

Politechnika Warszawska

Wydział Zarządzania

mgr Mirosław Wójcik

Streszczenie rozprawy doktorskiej pod tytułem:

**Kapitał intelektualny funkcji personalnej i jego ocena
z wykorzystaniem modelu rozmytego**

Promotor: dr hab. Małgorzata Sidor-Rządkowska, profesor uczelni.

Niniejsza rozprawa doktorska poświęcona jest problematyce kapitału intelektualnego funkcji personalnej (KI FP) w organizacji. Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny i koncentruje się na opracowaniu oraz weryfikacji modelu kapitału intelektualnego funkcji personalnej (KI FP) z wykorzystaniem metod rozmytych.

Problem badawczy dotyczy braku kompleksowej metodyki oceny kapitału intelektualnego funkcji personalnej. W dotychczasowej dyskusji prowadzonej w tym obszarze brakuje podejścia, które po pierwsze definiowałoby kapitał intelektualny na poziomie funkcji organizacyjnych oraz po drugie uwzględniałoby zarówno konfigurację składowych tego kapitału, jak i ich wzajemne oddziaływanie.

Celem pracy jest zatem opracowanie modelu KI FP oraz jego empiryczna weryfikacja. Model ten ma umożliwić ocenę funkcji personalnej przez pryzmat jej kapitału intelektualnego oraz uchwycenie dynamicznych relacji między jego elementami. Aby zrealizować ten cel autor definiuje szereg celów cząstkowych oraz pytań badawczych. Zostaje opisany model badawczy oraz procedura badawcza.

Ramę teoretyczną prowadzonych badań buduje teoria zasobowa (RBV) oraz teoria kapitału intelektualnego (ICbV). Teorie te zakładają, że wyniki osiągnięte przez organizację zależą od zdolności do tworzenia, utrzymywania i konfiguracji zasobów niematerialnych w trzech kluczowych obszarach: ludzkim, strukturalnym i relacyjnym.

Wybrane podejścia teoretyczne osadzono w szerszym kontekście podejścia prakseologicznego, wzbogaconego o koncepcję równowagi organizacyjnej. W tym ujęciu organizacja jest traktowana jako dynamiczny układ napięć, kompromisów i współzależności między różnymi logikami działania, interesami aktorów organizacyjnych oraz warunkami otoczenia. Zastosowanie tak skonstruowanej ramy teoretycznej pozwala na ujęcie organizacji jako struktury, w której funkcje organizacyjne nie działają w izolacji. Są one połączone siecią przepływów wiedzy, wzajemnych wpływów i negocjacji znaczeń. Kapitał intelektualny funkcji personalnej może zatem bezpośrednio i pośrednio wpływać na kapitał intelektualny pozostałych obszarów organizacyjnych jak i całej organizacji.

Realizacja planu badawczego przebiega w kilku etapach zgodnie z ustalonym planem badawczym:

- Etap pierwszy obejmuje zdefiniowanie pojęcia KI FP oraz systematyczny przegląd literatury mający na celu identyfikację wartości niematerialnych wpływających na funkcjonowanie tej funkcji. Identyfikacja tych wartości jest punktem wyjścia w procesie ustalenia taksonomii KI FP.
- Etap drugi wykorzystuje metodę delficką celem identyfikacji elementów składowych KI FP oraz relacji występujących między nimi. Na podstawie tak zdefiniowanej taksonomii KI FP zostaje skonstruowany model rozmyty KI FP wykorzystujący metodę rozmytych map kognitywnych (FCM). Poprawność modelu jest weryfikowana poprzez analizę porównawczą danych uzyskanych w modelu z danymi jakościowymi pozyskanymi metodą studium przypadku.
- Etap trzeci koncentruje się na ustaleniu wpływu KI FP na kapitał ludzki organizacji oraz na uzyskiwane przez nią wyniki. W tym celu wykorzystano analizę wskaźnikową opartą na danych pochodzących z dokumentacji oraz sprawozdań finansowych badanych przedsiębiorstw.

Rozprawa składa się z sześciu rozdziałów:

Rozdział pierwszy przedstawia koncepcję kapitału intelektualnego jako kluczowego źródła tworzenia wartości i przewagi konkurencyjnej organizacji. W dyskusji podkreślono strategiczne znaczenie KI oraz jego dynamiczny i kontekstualny charakter. Omówiono ewolucję badań nad KI od wczesnych ram teoretycznych, przez rozwój koncepcji pomiarowych, aż po współczesne podejścia integrujące KI z agendą zrównoważonego rozwoju i transformacji technologicznej. Szczególną uwagę poświęcono problematyce pomiaru KI oraz

użyteczności metod rozmytych, które pozwalają uchwycić relacje między elementami zasobów niematerialnych. Stanowi to punkt wyjścia dla dalszych analiz dotyczących oceny KI FP.

Rozdział drugi omawia pojęcie funkcji personalnej, definiując ją jako złożony zbiór elementów obejmujących strukturę, procesy, praktyki, role i efekty działań związanych z ludźmi. Podkreślono, że FP realizowana jest niezależnie od przyjętego modelu organizacyjnego, angażując menedżerów, zarząd, profesjonalistów FP oraz samych pracowników. Zwrócono uwagę na rosnącą złożoność FP oraz strategiczny wymiar tego obszaru w ujęciu podejścia zasobowego, akcentując jej rolę w kształtowaniu kapitału ludzkiego i powiązaniu działań z celami organizacji. Wskazano także na ograniczenia tradycyjnych, wskaźnikowych metod pomiaru FP oraz potrzebę uwzględniania wartości niematerialnych w procesie pomiaru i oceny.

Rozdział trzeci koncentruje się na konfiguracji elementów KI, wskazując, że traktowanie go jako jednolitego zasobu organizacji stanowi uproszczenie. Autor dowodzi, że poszczególne elementy KI można przypisać do konkretnych funkcji, w tym do FP. Na podstawie systematycznego przeglądu literatury zidentyfikowano 22 podkategorie zasobów niematerialnych FP, przypisanych do kapitału ludzkiego, strukturalnego i relacyjnego. Analiza porównawcza potwierdziła ich zgodność z istniejącymi taksonomiami KI organizacji, wzmacniając trafność przyjętego podejścia. Rozdział kończy się autorską definicją KI FP.

Rozdział czwarty przedstawia model badawczy, cele, pytania badawcze oraz zastosowane metody badawcze: metodę delficką, rozmytą mapę kognitywną (*Fuzzy Cognitive Map* - FCM) oraz studium przypadku. Każdą z metod omówiono pod kątem ich podstaw teoretycznych, narzędzi badawczych i sposobu wykorzystania w realizacji celów prowadzonego badania. Opisano odmienne warianty metody delfickiej dla ekspertów akademickich i praktyków. Przedstawiono proces budowy modelu KI FP oraz organizację studium przypadku obejmującą dobór organizacji, wywiady, analizę dokumentów i kwestionariusze. Podkreślono znaczenie rygoru metodologicznego i triangulacji metod oraz źródeł danych, co zwiększa wiarygodność i interpretacyjną wartość wyników.

Rozdział piąty prezentuje etapy budowy rozmytego modelu KI FP w oparciu o FCM. Opisano proces identyfikacji taksonomii KI FP, relacji pomiędzy jej elementami oraz określenia siły i kierunku ich oddziaływań. Wagi relacji wyznaczono metodą sterowania rozmytego (*Fuzzy Logic Control* - FLC). Finalnie, w rozdziale, zaprezentowany zostaje koncepcyjny model KI FP w postaci sieci elementów i powiązań, gotowy do zasilenia danymi empirycznymi. Dodatkowo opisano procedurę zbierania danych (ankieta), która umożliwia zastosowanie modelu w praktyce.

Rozdział szósty zawiera wyniki studium przypadku i weryfikację zaprojektowanego modelu. Porównano charakterystykę FP i wyniki modelowe KI FP z danymi jakościowymi uzyskanymi w badanych organizacjach, co potwierdziło poprawność koncepcji i jej wartość analityczno-diagnostyczną. Studium przypadku ujawniło także wpływ kontekstu organizacyjnego (kultury, cyklu życia, otoczenia społeczno-politycznego) na kształt KI FP. Przeprowadzone badanie wykazało ponadto pozytywny związek między poziomem KI FP a kapitałem ludzkim organizacji oraz uzyskiwanymi przez nią wynikami.

W podsumowaniu autor porządkuje uzyskane w trakcie prowadzonych badań odpowiedzi na postawione pytania badawcze oraz potwierdza realizację przyjętych celów badawczych. Na podstawie uzyskanych wyników zostają zdefiniowane implikacje dla nauki oraz praktyki gospodarczej. Ważnym elementem tej części dysertacji są wskazane ograniczenia prowadzonych rozważań oraz wynikające z nich dalsze kierunki badań:

- Rozszerzenie badań nad kapitałem intelektualnym na inne funkcje organizacyjne
- Pogłębienie badań ilościowo-jakościowych w zakresie identyfikacji i pomiaru relacji między składowymi kapitału intelektualnego
- Zastąpienie metod eksperckich technikami empirycznymi takimi jak modelowanie strukturalne czy analiza sieciowa
- Rozszerzenie zakresu badań na organizacje z innych sektorów gospodarki
- Dalszą eksplorację możliwości wykorzystania rozmytych map kognitywnych w badaniach nad kapitałem intelektualnym
- Uszczegółowienie modelu rozmytego z możliwością oceny wartości poszczególnych komponentów KI

Efektem zrealizowanych badań jest autorska definicja kapitału intelektualnego funkcji personalnej oraz zweryfikowany empirycznie model rozmyty kapitału intelektualnego funkcji personalnej. Model ten prezentuje nowy oryginalny sposób oceny funkcji personalnej oparty na ocenie jej kapitału intelektualnego z wykorzystaniem metod rozmytych. Podejście to pozwala nie tylko na identyfikację zasobów badanej funkcji, ale także na ocenę jej potencjału rozwojowego oraz uchwycenie dynamicznych relacji między elementami jej kapitału intelektualnego.