

Piotr Stańczyk

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

KOMPETENCJE KONCEPCYJNE A POKREWNE Dyskursy W Naukach Ekonomicznych

Streszczenie: W artykule podejmuje się problem relacji między ujęciem kompetencji koncepcyjnych jako aspektu analizy intencjonalności a obecnymi w naukach ekonomicznych dyskursami odnoszącymi się do wiedzy i kompetencji. Propozycją autora jest, by relację między problematyką kompetencji koncepcyjnych a pokrewnymi z nią dyskursami odczytać w kontekście zjawiska autoreferencji.

Słowa kluczowe: kompetencje koncepcyjne, zarządzanie kompetencjami, zarządzanie wiedzą.

1. Zagadnienie intencjonalności

Ilustracją kierunku myślenia, którego konsekwencją jest autorska propozycja ujęcia kompetencji koncepcyjnych, może być historia sporu, jaki toczył się wokół statusu logiki. Przykład logiki jest też odpowiedni z tego powodu, że bez wątplenia kompetencje logiczne można zaliczyć do kompetencji koncepcyjnych. W sporze o status logiki ujawniły się dwa stanowiska: psychologizm i antypsychologizm. Zdaniem badaczy stojących na gruncie psychologizmu¹, logika, podobnie jak psychologia, zajmuje się badaniem umysłu. Różnica między logikami a psychologami miałaby polegać na tym, że ci pierwsi badają wnioski, które w sposób konieczny prowadzą od prawdziwych przesłanek do prawdziwych wniosków, abstrahując od ich treści. Drugi natomiast badają wszelkie wnioski, jakie ludzie przeprowadzają w rzeczywistości, a więc także wnioski błędne, uwzględniając przy tym ich treść. Zarówno logicy, jak i psychologowie zajmują się więc badaniem psychiki.

Antypsycholoci argumentują na rzecz swojego stanowiska, wskazując na różnice między treścią a aktem. Wprawdzie wszelkie wnioski są zdarzeniami psychicznymi, ale w zdarzeniach tych obecne są dwa elementy: treść i akt. Formulowanie konkretnych sądów jest zawsze aktem psychicznym, lecz ich treść odnosi się do jakiejś rzeczywistości. Sąd „Ta skała jest wulkaniczna” jest aktem psychicznym,

¹ E. Kant, *Logic*, Bobbs-Merrill, New York 1974; J.S. Mill, *System logiki dedukcyjnej i indukcyjnej*, PWN, Warszawa 1962.

ale jego treść jest geologiczna². O prawdziwości sądu „Ziemia jest planetą układu słonecznego” decyduje pewna obiektywna relacja między Ziemią a Słońcem, a nie stan umysłu³.

Zdaniem Macnamary „najistotniejsze tezy Fregego i Husserla dotyczą obiektywizmu prawd logicznych – prawdy te wydają się zależeć, podobnie jak prawdy geologiczne, od stanu rzeczywistości obiektywnej. W szczególności, ponieważ prawdy logiczne nie zawierają niczego, co dotyczyłoby umysłu, to stany i cechy umysłu nie decydują w sposób szczególny o ich prawdziwości. Myśleć inaczej znaczy błędnie ujmować intencjonalność – znaczy mylić treść tego, co jest wyrażane, ze środkami użytymi do wyrażenia tego czegoś, znaczy mylić obiektywną treść ze stanami i czynnościami psychicznymi”⁴.

Wprowadzone przez Brentano odróżnienie aktów psychicznych od ich treści⁵ rozwinął Twardowski, wprowadzając ważne rozgraniczenie między treścią a przedmiotem aktów psychicznych⁶.

W tradycyjnych ujęciach kompetencji koncepcyjnych menedżera *implicite* obecna idea intencjonalności nie uwzględnia Brentanowskiego rozróżnienia aktu i treści. Stąd też w zakres kompetencji koncepcyjnych włączany jest aspekt zarówno aktu, jak i treści – przy czym analiza aspektu treści ograniczona jest do zagadnień ogólnorganizacyjnych, systemowych. Analiza np. kompetencji logicznych od strony aktu i analiza od strony treści – to jednak różne rodzaje badań.

Swoistą cechą zjawisk psychicznych jest to, że mają naturę intencjonalną, tzn. są skierowane zawsze ku jakimś przedmiotom. Analizy tego aspektu intencjonalności proponuje się związać z badaniami kompetencji koncepcyjnych. Ze zjawiskami psychicznymi łączy się nie tylko intencjonalność, ale i sprawstwo. Dlatego też można wyróżnić trzy grupy kompetencji: kompetencje związane z możliwością działania (sprawstwem), kompetencje związane z możliwością psychiczną i kompetencje związane z możliwością wynikającą z wiedzy.

Na przykład w tradycyjnej kategorii kompetencji menedżera – w kompetencjach społecznych można wyróżnić aspekt efektywności oddziaływań społecznych (społecznego sprawstwa), aspekt psychologicznych warunków takich oddziaływań, aspekt koncepcyjny – wiedzy stojącej za działaniami społecznymi i stanowiącej oprogramowanie tych działań.

Zagadnienie kompetencji koncepcyjnych pojawia się w kontekście rozważań nad sposobem uporządkowania problemów zarządzania. Problemy zarządzania można

² E. Husserl, *Logical Investigations*, Routledge and Paul Kegan, London 1970, cyt. za: J. Macnamara, *Logika i psychologia. Rozważania z pogranicza nauk*, PWN, Warszawa 1993, s. 39.

³ G. Frege, *Der Gedanke. Beitrage zur Philosophie des Deutschen Idealismus*, [w:] E.D. Klempe (ed.), *Essays on Frege*, University of Illinois Press, Urbana 1968, cyt. za: J. Macnamara, wyd. cyt., s. 34.

⁴ J. Macnamara, wyd. cyt., s. 40.

⁵ F. Brentano, *Psychology from an empirical Standpoint*, Routledge and Paul Kegan, London 1973.

⁶ K. Twardowski, *Wybrane pisma filozoficzne*, PWN, Warszawa 1965.

uporządkować za pomocą funkcji różnie identyfikowanych. Bez względu na sposób uporządkowania funkcji zarządzania przyjmuje się, że menedżer musi dysponować pewnymi umiejętnościami, kompetencjami. Musi posiadać, mówiąc językiem prakseologii, pewne „możliwości”, aby funkcje te realizować. Najczęściej wymieniane są umiejętności (kompetencje) techniczne, społeczne i koncepcyjne. Ten podstawowy podział kompetencji, podobnie jak podziały bardziej rozbudowane, uwzględniające np. kompetencje polityczne, wywierania wpływu, są podziałami, jak się wydaje, niejednorodnymi. Oparta na analizie intencjonalności koncepcja kompetencji pozwala na odmienne spojrzenie na tę problematykę. Kompetencje koncepcyjne w nowym ujęciu mogą być analizowane na poziomie: społecznym, technicznym, politycznym i innych. Tradycyjnie rozumiane kompetencje koncepcyjne były kompetencjami ogólnoorganizacyjnymi lub systemowymi (gdyż najczęściej są charakteryzowane jako zdolność do całościowego, systemowego widzenia tego, co dzieje się w organizacji), w których w szczególności można wydzielić aspekt koncepcyjny – kompetencje koncepcyjne w nowym ujęciu. Kompetencje związane z wiedzą można poddać pogłębionej analizie, uwzględniając np. programy badań nad teoriami potocznymi, narracjami i postawami praktycznymi.

W problematyce kompetencji koncepcyjnych w sposób naturalny można wydzielić dwa aspekty: aspekt kompetencyjny i aspekt koncepcyjny. Jako zbliżone dyskursy w naukach ekonomicznych można więc potraktować te dyskursy, które odnoszą się do problematyki zarządzania kompetencjami i problematyki zarządzania wiedzą.

2. Zagadnienie zarządzania kompetencjami

Problematyka zarządzania kompetencjami łączy się z ideami szkoły teoretycznej *human resources management*. Dla panującej do 1920 r. szkoły *scientific management* podstawowym zadaniem było opracowanie metod efektywnego wykorzystania ludzi podczas pracy, przy czym wartości, jakie przybierały pewne czynniki – cechy robotników, m.in. kwalifikacje, poziom intelektualny czy siła fizyczna, traktowane były jako główne przyczyny niskiej wydajności pracy. Właściwy dobór pracowników, szkolenia, dyscyplina, egzekwowanie norm wydajności itp. to postulaty tej szkoły. Dominująca w latach 1930-1950 szkoła *human relations* wystąpiła z ideą, że w zestawie zmiennych branych pod uwagę przy analizie wydajności pracy trzeba uwzględnić bodźce o charakterze społecznym: interakcje między pracownikami, naciski grupy, więzi nieformalne, kwestie zadowolenia z pracy, uznania itp. W szkole tej zwracano uwagę na potrzebę budowania stosunków między kierownictwem a pracownikami oraz stosunków między pracownikami.

W szkole *human resources management* pracownicy są traktowani jako aktywa organizacji, zasoby ludzkie, które wymagają odmiennego zarządzania niż tradycyjne administrowanie personelem. Właściwy sposób zarządzania zasobami ludzkimi może być źródłem trwałej przewagi konkurencyjnej. Pracownicy są szczególnym

kapitałem, który nie traci na wartości w trakcie użytkowania, a przez to kapitałem najcenniejszym. Pracownicy mogą być charakteryzowani w kategoriach kompetencji, jakie posiadają. Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach pozwala koncentrować się na czynnikach bezpośrednio wpływających na sukces organizacji⁷.

Koncepcja kompetencji w nowym, odmiennym znaczeniu (nie jako formalne prawo danej osoby do podejmowania decyzji) została sformułowana w pracach dwóch psychologów White'a i McClellanda. Pierwszy wyróżnił pewną własność działań człowieka, którą nazwał kompetencją, a drugi opracował metodę prognozowania powodzenia zawodowego, odmienną od stosowanych wcześniej testów na inteligencję.

Współcześnie w analizie kompetencji można wyróżnić dwa aspekty, określane terminami: *competency* i *competence*. *Competency* – kompetencje – jest pojęciem dotyczącym osób, ich zachowania w sytuacji pracy; opisuje różnicę między działaniem wyróżniającego się pracownika a działaniem pracownika średniego, tj. zadowalającego, czyli spełniającego wszystkie wymagania stawiane osobie na danym stanowisku. Jest to podejście behawioralne, skoncentrowane na opisie zachowań właściwych dla danych kompetencji. W analizie typu *competency* trzeba postawić pytanie o to, jakie zmienne należy wziąć pod uwagę przy poszukiwaniu determinant działania kompetentnego. Wśród takich czynników najczęściej wymienia się wiedzę, umiejętności, postawy, cechy osobowościowe, doświadczenie i inne⁸.

Zdaniem Spencera, McClellanda i Spencera na kompetentne działanie mają wpływ motyw – rozumiane jako wzorzec potrzeb, cechy – rozumiane jako predyspozycje do reagowania w określony sposób, samoocena, wiedza merytoryczna, umiejętności poznawcze i behawioralne⁹.

Aspekt *competence* – kompetencyjność – związany jest z analizą funkcjonalną i zmierza do określenia tego, co kandydat na danym stanowisku powinien być w stanie zrobić, oraz do ustalenia minimalnych standardów wykonania określonych zadań. Analiza typu *competence* służy nie tyle do oceny stopnia kompetencji, ile do ustalenia granicy między działaniem kompetentnym i niekompetentnym¹⁰. Analiza *competence* jest innym sposobem określenia wymagań pracy niż w ujęciu tradycyjnym, w którym przywiązuje się duże znaczenie do świadectw i dyplomów, będących efektem formalnej edukacji.

⁷ Zob. D.D. Dobouis, W.J. Rothwell, *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach: od tradycyjnego działu kadr do współczesnego*, Helion, Gliwice 2008.

⁸ Zob. R. Walkowiak, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kompetencje, nowe trendy, efektywność*, Dom Organizatora, Toruń 2007, s. 19.

⁹ L. Spencer, D. McClelland, S. Spencer, *Competency Assessment Methods*, Hay/McBer Research Press, Boston 1990, cyt. za: M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2000, s. 244.

¹⁰ Zob. C. Woodruffe, *Competent by other name*, „Personnel Management” 1991, September, s. 240.

Oprócz ogólnej charakterystyki kompetencji w dyskursie kompetencyjnym znajdziemy też rozważania dotyczące rodzajów kompetencji niezbędnych u ludzi wykonujących określony zawód, pracujących na określonych stanowiskach, pełniących określone role. Zasób kompetencyjny jest w literaturze konfigurowany w pewne zestawy kompetencji: struktury, macierze, profile, listy. Wśród zagadnień związanych z problematyką kompetencji oprócz rozważań dotyczących kompetencji indywidualnych znajdziemy też rozważania dotyczące kompetencji organizacyjnych. Kompetencje organizacyjne powstają z chwilą zintegrowania i skoordynowania kompetencji indywidualnych.

3. Zagadnienie zarządzania wiedzą

Drugi komponent kategorii kompetencji koncepcyjnych – wiedza – ma w naukach ekonomicznych bogatą reprezentację teoretyczną. Wiedza, zarządzanie wiedzą jest problemem, który w naukach ekonomicznych pojawia się w dwóch odmiennych dyskursach: w dyskursie w skali makro, odnoszącym się do całej gospodarki, i w dyskursie w skali mikro, traktującym o funkcjonowaniu przedsiębiorstwa¹¹.

Na poziomie makroekonomicznym zagadnienie wiedzy wiąże się z problemem gospodarki opartej na wiedzy czy gospodarki innowacyjnej. Jak twierdzi Galar, trudno sobie wyobrazić gospodarke, która nie byłaby oparta na wiedzy. Dlatego też w opinii tego autora właściwą opozycją jest opozycja między gospodarką opartą na rutynie a gospodarką innowacyjną¹².

Problem gospodarki opartej na wiedzy (pozostając przy przyjętej terminologii) może być problemem opisu realnie funkcjonującej gospodarki lub doktryną ekonomiczną czy polityczną (strategia lizbońska). W pierwszym przypadku może to być problem wskaźników, czy mierników, które pozwalałyby na przyporządkowanie gospodarek określonych krajów do grupy gospodarek opartych na wiedzy. W drugim przypadku może to być problem teorii wzrostu endogenicznego czy – szerzej – nowej teorii ekonomicznej (*knowledge based economy*), która będzie traktowała wiedzę jako podstawowy czynnik wzrostu i rozwoju gospodarczego¹³. Według Druckera ekonomiczna teoria gospodarki opartej na wiedzy jest inna niż teoria keynessowska czy neokeynessowska, klasyczna czy neoklasyczna. Wiedza w przeciwieństwie do innych dóbr nie zużywa się, lecz narasta¹⁴. Pochodną wpływu wiedzy na gospodarke jest problem zarządzania wiedzą, tj. gospodarowania tym szczególnym zasobem, procesami tworzenia i użytkowania wiedzy za pomocą odpowiedniej polityki eko-

¹¹ Zob. H.G. Adamkiewicz-Drwiłło, *Współczesna metodologia nauk ekonomicznych*, Dom Organizatora, Toruń 2008, s. 343.

¹² R. Galar, *Gospodarka oparta na wiedzy – sześć wątpliwości*, [w:] A. Kukliński (red.) *Gospodarka oparta na wiedzy. Perspektywy Banku Światowego w Polsce*, Biuro Banku Światowego w Polsce, KBN, Warszawa 2003, s. 308.

¹³ H.G. Adamkiewicz-Drwiłło, wyd. cyt., s. 343-344.

¹⁴ P.F. Drucker, *Spółczesność pokapitalistyczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN 1999, s. 150 i nast.

nomicznej. W najszerszym ujęciu problematyka gospodarki opartej na wiedzy jest składową szerszego zagadnienia – społeczeństwa opartego na wiedzy.

Na poziomie mikroekonomicznym przedmiotem analizy są relacje między wiedzą a strategiami konkurencyjnymi, strukturami organizacyjnymi, instrumentami zarządzania. Ontologią świata organizacji, korespondującą z tezami o znaczeniu wiedzy na poziomie mikroekonomicznym, jest zasobowa teoria przedsiębiorstwa – *resource based theory*¹⁵. W teorii tej, w przeciwieństwie do teorii neoklasycznej, przyjmuje się, że nie poszukiwanie optymalnych kombinacji czynników, ale poszukiwanie trudnych do skopiowania i kosztownych czynników produkcji jest kryterium decyzyjnym stosowanym przez przedsiębiorstwa. Takim czynnikiem jest wiedza.

Ważną koncepcją uwzględniającą znaczenie wiedzy w przedsiębiorstwie jest koncepcja kapitału intelektualnego. Początki koncepcji kapitału intelektualnego są związane z przedstawionym w 1989 r. przez grupę szwedzkich naukowców tzw. raportem Konrada. W raporcie tym poddano krytyce tradycyjną sprawozdawczość z działalności firmy, nie uwzględniającą ważnego składnika majątku przedsiębiorstwa, jakim jest kapitał *know-how*, nazwany później kapitałem intelektualnym. Według Edvissona na kapitał intelektualny, który wyraża różnicę między wartością rynkową a wartością księgową przedsiębiorstwa, składa się kapitał ludzki i kapitał strukturalny. Podobny zasadniczy podział stosują też Ross, Ross i Dragonetti, natomiast odmiennego podziału kapitału intelektualnego dokonuje Brooking, który wydziela aktywa rynkowe, aktywa związane z ludźmi, aktywa majątku intelektualnego i aktywa infrastruktury¹⁶.

Ważnym składnikiem kapitału intelektualnego, wyróżnianym też w każdym z wymienionych podziałów, jest kapitał ludzki. Kapitałem ludzkim nie tyle są ludzie, ale pewne właściwości, cechy jednostek, jak: wiedza, zdolności, umiejętności, motywacja, zdrowie. Jarugowa i Fijałkowska wymieniają następujące elementy kapitału ludzkiego:

- *know-how*,
- wykształcenie,
- kwalifikacje,
- wiedzę związaną z wykonywaną pracą,
- predyspozycje psychometryczne,
- przedsiębiorczość, zapał, innowacyjność, zdolności, zmienność¹⁷.

Krótszy zestaw komponentów kapitału ludzkiego proponują Bartnicki i Strużyńska¹⁸, zaliczając do kapitału ludzkiego: kompetentność, zręczność intelektualną i mo-

¹⁵ B. Wernerfelt, *A resource-based view of the firm*, „Strategic management Journal” 1984, no. 5.

¹⁶ Zob. A. Szałkowski, *Rozwój kapitału intelektualnego we współczesnej organizacji*, AE, Kraków 2005, s. 37-39.

¹⁷ A. Jarugowa, J. Fijałkowska, *Rachunkowość i zarządzanie kapitałem intelektualnym, koncepcje i praktyka*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2002, s. 84.

¹⁸ M. Bartnicki, J. Strużyńska, *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*, AE, Katowice 2001, cyt. za: S. Borkowska (red.), *Inwestowanie w kapitał ludzki*, Biblioteka Wiadomości Statystycznych, GUS, PTE, Warszawa 2007, s. 137.

tywacje. Kapitał ludzki jest to ogół cech ucieleśnionych w ludziach, stanowiących źródło przyszłych dochodów¹⁹.

Przedstawiona, skrótowa charakterystyka głównych idei dyskursów związanych z wiedzą i kompetencjami pozwala na rozważenie zagadnienia ich związku z problematyką kompetencji koncepcyjnych.

4. Zagadnienie autoreferencji

Patrząc od strony metodologicznej, z zagadnieniem kompetencji koncepcyjnych wiąże się zjawisko autoreferencji. Ze zjawiskiem autoreferencji spotykamy się np. w badaniach projektowania. Gasparski charakteryzuje je następująco: „W analizie projektowania spotykamy, podobnie jak w analizie innych typów działań, zagadnienie samozwrotności (autoreferencji). Przykładem samozwrotności [...] jest nazwa *badanie projektowania*. Skoro jednym z rodzajów projektowania jest projektowanie badań, zatem badania projektowania są też badaniem projektowania badań. Z kolei same badanie projektowania można projektować, mamy zatem do czynienia z projektowaniem badań projektowania [...] Samozwrotność stwierdzona przy analizie projektowania wiąże się z tym, że projektowanie, samo będąc działaniem, jest równocześnie postępowaniem skierowanym na kształtowanie (w całości lub części) innych działań. W związku z tym, analizując projektowanie pod kątem przedmiotu projektowania, formułuje się zdania ogólne dotyczące wszelkiego działania, a zatem również projektowania (mającego też być przedmiotem projektowania). Natomiast analizując projektowanie jako takie, formułuje się zdanie o niższym stopniu ogólności, stanowiące konkretyzację zdań ogólnych o działaniu”²⁰.

Patrząc od strony logicznej, zjawisko autoreferencji wiąże się z tym, że pewne orzeczniki są orzecznikami autosemantycznymi. W *Małej encyklopedii logiki* orzeczniki autosemantyczne charakteryzowane są jako orzeczniki, które stwierdzają coś prawdziwie o samym sobie. Autosemantycznym jest więc na przykład wyraz „rzeczownik”, czy zwrot „wyrażenie polskie”, gdyż wyraz „rzeczownik” również jest rzeczownikiem a „wyrażenie polskie” również należy do zasobów leksykalnych języka polskiego²¹.

Dostrzeżenie zjawiska autoreferencji i umiejętność wyciągnięcia konsekwencji z jego zaistnienia może skutkować bardzo ważnymi analizami. Systemy logiczne opisujące określone formy wnioskowań same są pewnymi wnioskowaniami. Spojrzenie autoreferencyjne w tym wypadku jest spojrzeniem metalogicznym, o dużej doniosłości teoretycznej. Nowak zwraca uwagę na to, że wiele stanowisk metodolo-

¹⁹ Zob. A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2003, s. 45.

²⁰ W. Gasparski (red.), *Projektoznawstwo. Elementy wiedzy o projektowaniu*, WNT, Warszawa 1988, s. 140.

²¹ W. Marciszewski w: *Mała encyklopedia logiki*, Ossolineum, Wrocław – Warszawa – Kraków 1970, s. 137.

gicznych nie stosuje głoszonych założeń wobec samych siebie. Nie jest więc pozytywizm efektem kolejnych indukcyjnych uogólnień, a hipotetyzm skutkiem testów falsyfikujących, jak powinno to wynikać z treści tych koncepcji²². Maruszewski zauważa, że wiele teorii psychologicznych ma charakter arefleksyjny. W żartobliwej formie wyraża to cytowany przez niego Bannister w pracy pt. *Science through the looking glass*²³. Teoria uczenia nie potrafi więc wyspecyfikować, jaki układ wzmocnień doprowadził do tego, że ktoś stał się zwolennikiem teorii Skinnera, a freudyzm nie potrafi określić, w jakim stadium rozwoju psychoseksualnego powinna nastąpić fiksacja, tak aby ktoś stał się teoretykiem psychoanalizy. Z teorii psychologicznych teorią programowo autorefleksyjną jest natomiast teoria konstruktów osobistych.

Autorefleksyjność jest więc taką własnością teorii, iż odzwierciedla procesy, o których orzeka. Teoria taka stara się być na tyle mocna, by procesy, które opisuje, odnaleźć we własnej konstrukcji.

Dyskursy o kompetencjach zawodowych czy organizacyjnych, roli wiedzy w gospodarce na poziomie przedsiębiorstw i na poziomie makroekonomicznym są nie tylko opisem zjawisk, ale też mają być strukturą bodźców dla działań sterujących tymi zjawiskami. Wiedza o zarządzaniu kompetencjami czy wiedza o zarządzaniu wiedzą odczytywana jako oferta kompetencji koncepcyjnych musi być odczytana przez pryzmat własności teorii autorefleksyjnej. Stawiając pytanie o to, jaka jest użyteczność tych koncepcji jako źródeł oprogramowania działań w dziedzinach, o których traktują – stawiamy problem autoreferencji, a jednocześnie wchodzimy w obszar rozważań nad kompetencjami kompetencyjnymi. Mówiąc bardziej precyzyjnie, wchodzimy w obszar badań nad edukacją koncepcyjną. Kategorie zarządzania kompetencjami czy zarządzania wiedzą w supozycji edukacyjnej stają się orzecznikami autosemantycznymi. W związku z tym można postawić pytanie, na ile adekwatnym oprogramowaniem koncepcyjnym są omawiane dyskursy w dziedzinach, o których traktują. Badania nad zarządzaniem wiedzą w organizacjach są – czy mogą, czy mają być – pewną ofertą podejścia do kompetencji koncepcyjnych. Patrząc przez pryzmat procesów, które są analizowane w takich badaniach, można zapytać się, czy jest to dobre oprogramowanie koncepcyjne dla działań tworzenia wiedzy, jej kodyfikowania, porządkowania, magazynowania, odnajdowania, stosowania, transferu. Badania nad zarządzaniem kompetencjami są, czy mogą, czy mają być, pewną ofertą kompetencji koncepcyjnych. Patrząc przez pryzmat procesów, które są analizowane w takich badaniach, można się znów zapytać, czy jest to dobre oprogramowanie koncepcyjne dla działań z zakresu rekrutacji, szkoleń, ocen pracowniczych, selekcji, opracowywania ścieżek kariery, systemów motywacyjnych.

²² L. Nowak, *Ontologiczne założenia teorii. Poznańskie studia z filozofii nauki*, t. I, PWN, Warszawa – Poznań 1976.

²³ M. Maruszewski, *Analiza procesów poznawczych jednostki w świetle idealizacyjnej teorii nauki*, Uniwersytet Poznański, Poznań 1983, s. 18.

Podobnego typu pytanie autorefleksyjne stawiają Pfeffer i Sutton w stosunku do własnej koncepcji, przedstawionej w pracy o przyczynach organizacyjnych, psychologicznych, nieprzekładalności wiedzy na działania. Jest to pytanie o to, jaką ofertą koncepcyjną, jakim oprogramowaniem koncepcyjnym dla działań zmierzających do likwidacji barier wykorzystania wiedzy w organizacji jest ich własna koncepcja²⁴.

Problem edukacji koncepcyjnej dotyczy różnych dziedzin. W zabawnej formie ujawnia się on w pewnej historii badacza matematycznej teorii decyzji, którą przytacza Tyszka w książce *Analiza decyzyjna i psychologiczna teoria podejmowania decyzji*²⁵. Pewien wybitny ekspert z dziedziny podejmowania decyzji opowiada koledze o swoich problemach z kupnem domu. Kolega ów po wysłuchaniu skarg eksperta pyta się go: „Dlaczego nie korzystasz zatem ze swoich profesjonalnych umiejętności w zakresie podejmowania decyzji?” I wówczas pada odpowiedź: „Nie wygłupiaj się, przecież to poważna sprawa!” W szczególności problem edukacji koncepcyjnej może być skonkretyzowany do dziedzin, o których traktują omawiane dyskursy.

Na aspekt edukacyjny wiedzy ekonomicznej, traktowanej jako potencjalne kompetencje koncepcyjne dla działań biznesowych, zwraca uwagę Gruszecki, omawiając współczesne teorie przedsiębiorstwa²⁶. Studiujący teksty mikroekonomii z oczekiwaniem, że jest to oprogramowanie działań biznesowych, mogą czuć się rozczarowani. Gruszecki pisze na ten temat następująco: „Czytelnik może [...] odnieść wrażenie, że aby być przedsiębiorcą, trzeba umieć badać i kreślić te wszystkie funkcje, a niewątpliwie największymi przedsiębiorcami byłiby autorzy tych podręczników, gdyby oczywiście podjęli się zarządzania firmą. Późniejsze kontakty z realnymi przedsiębiorcami, którzy często nie mają nawet połowy wiedzy studenta ekonomii, mogą powodować postawę: to wszystko jest bardzo mądre, ale tak naprawdę życie praktyczne wygląda inaczej. W ten sposób edukacja ekonomiczna, zamiast przyczyniać się do zrozumienia świata gospodarki, osiąga skutek odwrotny. Zapewne dlatego najwięksi przedsiębiorcy w dziejach nie mieli często uniwersyteckiego wykształcenia ekonomicznego”²⁷.

W innym miejscu tenże autor pisze, że pojawianie się nowych, krytycznych odbiorców wiedzy ekonomicznej, praktyków, menedżerów, spowodowało rozwój wiedzy o organizacji i zarządzaniu²⁸. Wiedza ta stanowi lepsze oprogramowanie dla działań gospodarczych niż tradycyjne teorie przedsiębiorstwa, które opisują zachowanie firmy przez typ rynku, na którym przedsiębiorstwo funkcjonuje, przez jego reakcje odzwierciedlające się w podaży i cenach. Z ofertą edukacyjną w zakresie

²⁴ J. Pfeffer, R.I. Sutton, *Wiedza a działanie. Przeszkody w wykorzystaniu zasobów wiedzy w organizacji*, Oficyna Wydawnicza, Kraków 2002, s. 225.

²⁵ T. Tyszka, *Analiza decyzyjna i psychologiczna teoria podejmowania decyzji*, PWN, Warszawa 1986, s. 9.

²⁶ T. Gruszecki, *Współczesne teorie przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.

²⁷ Tamże, s. 51.

²⁸ Tamże, s. 118-119.

kompetencji koncepcyjnych dla działań gospodarczych łączy się też problem jej nie-spójności. „Czytelnik, zwłaszcza student – pisze Gruszecki – może mieć kłopot ze zrozumieniem na podstawie lektury współczesnego podręcznika ekonomii (mikro-ekonomii) – jak i dlaczego działa przedsiębiorstwo. Najpierw podaje mu się cały klasyczny zestaw narzędzi analizy marginalnej, niezbędny do wykładu idealnej konkurencji i czystego monopolu. Potem przechodzi się do wykładu o rynkach niedoskonałych i tu wprowadza się cały szereg zmiennych, które poprzednio w modelach czystych nie występowały. Informuje się o różnych formach konkurencji pozacenowej, skomplikowanych strategiach marketingowych, cyklu życia produktu, pozycjonowaniu firmy na rynku, roli aliansów i fuzji etc. Jeśli student czyta jednocześnie podręczniki marketingu, strategii i analizy finansowej, może stracić orientację, co ostatecznie określa zachowanie firmy i jaki jest pożytek z modelu rynku”²⁹.

5. Podsumowanie

Kategoria intencjonalności jest centralną kategorią nauk społecznych. Na przykład ekonomiści w praktyce przyjmują istnienie intencjonalności, zakładając, że przedsiębiorców i konsumentów można scharakteryzować przez określone cele działań³⁰.

Koncepcja zarządzania kompetencjami zawodowymi, organizacyjnymi, zarządzania wiedzą w skali mikro czy w skali makro również przyjmuje określoną intencjonalność w zakresie takich działań, jak kodyfikowanie, porządkowanie, magazynowanie, transfer wiedzy itd., czy takich działań, jak rekrutacja, szkolenia, oceny pracownicze itd. Searle wyróżnia trzy własności intencjonalności: pierwszą własnością jest treść, drugą psychologiczna modalność lub typ, trzecią własnością jest możliwa moc przyczynowa, przyczynowość intencjonalna³¹. Do tego zestawu własności intencjonalności należałoby jeszcze dołączyć możliwą autorefleksyjność. Z sytuacją tą mamy do czynienia w omawianych dyskursach, kiedy odczytuje się je jako źródło kompetencji koncepcyjnych.

Ogólne ujęcie kompetencji koncepcyjnych można konkretyzować, pytając się, jakim oprogramowaniem działań jest koncepcja X w dziedzinie, do której się odnosi. Jaka oferta edukacyjną jest koncepcja X w dziedzinie, którą opisuje? Relacja między autorskim ujęciem kompetencji koncepcyjnych a omawianymi dyskursami nauk ekonomicznych jest relacją konkretyzacji problematyki kompetencji koncepcyjnych.

Można również dokonać podsumowania, czyniąc punktem wyjścia omawiane pokrewne rodzaje dyskursów. Przy spojrzeniu z perspektywy koncepcji zarządzania kompetencjami czy zarządzania wiedzą naturalnym ujęciem problematyki kompetencji koncepcyjnych mogłoby być ujęcie według schematu subsumcji. Spojrze-

²⁹ Tamże, s. 120.

³⁰ Zob. J.S. Searle, *Umysł, mózg i nauka*, PWN, Warszawa 1995, s. 74 i nast.

³¹ Tamże, s. 54 i nast.

nie ze wspomnianej perspektywy wiązałyby się z próbą odczytania problematyki kompetencji koncepcyjnych jako części problematyki zarządzania kompetencjami czy zarządzania wiedzą. Problematyka kompetencji koncepcyjnych wydaje się być jakimś przypadkiem omawianych rodzajów dyskursów. Kompetencje koncepcyjne to zapewne jakiś przypadek kompetencji i jakaś postać wiedzy. Spojrzenie odwrotne, tj. z perspektywy kompetencji koncepcyjnych, wydaje się być mniej intuicyjne. Spojrzenie takie wiązałyby się z próbą odczytania wymienionych dyskursów jako przypadków kompetencji koncepcyjnych – kompetencji koncepcyjnych w dziedzinach, o których traktują. Takie autorefleksyjne odczytanie pozwala też włączyć do problematyki kompetencji koncepcyjnych inne rodzaje dyskursów niż te, które były omawiane w artykule.

Literatura

- Adamkiewicz-Drwiłło H.G., *Współczesna metodologia nauk ekonomicznych*, Dom Organizatora, Toruń 2008.
- Amstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2000.
- Bartnicki M., Strużyna J., *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*, AE, Katowice 2001.
- Borkowska S. (red.), *Inwestowanie w kapitał ludzki*, Biblioteka Wiadomości Statystycznych, GUS, PTE, Warszawa 2007.
- Brentano F., *Psychology from an empirical Standpoint*, Routledge and Paul Kegan, London 1973.
- Dobouis D.D., Rothwell W.J., *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach: od tradycyjnego działu kadr do współczesnego*, Helion, Gliwice 2008.
- Drucker P.F., *Spółczesność pokapitalistyczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN 1999.
- Frege G., *Der Gedanke. Beiträge zur Philosophie des Deutschen Idealismus*, [w:] E.D. Klempe (ed.), *Essays on Frege*, University of Illinois Press, Urbana 1968.
- Galar R., *Gospodarka oparta na wiedzy – sześć wątpliwości*, [w:] A. Kukliński (red.) *Gospodarka oparta na wiedzy. Perspektywy Banku Światowego w Polsce*, Biuro Banku Światowego w Polsce, KBN, Warszawa 2003.
- Gasparski W. (red.), *Projektoznawstwo. Elementy wiedzy o projektowaniu*, WNT, Warszawa 1988.
- Gruszecki T., *Współczesne teorie przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Husserl E., *Logical Investigations*, Routledge and Paul Kegan, London 1970.
- Jarugowa A., Fijałkowska J., *Rachunkowość i zarządzanie kapitałem intelektualnym, koncepcje i praktyka*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2002.
- Kant E., *Logic*, Bobbs-Merrill, New York 1974.
- Macnamara J., *Logika i psychologia. Rozważania z pogranicza nauk*, PWN, Warszawa 1993.
- Mala encyklopedia logiki*, Ossolineum, Wrocław – Warszawa – Kraków 1970.
- Maruszewski M., *Analiza procesów poznawczych jednostki w świetle idealizacyjnej teorii nauki*, Uniwersytet Poznański 1983.
- Mill J.S., *System logiki dedukcyjnej i indukcyjnej*, PWN, Warszawa 1962.
- Nowak L., *Ontologiczne założenia teorii. Poznańskie studia z filozofii nauki*, t. I, PWN, Warszawa – Poznań 1976.
- Pfeffer J., Sutton R.I., *Wiedza a działanie. Przeszkody w wykorzystaniu zasobów wiedzy w organizacji*, Oficyna Wydawnicza, Kraków 2002.
- Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2003.
- Searle J.S., *Umysł, mózg i nauka*, PWN, Warszawa 1995.

- Spencer L., McClelland D., Spencer S., *Competency Assessment Methods*, Hay/McBer Research Press, Boston 1990.
- Szałkowski A., *Rozwój kapitału intelektualnego we współczesnej organizacji*, AE, Kraków 2005.
- Twardowski K., *Wybrane pisma filozoficzne*, PWN, Warszawa 1965.
- Tyszka T., *Analiza decyzyjna i psychologiczna teoria podejmowania decyzji*, PWN, Warszawa 1986.
- Walkowiak R., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kompetencje, nowe trendy, efektywność*, Dom Organizatora, Toruń 2007.
- Wernerfelt B., *A resource-based view of the firm*, „Strategic management Journal” 1984, no. 5.
- Woodruffe C., *Competent by other name*, „Personnel Management” 1991, September.

CONCEPTUAL COMPETENCES AND RELATED DISCURSIONS IN ECONOMIC SCIENCES

Summary: The article concerns the problem of relationship between conceptual competences treated as an aspect of the intentional analysis and discussions on knowledge and competences that are present in economic sciences. In the article, the author proposes that the relation between a question of conceptual competences and related discussions should be studied in the context of a self-reference phenomenon.