

Andrzej Olak

Zakład Marketingu

Wyższa Państwowa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna w Jarosławiu

Kapitał intelektualny i wiedza jako czynniki nowoczesnego zarządzania finansami – studium przypadku

Wstęp

Wzrastające zainteresowanie problematyką zarządzania wiedzą i kapitałem intelektualnym, które można zauważyć zarówno w światowej, jak i polskiej literaturze przedmiotu, to odpowiedź na wyzwania praktyki zarządzania. Dzisiaj kapitał intelektualny postrzegany jest jako ważny czynnik decydujący o sukcesie organizacji, źródło przewagi konkurencyjnej oraz istotny element procesu kreowania jej wartości rynkowej.

Współczesny rynek pracy jest bardzo wymagający, a kierunkowe wykształcenie przestało już wystarczać, by osiągnąć sukces, szczególnie w branży finansowej. Teraz pracodawcy poszukują pracowników, którzy zamiast skupiać się na mierzeniu wyników, mogą się bezpośrednio przyczynić do ich wzrostu. By sprostać konkurencyjności na rynku, firmy potrzebują specjalistów, którzy potrafią wykorzystać swoje umiejętności do podnoszenia efektywności przedsiębiorstwa, co przekłada się na wymierne sukcesy organizacji. Wymogiem w szanującej się firmie, a dla pracownika szansą na awans i jego kolejne stopnie, staje się umiejętność interpretacji, analizy, planowania i podejmowania decyzji. Dlatego, jeśli ktoś mierzy wysoko, planując rozwój organizacji, musi zadbać o rozwój kapitału intelektualnego.

Celem opracowania jest zaprezentowanie, na przykładzie Nadszańskiego Banku Spółdzielczego w Stalowej Woli, iż rozwój organizacji jest determinowany takimi czynnikami, jak otwartość na zmiany, innowacje i gotowość uczenia się.

Wiedza i informacja stają się dzisiaj głównymi czynnikami, które kierują życiem organizacji, wpływając na wzrost skuteczności jej działania. Stają się atrakcyjne dla organizacji, gdyż „(...) tylko to istnieje, co można zmierzyć” [Jurk M. 2002, s. 85].

Wiedza – istota i wartość

Istotą współczesnego zarządzania staje się produktywnie wykorzystywanie wiedzy, przy rozumieniu, iż zarządzanie to przede wszystkim ludzie, a nie, jak mylnie się rozumuje, techniki czy procedury. Stąd potrzeba, ale i konieczność nowego spojrzenia na uwarunkowania rozwoju współczesnych organizacji, które uwzględniać będą zarówno zasoby wiedzy organizacyjnej, jak również umiejętność ich wykorzystania przez pracowników.

Wzrost możliwości dotarcia do informacji, w zespole z zmianami rzeczywistości gospodarczej, powoduje, iż wiedza, kształtująca się na bazie informacji, coraz częściej oceniana jest jako ważny kapitał współczesnej organizacji, który przy efektywnym wykorzystaniu staje się źródłem konkurencyjnej przewagi [Kaczmarek B., Walczak W. 2009, s. 11]. Utożsamiana powinna być z „niematerialnymi zasobami organizacji i związana z ludzkim działaniem” [Kisielnicki J. 2003, s. 15]. W sposób naturalny związana jest również z wykształceniem i doświadczeniem pracowników.

Wiedza jawi się więc jako praktyczne wykorzystanie – interpretacja – ważnych dla danego procesu informacji. Wiedzę tworzy człowiek i od jego doświadczenia zawodowego, wykształcenia, wnikliwości analitycznej, lokomocji, a także stopnia zaangażowania i motywacji zależeć będzie, jak pozyskane informacje zostaną wykorzystane w praktyce. Uwarunkowania między wiedzą a informacją i danymi pokazują, iż wiedza zawsze będzie miała przewagę w rozwiązywaniu problemów w stosunku do pozostałych czynników. „Wiedza jest wnioskowaniem na temat informacji i danych w celu zwiększenia efektywności, zdolności do rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji, nauki, uczenia się” [Kaczmarek B., Walczak W. 2009, s. 14]. Rozległa wiedza na określony temat w połączeniu z pragmatyzmem definiowana jest jako mądrość: „umiejętność i zdolność ludzi i organizacji do tworzenia i pozyskiwania wiedzy oraz uczenia się jej dzięki umiejętnej transformacji danych i informacji między ludźmi i organizacjami” [Grudzewski W., Hejduk I. 2004, s. 73].

Wartość wiedzy mierzy się poziomem jej przydatności w rozwiązywaniu określonych problemów bądź realizacji danego zadania, „co wskazuje na współzależność wartościowania wiedzy od stopnia realizacji celu, któremu dana kategoria ma służyć” [Kaczmarek B., Walczak W. 2009, s. 16].

Charakterystyka kapitału intelektualnego

Wiedza z zakresu nowoczesnych metod zarządzania, właściwie rozumiana i zrealizowana, ma istotne znaczenie w doskonaleniu kompetencji i działalności zawodowej menedżerów. Staje się principium, decydującym o znaczeniu firmy

oraz jej pozycji na rynku oraz koniecznym warunkiem dla rozwoju człowieka, społeczeństw i całej gospodarki. Z tej perspektywy należy więc spojrzeć na kapitał intelektualny jako istotny element wartości firmy. O wartości uzyskiwanych wyników finansowych przedsiębiorstw i organizacji decydują w sposób znaczący pracownicy. Od profesjonalizmu zarządu i pracowników zależy stopień wykorzystania aktywów przedsiębiorstwa i wynik finansowy [Borowiecki R., Kwieciński M. 2004, s. 38–40].

Wartość firmy stanowi składnik majątku o charakterze niematerialnym, niezależnym od kosztów jego „pozyskania” w danym przedsiębiorstwie, działającym na zasadzie kontynuacji. Nie stanowi jednak wartości rachunkowej. Powszechnie jednak uznaje się potrzebę doceniania kapitału intelektualnego w zarządzaniu, co staje się wyraźnym potwierdzeniem jego wpływu na efektywność produkcyjną firmy. Związane jest to z budowaniem nowej cywilizacji opartej na wiedzy i informacji, która wyzwala nasz intelekt i wolę oraz stanowi ukryte źródło przewagi konkurencyjnej. Stąd też czynnikiem, którego udział ma coraz większe znaczenie staje się umiejętność wykorzystywania zasobów niematerialnych, czyli posiadanego kapitału intelektualnego. Stanowi on ukryte źródło przewagi konkurencyjnej [Borowiecki R., Kwieciński M. 2004, s. 40]. Przykłady organizacji odnoszących sukcesy gospodarcze dały impuls do poszukiwania i badania tego, co stanowi o ich sukcesie. Praca nad poprawą kapitału intelektualnego, zatrudnianie wysokiej klasy specjalistów jest wyraźnym oraz praktycznym potwierdzeniem wpływu kapitału intelektualnego na efektywność produkcyjną firmy [Kwiatkowski S. 2002, s. 92–93].

Mariusz Bratnicki zauważa, iż „kapitał intelektualny jest sumą wiedzy posiadanej przez ludzi tworzących społeczność przedsiębiorstwa oraz praktycznym przekształceniem tej wiedzy w składniki wartości przedsiębiorstwa. Obejmuje on wszystkie niewymierne elementy przedsiębiorstwa kształtujące różnice pomiędzy całkowitą wartością przedsiębiorstwa, a jego wartością finansową” [Kaczmarek B., Walczak W. 2009, s. 233], a Grzegorz Urbanek sięga do istoty, uznając, iż „kapitał intelektualny stanowi niewidzialny zasób przedsiębiorstwa, który tworzy widzialne efekty. Kapitał intelektualny to zarówno wiedza sama w sobie, jak i rezultat jej transformacji na aktywa niematerialne” [Kaczmarek B., Walczak W. 2009, s. 233].

W kreowaniu kapitału intelektualnego szczególną rolę odgrywa zarówno kapitał ludzki łączony z jednostką, jak i kapitał strukturalny odnoszony do organizacji. Obie te kategorie kapitału można traktować jak systemy, które wzajemnie na siebie wpływają [Remi M., Chlipała P. 2001, s. 157].

W literaturze przedmiotu często spotykaną klasyfikacją struktury kapitału intelektualnego jest jego podział na dwie kategorie: kapitał ludzki i kapitał strukturalny. Ten drugi traktowany jest jako główna kategoria kapitału

intelektualnego, w szerokim rozumieniu jako baza dla jego rozwoju [Remi M., Chlipała P. 2001, s. 158]. Postrzegany jest jako produkt ukierunkowanych działań ludzi – pracowników, składa się ze wszystkich elementów czynności intelektualnych, które formalnie zarejestrowane, stanowią własność przedsiębiorstwa [Sokołowska A. 2005, s. 18]. Na kapitał intelektualny składa się kapitał osobowy, organizowany przez właścicieli, kadre kierowniczą i pracowników o wysokich kwalifikacjach zawodowych, dużych zasobach wiedzy, czy szczególnych umiejętnościach, jak i kapitał bezosobowy, powstały w momencie, gdy wiedza i umiejętności ludzi znajdują wyraz w dokumentach [Sokołowska A. 2005, s. 18].

Przez pojęcie kapitału strukturalnego rozumie się między innymi technologie, metody i procesy, które umożliwiają przedsiębiorstwu funkcjonowanie, a obejmujące kulturę organizacyjną, historię firmy, metodologię oceny ryzyka, metody zarządzania, potencjał sprzedażowy, strukturę finansową, bazy danych przechowujące informacje o rynku lub klientach, systemy komunikacyjne, systemy komputerowe, znaki handlowe i usługowe, innowacyjność przedsiębiorstwa, zdolność do organizacyjnego uczenia się, procesy tworzenia strategii [Sokołowska A. 2005, s. 18]. Kapitał strukturalny to także kapitał klientów, dotyczący relacji z głównymi klientami [Edvinsson, Malone 2001, s. 16]. Obejmuje on takie elementy, jak: znak firmowy, klientów i ich lojalność, nazwy firmy, kanały dystrybucji, współpracy z innymi podmiotami, umowy koncesjonowane i franchisingowe, korzystne kontrakty.

Nowa ekonomia opiera się na kwalifikacjach i umiejętnościach. Właściwe wykorzystanie nowych technologii wymaga wysokich kwalifikacji. Owe kwalifikacje to kapitał ludzki, przynoszący nieocenione korzyści. Im większy kapitał ludzki, tym łatwiej się przystosowywać do zmian, zdobywać nową wiedzę i myśleć twórczo. Nie tylko jednostki mogą czerpać korzyści z kapitału ludzkiego, ale i całe społeczeństwa. Interakcje między wykształconymi osobami ułatwiają zdobywanie wiedzy. Dzięki nim gospodarka łatwiej dostosowuje się do zmian. Kapitał ludzki w połączeniu z nowoczesnymi technologiami jest głównym motorem rozwoju gospodarczego. Określa on zdolność do pracy oraz możliwości dostosowawcze zmian w otoczeniu oraz sprzyja kreacji nowych rozwiązań [Begg D., Fischer S. 2001, s.16]. James Heckman zaś zauważa, iż „kapitał ludzki to o wiele więcej niż iloraz inteligencji mierzony w testach” [Heckman J. 2001, s. 235].

Można więc przyjąć twierdzenie, iż kapitał intelektualny ma dla współczesnych organizacji istotne znaczenie, wpływa bowiem w sposób znaczący na jej konkurencyjność, przystosowanie i reagowanie na nowe wyzwania rzeczywistości gospodarczej. To w oczywisty sposób będzie wymuszać na organizacji działania zmierzające do sprostanania nowym wymogom w odniesieniu do zasobów wiedzy i sposobów zarządzania wiedzą, które powinno polegać na

„kreowaniu kapitału intelektualnego współczesnego przedsiębiorstwa poprzez wartości, kompetencje, kulturę wspierającą procesy wzajemnego uczenia się i wykorzystywania potencjału tkwiącego w zasobach ludzkich” [Heckman J. 2001, s. 235].

Zarządzanie finansami – ogólny zarys

Zarządzanie finansami jest sferą zarządzania związaną z zasobami finansowymi organizacji i procesem komplementarnym w stosunku do pozostałych obszarów, w tym zarządzania strategicznego i zarządzania operacyjnego, a jego istotą „ruch” pieniądza. Kierowanie finansami organizacji wymaga więc znajomości ekonomii rynku, niezbędnej do efektywnego wykorzystania zasobów finansowych przedsiębiorstwa. Podstawowym celem procesu zarządzania finansami jest zapewnienie organizacji płynności finansowej, co w dłuższym okresie wpływa na pozytywną opinię o przedsiębiorstwie oraz poprawia jego rynkową ocenę. Silny i stabilny wizerunek pozwala na prowadzenie ofensywnej polityki sprzedaży i uzyskiwanie wysokich zysków [Altkorn J. 2002, s. 15]. Bardzo istotnym elementem zarządzania finansami są właściwie podejmowane decyzje odnośnie dokonywanych inwestycji, które w znaczącym stopniu przyczyniają się do zwiększenia dochodów przedsiębiorstwa. Każde bowiem przedsiębiorstwo, by funkcjonować na rynku, musi nie tylko generować dochody, ale musi również stale się rozwijać i inwestować, by móc oferować konkurencyjne produkty. Zarządzając finansami zwykle można stwierdzić, na jakie inwestycje przedsiębiorca może sobie pozwolić w najbliższym czasie, z czego natomiast powinien zrezygnować. Przedsiębiorca powinien również zatroszczyć się o dobrą kadrę, która stworzy dla niego jak najlepszy produkt po możliwie najniższej cenie. Istotna jest także reklama, dzięki której potencjalny nabywca może się dowiedzieć, że produkt w ogóle istnieje.

Wzmagające się tempo przeobrażeń na rynkach i działalności organizacji, warunkowane rozwojem wykorzystania wiedzy w działaniu, korzystnie wpływa na proces budowania gospodarki opartej na wiedzy. Nowe techniki i technologie, które są efektem rozwoju nauki, umożliwiają pozyskiwanie rynków i wprowadzanie nowych produktów, doskonalenie procesów produkcyjnych i metod zarządzania [Dolińska M. 2010, s. 36]. Permanentne udoskonalanie procesów zarządzania finansami podwyższa rentowność oraz jakość oferowanych dóbr i usług. Firma zyskuje renomę na rynku, osiąga stabilizację, umacnia się.

W kształtowaniu wartości przedsiębiorstwa istotną rolę odgrywa kapitał intelektualny, poprzez zastosowanie wiedzy oraz umiejętności w procesach gospodarczych, tworząc wartość dodaną dla organizacji [Urbanek G. 2010, s. 36]. Istnieje

on w każdej organizacji bez względu na profil i formę jej działalności. Stanowi główny czynnik wartości organizacji i wywiera wpływ na zarządzanie zarówno majątkiem trwałym, jak i majątkiem obrotowym. To od niego zależna jest w dużej mierze wysokość koniecznych nakładów na twarde aktywa, gdyż decydują o tym kwalifikacje pracowników, wiedza technologiczna, skłonność do zmian, kontakty z klientami, innowacyjność, kultura i struktura organizacyjna, filozofia zarządzania, a także inne dominanty, klasyfikowane do kapitału intelektualnego [Bratnicki M. 1999, s. 33].

Znaczenie wiedzy i kapitału intelektualnego w zarządzaniu finansami w Nadszańskim Banku Spółdzielczym w Stalowej Woli

W tym rozdziale zaprezentowano empiryczną weryfikację wybranych aspektów znaczenia wiedzy i kapitału ludzkiego w zarządzaniu finansami. Przedstawiono procedurę badawczą, narzędzia badawcze oraz wyniki przeprowadzonej analizy, dotyczące znaczenia wiedzy i kapitału ludzkiego w zarządzaniu finansami.

Analiza przeprowadzona w tym rozdziale posłużyła za podstawę sprawdzenia hipotez badawczych postawionych w niniejszym artykule.

W badaniach postawiono dwie hipotezy:

1. Ważnymi czynnikami dla prawidłowego rozwoju organizacji, w tym zarządzania finansami, są otwartość na innowacje, gotowość uczenia się oraz akceptacja zmian.
2. Organizacje finansowe będą inwestowały w podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników niezależnie od wieku i stażu pracy.

Podstawowe narzędzie badawcze stanowił kwestionariusz ankiety.

Analiza danych została przeprowadzona za pomocą programów MS Excel i SPSS 14.0 PL. Zastosowano metody:

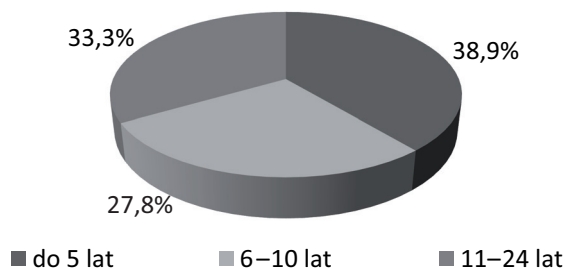
- graficzna prezentacja danych – tabele, wykresy,
- miary statystyki opisowej – średnia arytmetyczna, odchylenie standardowe, mediana, minimum, maksimum, współczynnik korelacji liniowej Pearsona,
- testy statystyczne w celu weryfikacji hipotez i badania zależności między zmiennymi – testy różnicy średnich dla prób zależnych i dla prób niezależnych oparte na rozkładzie t-Studenta (jeśli rozkłady są normalne), test rang Wilcoxon (jeśli rozkłady nie są normalne), test Kołmogorowa-Smirnowa sprawdzający normalność rozkładu, test U Manna-Whitneya dla prób niezależnych, gdy rozkład nie jest normalny, test niezależności chi-kwadrat,

dokładny test Fishera – w przypadku niespełnionych założeń do testu niezależności chi-kwadrat, test istotności współczynnika korelacji liniowej Pearsona, test Kruskala-Wallisa.

Przyjęto poziom istotności testów $\alpha = 0,05$, czyli prawdopodobieństwo popełnienia błędu polegającego na ewentualnym odrzuceniu prawdziwej hipotezy zerowej wynosi maksymalnie 5%.

Obiektem badawczym był Nadsański Bank Spółdzielczy – SANBank z siedzibą w Stalowej Woli przy ulicy Okulickiego 56c.

Badanie ankietowe przeprowadzono w czerwcu 2011 roku wśród 36 pracowników Nadsańskiego Banku Spółdzielczego w Stalowej Woli, Pionu Handlowego w Zespole Produktów Bankowych i Marketingu, Pionu Organizacyjnego w Zespole Analityków Kredytowych oraz Pionu Ekonomicznego w Zespole Zarządzania Ryzykami i Analiz. Operatem losowania była lista wszystkich pracowników badanych pionów, przygotowana przez Dyrektora Oddziału. Następnie wylosowano bez zwracania (losowanie niezależne) liczbę 36 osób. Struktura płciowa respondentów to 17 kobiet, co stanowi 47,2% badanych, oraz 19 mężczyzn – pozostałe 52,8%. Wśród respondentów największą grupę (38,9%) stanowiły osoby o stażu pracy do 5 lat, osób ze stażem od 6 do 10 lat było 27,8%, natomiast staż pracy od 11 do 24 lat miało 33,3% badanych. Strukturę ze względu na staż pracy przedstawiono na rysunku 1.



Rysunek 1

Staż pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania ankietowego.

Na podstawie badań stwierdzono, że 50,0% ankietowanych uważa, iż organizacje finansowe będą inwestowały w podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników w średnim stopniu, 16,7% – w dużym stopniu, a 2,8% – w bardzo dużym stopniu. Odpowiedź „w ograniczonym stopniu” wybrało 19,4% ankietowanych. Żaden z ankietowanych nie wybrał odpowiedzi „nie, w ogóle”, ale 11,1% nie ma pewności co do tego, czy organizacje finansowe będą inwestowały w podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników (tab. 1).

Tabela 1

Opinie na temat inwestowania w podnoszenie kwalifikacji pracowników przez organizacje finansowe

Pytanie 1. Czy organizacje finansowe będą inwestowały w podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników?	Staż pracy						Ogółem	
	do 5 lat		6–10 lat		11–24 lat		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Tak, w ograniczonym stopniu	1	7,1	3	30,0	3	25,0	7	19,4
Tak, w średnim stopniu	8	57,1	7	70,0	3	25,0	18	50,0
Tak, w dużym stopniu	2	14,3	0	0,0	4	33,3	6	16,7
Tak, w bardzo dużym stopniu	0	0,0	0	0,0	1	8,3	1	2,8
Nie wiem/trudno powiedzieć	3	21,4	0	0,0	1	8,3	4	11,1
Ogółem	14	100,0	10	100,0	12	100,0	36	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania ankietowego.

Należy zauważyć, że osoby o dużym stażu pracy – od 11 do 24 lat – są bardziej pewne konieczności inwestowania w podnoszenie kwalifikacji – 33,3% uważa, że będą inwestowały w dużym stopniu, a 8,3%, że w średnim stopniu.

Spośród 32 osób, które określiły stopień inwestowania organizacji finansowych w podnoszenie kwalifikacji pracowników, aż 50% nie potrafiło uzasadnić swojego wyboru. Znaczna część ankietowanych zwróciła uwagę na czynniki hamujące wydatki na podnoszenie kwalifikacji: 25% wskazało na ograniczenia finansowe, a 6,3% na brak czasu i duże obciążenie pracą. Pojawiły się również czynniki wymuszające podnoszenie kwalifikacji: zwiększenie kwalifikacji i wiedzy – 6,3%, nowe inwestycje w firmie – 6,3%, podniesienie jakości obsługi – 3,1%, rozwój firmy w wyniku wyszkolonej kadry – 3,1% (rys. 2).

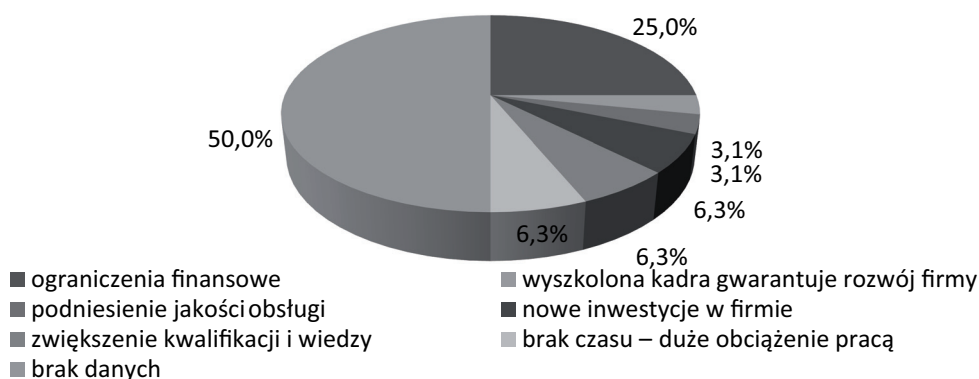
Nieparametrycznym testem Kruskala-Wallisa¹ udowodniono, że sposób uzasadnienia stopnia inwestowania organizacji finansowych w podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników nie zależy od stażu pracy – wartość p wyniosła 0,476, a więc więcej niż poziom istotności $\alpha = 0,1$ ².

Po wyłączeniu z analizy osób, które nie potrafiły uzasadnić swojej odpowiedzi, testem U Manna-Whitneya potwierdzono hipotezę o tym, że płeć ma istotny

¹Obliczenia wykonano przy zastosowaniu programu SPSS 14.0. Hipotezy testu Kruskala-Wallisa: H_0 : dystrybuanty badanych rozkładów są równe – staż nie różnicuje odpowiedzi na pytania z badanych zmiennych, H_1 : dystrybuanty badanych rozkładów są różne – staż różnicuje odpowiedzi na pytania z badanych zmiennych. Wyznaczoną wartość p (w tabelach nazwano ją „istotność asymptotyczna”) porównujemy z poziomem istotności α : jeżeli $p \leq \alpha$ – odrzucamy H_0 przyjmując H_1 – istnieje zależność między stażem a badaną zmienną, jeżeli $p > \alpha$ – nie ma podstaw odrzucić H_0 – nie istnieje zależność między stażem a badaną zmienną.

²Z uwagi na to, że dane dotyczą badania ankietowego opinii respondentów, a nie „twardych” danych autor przyjął poziom istotności 0,1 zamiast 0,05.

Pytanie 1.1. Dlaczego w takim stopniu organizacje będą inwestowały w podnoszeniu kwalifikacji swoich pracowników?



Rysunek 2

Czynniki determinujące stopień inwestowania w podnoszenie kwalifikacji pracowników
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania ankietowego.

statystycznie wpływ na sposób uzasadnienia stopnia inwestowania organizacji finansowych w podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników – wartość $p = 0,023$, a więc mniej niż $\alpha = 0,1$. Mężczyźni w znacznie większym stopniu niż kobiety wskazują na ograniczenia finansowe – 77,8%, podczas gdy tylko 14,3% kobiet wskazało na ten powód. Dokładne wyniki zaprezentowano w tabeli 2.

Tabela 2

Uzasadnienie stopnia inwestowania organizacji finansowych w podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników

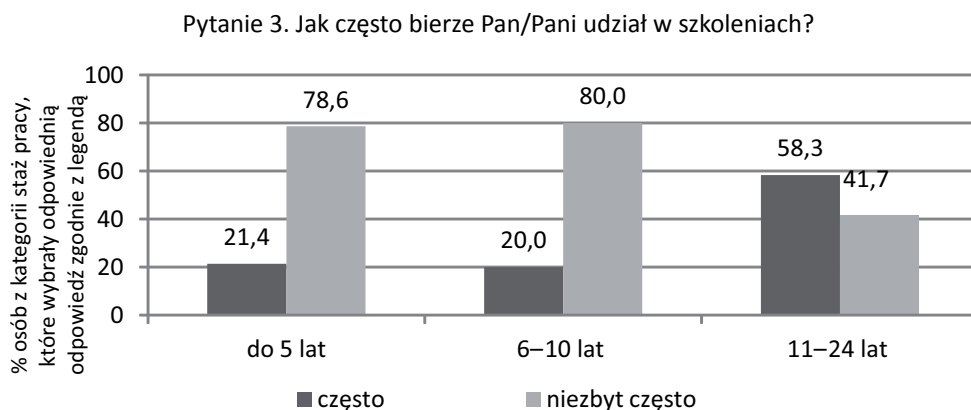
Pytanie 1.1. Dlaczego w takim stopniu organizacje będą inwestowały w podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników?	Płeć				Ogółem	
	kobieta		mężczyzna		N	%
	N	%	N	%		
Ograniczenia finansowe	1	14,3	7	77,8	8	50,0
Wyszkolona kadra gwarantuje rozwój firmy	1	14,3	0	0,0	1	6,3
Podniesienie jakości obsługi	1	14,3	0	0,0	1	6,3
Nowe inwestycje w firmie	1	14,3	1	11,1	2	12,5
Zwiększenie kwalifikacji i wiedzy	1	14,3	1	11,1	2	12,5
Brak czasu – duże obciążenie pracą	2	28,6	0	0,0	2	12,5
Ogółem	7	100,0	9	100,0	16	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania ankietowego.

Stwierdzono, że na pytanie o częstotliwość udziału w szkoleniach 66,7% ankietowanych odpowiedziało „niezbyt często”, a pozostałe 33,3% „często”.

Testem U Manna-Whitneya stwierdzono, że płeć nie ma istotnego statystycznie wpływu na częstotliwość udziału w szkoleniach – wartość $p = 0,103$. W badanej próbie znacznie częściej udział w szkoleniach brały kobiety. 47,1% kobiet stwierdziło, że często bierze udział w szkoleniach, pozostałe 52,9% niezbyt często. Wśród mężczyzn sytuacja kształtowała się w sposób odmienny: 21,1% stwierdziło, że bierze udział w szkoleniach często, a 78,9% uznało, że niezbyt często.

Nieparametrycznym testem Kruskala-Wallisa udowodniono, że staż pracy w sposób istotny statystycznie, przy poziomie istotności $\alpha = 0,1$ wpływa na częstotliwość szkoleń – wartość $p = 0,085$. Zauważono, że częściej w szkoleniach biorą udział osoby z większym stażem, co w zasadzie zgadza się z rozważanymi już kwestiami potrzeby inwestowania w podnoszenie kwalifikacji. Rozkład odpowiedzi zaprezentowano na rysunku 3.



Rysunek 3

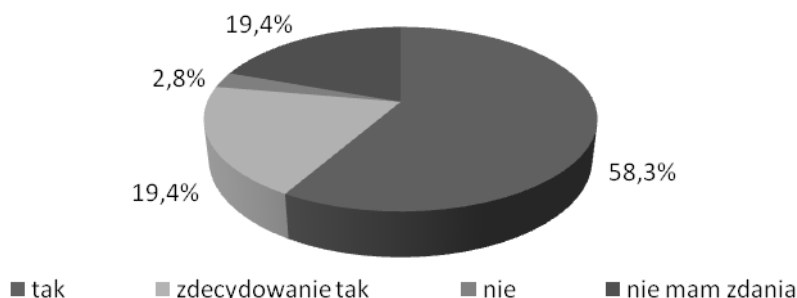
Częstotliwość udziału w szkoleniach ze względu na staż pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania ankietowego.

Zauważono, że zdecydowana większość ankietowanych uważa, iż organizacja w pełni wykorzystuje wiedzę, umiejętności i doświadczenie pracowników: zgadza się z tym 58,3% ankietowanych, a 19,4% zdecydowanie się z tym zgadza. Jedynie 2,8% badanych nie zgadza się z tym stwierdzeniem, a 19,4% badanych nie ma zdania na ten temat. Testem U Manna-Whitneya udowodniono, że nie ma istotnej statystycznie zależności między płcią a rozkładem odpowiedzi na pytanie 8 (wartość $p = 0,276$), a testem Kruskala-Wallisa udowodniono, że staż pracy również nie różnicuje w sposób istotny statystycznie odpowiedzi na to pytanie (wartość $p = 0,872$). Rozkład odpowiedzi zaprezentowano na rysunku 4.

Zbadano czynniki uznawane za ważne zdaniem respondentów w organizacji. Zauważono, że 69,4% ankietowanych za ważną uznało otwartość na zmiany,

Pytanie 8. Czy organizacja w pełni wykorzystuje wiedzę, umiejętności i doświadczenie swoich pracowników



Rysunek 4

Wykorzystywanie wiedzy, umiejętności i doświadczenia pracowników w organizacji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania ankietowego.

58,3% – otwartość na innowacje, 44,4% – gotowość uczenia się. Odpowiedzi udzielone przez ankietowanych są podobne z punktu widzenia stażu pracy, chociaż zdecydowanie więcej osób z większym stażem za ważną uznaje gotowość uczenia się: 60% osób ze stażem od 6 do 10 lat, 50% osób ze stażem od 11 do 24 lat, podczas gdy tylko 28,6% osób ze stażem do 5 lat. Wyniki podano w tabeli 3.

Tabela 3

Najważniejsze czynniki w organizacji zdaniem respondentów

Pytanie 9. Które z czynników są najważniejsze w Państwa organizacji?	Staż pracy						Ogółem	
	do 5 lat		6–10 lat		11–24 lat		R	%
	R	%	R	%	R	%		
Gotowość uczenia się	4	28,6	6	60,0	6	50,0	16	44,4
Otwartość na innowacje	6	42,9	7	70,0	8	66,7	21	58,3
Umiejętność tworzenia	4	28,6	2	20,0	2	16,7	8	22,2
Dawanie impulsów	1	7,1	2	20,0	2	16,7	5	13,9
Otwartość na zmiany	10	71,4	7	70,0	8	66,7	25	69,4
Ogółem	14	178,6	10	240,0	12	216,7	36	208,3

R oznacza liczbę respondentów w pytaniu wielokrotnego wyboru.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania ankietowego.

Wnioski

1. Ważnymi czynnikami dla prawidłowego rozwoju organizacji, w tym zarządzania finansami, w opinii pracowników SANBanku są otwartość na innowacje, gotowość uczenia się oraz akceptacja zmian.

2. Organizacja finansowa, jaką jest SANBank, w opinii respondentów będzie inwestowała w podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników bez względu na wiek i staż pracy.
3. Stopień inwestowania w SANBanku w podnoszenie kwalifikacji pracowników zdaniem respondentów zależny będzie od jego rozwoju.
4. W kształtowaniu wartości przedsiębiorstwa istotną rolę odgrywa kapitał intelektualny, poprzez zastosowanie wiedzy oraz umiejętności w procesach gospodarczych, tworząc wartość dodaną dla organizacji.
5. Zapewnienie organizacji płynności finansowej jest podstawowym celem procesu zarządzania finansami.

Literatura

- ALTKORN J.: *Kształtowanie rynkowego wizerunku firmy*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2002.
- BRATNICKI M.: Spojrzenie na kapitał intelektualny z punktu widzenia wartości przedsiębiorstwa, [w:] *Przedsiębiorstwo na rynku kapitałowym*, materiały konferencyjne pod redakcją J. Duraja. Uniwersytet Łódzki, Łódź 1999.
- BEGG D., FISCHER S., RUDGIER D.: *Mikroekonomia*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.
- BOROWIECKI R., KWIECIŃSKI M.: *Informacja i wiedza w zintegrowanym systemie zarządzania*, Kantor Wydawniczy Zakamycze, Kraków 2004.
- DOLIŃSKA M.: *Innowacje w gospodarce opartej na wiedzy*. PWE, Warszawa 2010.
- EDVINSSON L., MALONE M.S.: *Kapitał intelektualny*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.
- HECKMAN J., Kapitał ludzki, *Wprost*, Nr 43/2001/987.
- JUREK M.: Pojęcie i pomiar kapitału intelektualnego. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, Szczecin 2002.
- KACZMAREK B., WALCZAK W.: *Zarządzanie wiedzą we współczesnych przedsiębiorstwach*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009.
- KWIATKOWSKI S.: *Przedsiębiorczość intelektualna*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- KISIELNICKI J. (red.): *Zarządzanie wiedzą we współczesnych organizacjach*. Wyższa Szkoła Handlu i Prawa im. Ryszarda Łazarskiego, Warszawa 2003.
- SOKOŁOWSKA A.: *Nowe trendy w naukach ekonomicznych i zarządzaniu. Zarządzanie kapitałem intelektualnym w małym przedsiębiorstwie*. Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych i Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 2005.
- REMI M., CHLIPALA P.: Kapitał intelektualny w przedsiębiorstwie. [w:] *Kapitał intelektualny: dylematy i wyzwania*, red. A. Poczowski. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Biznesu w Nowym Sączu, Nowy Sącz 2001.
- URBANIEK G.: Niematerialny łańcuch wartości a renta ekonomiczna przedsiębiorstwa. *Przegląd Organizacji* nr 9/2010.

Intellectual capital and knowledge as factors of modern financial management – case study

Abstract

To meet the competitive market, companies need professionals who can use their skills to improve business efficiency, which translates into tangible success of the organization. Art of interpretation, analysis, planning, decision making and risk management are now required in respectable company and to provide the employees with an opportunity for advancement and subsequent steps. Therefore, if one aims high, planning the development of the organization, must ensure the development of intellectual capital.

The essence of modern management is productive exploitation of knowledge, in the sense that management is about people, and not, as wrongly assumed, technique or procedure. Hence the need, but also a necessity, of a new perspective on contemporary conditions of development organizations that will take into account both the organizational knowledge resources, as well as its role as a key knowledge, used by employees.

