektualnego wymaga samodzielnego porządkowania zagadnienia i przyjęcia określonego kierunku, dzięki któremu prawdopodobnie prowadzenie dalszych rozważań nad istotą kapitału intelektualnego organizacji stanie się bardziej przejrzyste. Wydaje się, że można to zrobić, dokonując analizy porównawczej składników kapitału intelektualnego. Tabela 1 zawiera, z uwzględnieniem wybranych podejść do kapitału intelektualnego, zestawienie składników i elementów kapitału intelektualnego oraz sposoby ich ujęcia w formie koncepcji i modeli.

Tabela 1. Rodzaje składników kapitału intelektualnego

	Autor	Koncepcja, model	Składniki kapitału intelektualnego
1	Grupa Konrada	Raport Konrada	Kapitał intelektualny przypisany jednostce ludzkiej (kapitał indywidualny); kapitał intelektualny przypisany organizacji (kapitał strukturalny)
2	L. Edvinsson	Klasyczny model Skandia	Kapitał ludzki; kapitał strukturalny – kapitał w postaci klientów; kapitał organizacyjny
3	N. Bontis	Koncepcja	Kapitał ludzki; kapitał relacyjny; kapitał strukturalny
4	G. Roos, J. Roos	Koncepcja	Kapitał ludzki; kapitał organizacyjny; kapitał klienta
5	K. Sveiby	Koncepcja; monitor aktywów niematerialnych	Struktura wewnętrzna; struktura zewnętrzna; indywidualne kompetencje
6	A. Fazlagic, W. Kurowski	Koncepcja	Zasoby ludzkie; aktywa intelektualne; własność intelektualna
7	L. Edvinsson, H. Saint-Onge, G. Petrash	Płaszczyzna wartości	Kapitał ludzki; kapitał kliencki (relacji); kapitał organizacyjny (strukturalny)
8	M.W. McElroy	Model	Kapitał ludzki; kapitał strukturalny; kapitał społeczny

Źródło: opracowanie własne.

Analizując powyższą tabelę, można zauważyć, że pomimo akcentowania przez każdego autora roli innych składników kapitału intelektualnego, zaprezentowane systemy klasyfikacji uwzględniają jednak podstawowy komponent kapitału intelektualnego – kapitał ludzki, który nabiera szczególnego znaczenia w koncepcji kapitału intelektualnego w sferze nauki.

Syntetyczny przegląd koncepcji kapitału intelektualnego pokazuje, że ze względu na wiele czynników warunkujących kształtowanie i rozwój zasobów niematerialnych w organizacji jawi się nieostry obraz kapitału intelektualnego, co sprawia, że jego rozwój wymaga pełnej konceptualizacji oraz specyficznych sposobów zarządzania.

3. Proces kreowania kapitału intelektualnego w organizacjach sfery nauki

Kreowanie kapitału intelektualnego w sferze nauki jest związane z wieloma wyzwaniami, takimi jak twórczość, kreatywność, łączenie wyników badań naukowych z wielu dziedzin, co wymusza występowanie silnej zależności pomiędzy tworzeniem unikatowego kapitału ludzkiego w instytucjach naukowych a generowaniem wiedzy. Kapitał intelektualny w dużym stopniu odzwierciedla skuteczność zarzą-

dzania wiedzą, ta zaś jest nierozdzielnie związana z ludźmi, z ich kreatywnością. W perspektywie organizacji kreatywność należy ujmować całościowo, w kategoriach twórczej osobowości i twórczych procesów, gdyż chodzi o poszukiwanie niekonwencjonalnych sposobów w rozwiązywaniu różnych problemów. Wydaje się, że dość istotnym, aczkolwiek negatywnym czynnikiem rozwoju kreatywności w sferze nauki może być syndrom myślenia grupowego, do czego prowadzi często narzucanie sobie pewnych ograniczeń w wyrażaniu własnych myśli – nie dzielimy się wtedy własnym pomysłem z innymi, bo wydaje się on naiwny i bezsensowny.

Spoglądając na organizację z perspektywy przyszłości, można przypuszczać, że prawdopodobnie współczesna organizacja ucząca się będzie ewolucyjnie przeistaczać się w organizację nigdy nie tracącą na wartości, gdyż jej istota rozwoju będzie zawarta w zakamarkach ludzkiego umysłu. Taki model organizacji występuje w sferze nauki, ponieważ przede wszystkim opiera się na wiedzy. Wtedy kapitał intelektualny poprzez dyfuzję przenika wszystkie ogniwa struktury organizacyjnej. Należy nadmienić, iż w teorii organizacji i zarządzania modelem organizacji, który pojawił się wraz z coraz większym zainteresowaniem kapitałem intelektualnym, była taka organizacja ucząca się, która by mogła sprostać wymaganiom organizacji kreatywnej, musi posiadać co najmniej cechy organizacji inteligentnej [Penc 2007, s. 16]. Wówczas rozwojowi kapitału intelektualnego będzie sprzyjać atmosfera otwartości i twórczego działania, czego przejawem jest traktowanie błędów i niepowodzeń jako zjawiska towarzyszącego uczeniu się.

Klimatowi sprzyjającemu eksperymentowaniu w pracy badawczej muszą towarzyszyć odpowiednie postawy osób zarządzających w organizacji. Warto podkreślić, iż w sferze nauki potencjał intelektualny tworzą naukowcy, posiadający unikatowe często umiejętności i ponadprzeciętną wiedzę w konkretnych obszarach badawczych, mający duże doświadczenie w kreowaniu i upowszechnianiu wiedzy.

W praktyce badawczej współpraca odbywa się często w ramach sieci naukowej, co usprawnia wymianę wiedzy, wzmacnia zaufanie członków sieci, ułatwia finansowanie rzadkich badań naukowych. Zbudowany w oparciu o twórczą aktywność i kreatywne środowisko organizacji sieciowej kapitał ludzki zdecydowanie wpływa na rozwój kapitału intelektualnego w sferze nauki. Należy dodać, że często unikatowa wiedza naukowa tworzona jest w grupach nieformalnych, które powstają z inicjatywy badaczy o wspólnych zainteresowaniach, ideach, wartościach. Odnoszący sukces naukowcy wiele czasu poświęcają na redefiniowanie dotychczasowych problemów i formułowanie pytań badawczych, zadawanych w nowy, nieszablonowy sposób. Oznacza to zorientowanie na twórcze, przeniknięte intelektualnymi impulsami łączenie okazji, szans i nadziei, jakie niesie złożona rzeczywistość, z wiedzą, zdolnościami i umiejętnościami badacza. Zatem można powiedzieć, że kreowanie i rozwój kapitału intelektualnego w sferze nauki wymaga skoncentrowania szczególnej uwagi na kapitale ludzkim, że dostrzeżenie przez zarządzających rangi talentu w osiągnięciu sukcesów przez organizację jest istotnym działaniem w kształtowaniu i rozwoju kapitału intelektualnego poprzez umiejętne nim zarządzanie.

4. Kapitał intelektualny w łódzkiej sferze nauki w świetle prowadzonych badań

Należy jeszcze raz podkreślić, że instytucje sfery nauki to organizacje inteligentne, oparte na wiedzy, w których na rozwój kapitału intelektualnego decydujący wpływ ma kapitał ludzki. Celem naukowym badania jakościowego było rozpoznanie postaw i zachowań badaczy wybranych instytucji łódzkiej sfery nauki wobec procesu dzielenia się wiedzą, wpływ siły kultury organizacyjnej na ten proces i zarządzanie kapitałem intelektualnym oraz ocena działań zmierzających do wykorzystania działalności naukowej w praktyce gospodarczej.

Wywiad standaryzowany stanowi podstawową metodę badania jakościowego w pierwszym jego etapie. W drugim etapie tego badania, poprzez rozmowy z respondentami, pogłębiono wątki tematyczne istotne dla zrealizowania celu badania (wywiad pogłębiony). Kwestionariusz wywiadu, zatytułowany „Kreowanie wiedzy i jej upowszechnianie jako element procesów badawczo-rozwojowych a praktyka zarządzania”, skierowano do dyrektorów wybranych instytutów i kierowników katedr oraz zakładów łódzkiej sfery nauki. Badanie przeprowadzono w okresie od września do grudnia 2009 r. w Łodzi i w regionie.

W założeniu wstępnym prowadzonego badania przyjęto, że przedstawiciele instytucji łódzkiej sfery nauki w większym stopniu wykazują zainteresowanie i koncentrują się na kształtowaniu czynników warunkujących rozwój kapitału intelektualnego niż na samym kapitale intelektualnym i zarządzaniu nim.

Badanie pokazuje, że wszyscy respondenci mają świadomość znaczenia kapitału intelektualnego dla rozwoju ich jednostki organizacyjnej, aczkolwiek nie dość jasno i precyzyjnie wypowiadają się na temat zarządzania kapitałem intelektualnym. Dla żadnego respondenta nie było zaskoczenia w kwestii istotności znaczenia kapitału intelektualnego w procesie zarządzania organizacją, a zarządzanie kapitałem intelektualnym traktowali jako działania przejawiające się w kategoriach kultury wysokiego zaufania i w procesie dzielenia się wiedzą. W uszczegółowieniu oznacza to, iż respondenci z Politechniki Łódzkiej wskazywali na odpowiednią kulturę organizacyjną (kulturę wzajemnego zaufania i współdziałania) oraz na spójne zespoły naukowo-badawcze jako rezultat procesu zarządzania kapitałem intelektualnym. Respondent z Polskiej Akademii Nauk zwrócił uwagę na fakt posiadania najwyższej kategorii A oraz realizację w reprezentowanym przez niego Zakładzie Chemii Heterogenicznej wielu projektów grantowych, traktując powyższe jako efekt skutecznego zarządzania kapitałem intelektualnym w swojej jednostce. Podobną postawę reprezentowali przedstawiciele Instytutu Biopolimerów i Włókien Chemicznych oraz Instytutu Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX”, zwracając dość dużą uwagę na realizowane projekty badawczo-rozwojowe jako przejaw skutecznego zarządzania kapitałem intelektualnym, rozumianego przez nich szeroko, we wszystkich kategoriach „struktury” kapitału intelektualnego w środowisku czynników warunkujących jego rozwój.

Jeden z wątków tematycznych wywiadu pogłębionego stanowiła kultura organizacyjna nakierowana na kulturę wiedzy, w kontekście problematyki transparentności prowadzonych badań naukowych. Respondent z Wydziału Mechanicznego Politechniki Łódzkiej zwraca uwagę na fakt, że prace naukowo-badawcze i naukowo-wdrożeniowe powinny prowadzić do procesów transparentnych, szczególnie w ramach uczelni, co sprzyja większemu zainteresowaniu działaniami innowacyjnymi. W swej wypowiedzi podkreśla on, że paradoksalnie wiele wdrożeń jest wynikiem prac naukowo-badawczych i badawczo-rozwojowych, często przez innych nieznanymi i niedocenianymi. Jako przykład podaje swój wyjątkowy zakład, w którym są wyodrębnione grupy i zespoły badawcze, bardzo silnie zmotywowane do własnej pracy naukowo-badawczej (doktoraty, granty ministerialne i projekty z partnerami biznesowymi). Powyższe działania realizowane w ramach przedsiębiorczego stylu zarządzania przyczyniły się do zdecydowanego wzrostu w roku 2009 przychodów tej jednostki organizacyjnej poprzez opracowanie i sprzedaż licencji oraz wielu ekspertyz i fachowych opinii technologicznych.

Na współczesnego pracownika naukowego i zarazem badacza należy spojrzeć z perspektywy podejmowania samodzielnych i nieraz ryzykownych decyzji. W tej kwestii istotne są elastyczność, kreatywność, otwarcie na nowe eksperymenty i działanie, które z jednej strony może wnieść wiele nowego do organizacji poprzez zaufanie i swobodę w podejmowaniu decyzji odpowiedzialnych, a w podejmowaniu których, zdaniem wielu respondentów, naukowcy nie są zbyt mocno nadzorowani, z drugiej zaś – wysoki poziom wiedzy badaczy winien kształtować także wśród nich zachowanie przedsiębiorcze. Naukowcy w łódzkiej sferze nauki kreują potencjał przedsiębiorczości, rozumiany z jednej strony jako specyficzne cechy naukowca, takie jak jego inteligencja, kreatywność, pomysłowość, optymizm, twórcze rozwiązywanie problemów oraz umiejętność uczenia się, współpracy, podejmowania ryzyka, z drugiej zaś – jako motywacja dążenia do osiągnięć badawczych, chęć współpracy i dzielenia się wiedzą, praca koncepcyjna, pasja do pewnych działań, nie tylko naukowych. Wydaje się, iż w organizacji ze sfery nauki, posiadającej cechy organizacji kreatywnej, nastawionej na poszukiwanie nowych, twórczych idei naukowych i pomysłów, przedsiębiorczość może stać się istotnym czynnikiem dalszego rozwoju kapitału intelektualnego, co potwierdza w znacznym stopniu rezultat badania jakościowego w łódzkiej sferze nauki.

Podjmując próbę zbadania wybranych uwarunkowań rozwoju kapitału intelektualnego i mechanizmów zarządzania nim, trudno pozostawić jakiegokolwiek wątpliwości co do elementarnego rozumienia przez respondentów wiedzy i procesu dzielenia się nią. Respondenci w swych wypowiedziach podkreślają, że wiedza stanowi cenny zasób badanej jednostki rozumianej w kategoriach organizacji, decydujący często o jej konkurencyjności. Wskazywano na to, że wiedza z jednej strony jest tym, co wytwarza nauka (wiedza naukowa), aczkolwiek w swych wypowiedziach podkreślano, że są to także praktyczne informacje i umiejętności nabywane zazwyczaj podczas doświadczenia zawodowego naukowca. Wszyscy respondenci dostrze-

gają fakt, że chcąc w ich jednostce organizacyjnej lepiej wykorzystać wiedzę, należy odkryć potencjał twórczy, jaki drzemie w pracownikach, i zachęcać ich do dzielenia się wiedzą, korzystania z wiedzy innych. W kreowaniu i rozwoju kapitału intelektualnego, nie tylko w sferze nauki, ważne jest, aby ludzie chcieli z sobą współpracować i nie traktowali wiedzy jako własnej przewagi konkurencyjnej, lecz traktowali wzajemną współpracę jako możliwość doskonalenia się czy wręcz uczenia siebie i innych. Dyskusja z respondentami pokazuje, że bardzo istotne z punktu widzenia rozwoju kapitału intelektualnego i zarządzania nim jest stworzenie ludziom warunków i możliwości do dzielenia się wiedzą, jaką posiadają. Aczkolwiek należy podkreślić, że nie ma głębszego sensu inwestowanie w narzędzia technologiczne wspierające współpracę między członkami organizacji, o ile wzajemne relacje międzyludzkie są słabe lub nie istnieją bądź nie ma zwyczaju pełnej współpracy i wzajemnego współdziałania. Wówczas należy dążyć do zmiany mentalności ludzkiej i próbować wykreować świadomość pełnej satysfakcji i uczenia się podczas przekazywania swojej wiedzy. Analizując wypowiedzi respondentów dotyczące poszerzania wiedzy, można powiedzieć, że na poziomie jednostki ludzkiej występuje uczenie się w działaniu; na poziomie zespołu badawczego jest to zdobywanie nowych doświadczeń w wyniku zespołowego działania, na płaszczyźnie organizacyjnej zaś zachodzi tzw. cybernetyczne uczenie się, które polega na odkrywaniu nowych sposobów postrzegania i rozumienia wielu dotychczasowych reguł i zasad rządzących daną dyscypliną naukową. Badanie jakościowe dotyczące uwarunkowań rozwoju kapitału intelektualnego w łódzkiej sferze nauki pokazuje, że skuteczne inwestowanie w kapitał ludzki powoduje wzrost unikatowości kapitału intelektualnego, co także przejawia się w zachowaniach przedsiębiorczych, które są kreowane poprzez stworzenie przyjaznej atmosfery współpracy i pasję badawczą.

5. Podsumowanie

Kapitał intelektualny w łódzkich instytucjach sfery nauki kształtują naukowcy, którzy kreują kulturę organizacyjną zorientowaną na wiedzę i dzielenie się nią. Ukie-runkowani są w swoim działaniu na pogłębianie wiedzy, która inicjuje rozwój komponentów kapitału intelektualnego. W wielu swoich działaniach naukowych raczej nie skupiają się nad całością kapitału intelektualnego, traktując jego dekomponenty jako system, w którym występuje efekt synergii. Poza tym odmienne w porównaniu z przedsiębiorstwami muszą być tu zasady zarządzania kapitałem intelektualnym. W przedsiębiorstwie występuje „zdecydowany nacisk na relacje z klientami, na sposób kreowania produktu dla klienta, na ciągłe doskonalenie, na innowacje, nawet dokonywanie rewolucyjnych zmian” [Mroziwski 2008, s. 47], co dość trudno byłoby odnaleźć w sektorze nauki.

W sferze nauki dla kreowania i rozwoju kapitału intelektualnego niezbędne jest łączenie wyników badań naukowych z wielu dziedzin, przełamywanie barier dyscyplinarnych, co wymusza występowanie silnej zależności pomiędzy tworzeniem

unikatowego kapitału ludzkiego w instytucjach naukowych a generowaniem wiedzy, i wskazuje na potrzebę świadomego kształtowania akademickiej kultury wiedzy. W łódzkich instytucjach sfery nauki badacze najczęściej dążą do szukania nowych, doskonalszych rozwiązań istniejących problemów badawczych oraz twórczego, niekonwencjonalnego myślenia i działania naukowego, mimo że przedsiębiorczy styl zarządzania nie jest im obcy.

Literatura

- Banerski B., Gryzik A., Matusiak K., Mażewska M., Stawasz E., *Przedsiębiorczość akademicka. Raport z badania*, PARP, Warszawa 2009.
- Brzeziński M., *Organizacja kreatywna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.
- Burbiel J., *Creativity in Research and Development Environments: A practical Review*, "The International Journal of Business Science and Applied Management" 2009, no. 2.
- Edvinsson L., Malone M.S., *Kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.
- Hofstede G., *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, PWE, Warszawa 2000.
- Hudzik J., Celiński P., *Kultura wiedzy*, Wydawnictwo UJ, Kraków 2012.
- Kasiewicz S., Rogowski W., Kicińska M., *Kapitał intelektualny*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Mikuła B., Pietruszka-Ortyl A., Potocki A., *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku*, Difin, Warszawa 2002.
- Mroziewski M., *Kapitał intelektualny współczesnego przedsiębiorstwa. Koncepcje, metody wartościowania i warunki jego rozwoju*, Difin, Warszawa 2008.
- Penc J., *Kreatywne kierowanie*, Placet, Warszawa 2000.
- Penc J., *Nowoczesne kierowanie ludźmi. W്യwieranie wpływu i współdziałania organizacji*, Difin, Warszawa 2007.
- Pentigrew A.M., *On studying organizational cultures*, "Administrative Science Quarterly" 1979, no. 4.
- Piasny B., *Dzielenie się wiedzą*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa” 2007, nr 5.
- Pietruszka-Ortyl A., *Rozważania nad istotą kultury organizacji*, [w:] *Współczesne problemy w zarządzaniu organizacjami*, red. W. Adamus, Oficyna Wydawnicza AFM, Kraków 2008.
- Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*, red. M. Bratnicki, J. Strużyna, Wydawnictwo AE w Katowicach, Katowice 2001.
- Purgał-Popieła J., *Relacje między kulturą organizacyjną a kapitałem intelektualnym – spojrzenie z perspektywy interesariuszy*, [w:] *Kulturowe uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim*, red. M. Juchnowicz, Wolters Kluwer, Kraków 2009.
- Sveiby K.E., "The New Annual Report" 1988.
- Sveiby K.E., "The Invisible Balance Sheet" 1989.
- Sveiby K.E., "Knowledge Management" 1990.

CREATION AND DEVELOPMENT OF INTELLECTUAL CAPITAL IN LODZ FIELD OF SCIENCE

Summary: Intellectual capital is the subject of debates for theorists and practitioners. Ambiguity in the description of intellectual capital requires the independent organization of the problem. Therefore the typology of intellectual capital was reviewed in a synthetic way in the field of science taking into consideration the key stream of research on intellectual capital in enterprises, which “Report of Konrad” belongs to. Furthermore, this reality is different from science reality. The science perception of intellectual capital is conditioned by knowledge advancement. This article is an attempt to describe intellectual capital in the field of science in the light of research in Lodz and Lodz region.

Keywords: knowledge, intellectual capital, field of science.