

# Zarządzanie firmą w gospodarce opartej na wiedzy

Filip Szymczak

18 grudnia 2013 r.

*W związku z prowadzonymi ćwiczeniami z podstaw zarządzania zasobami ludzkimi postanowiłem zapoczątkować cykl artykułów podsumowujących przeprowadzone zajęcia. Uważam, że dobre przywództwo opiera się na stworzeniu odpowiednich warunków swoim podopiecznym. **Lider nie tylko wymaga od przełożonych, ale przede wszystkim od siebie.***

W pierwszej części artykułu, chciałbym skupić się na zagadnieniu gospodarki opartej na wiedzy. Według definicji OECD:

*jest to gospodarka oparta wprost na tworzeniu, traktowanym jako produkcja, oraz dalszym przekazywaniu, czyli dystrybucji oraz praktycznym wykorzystaniu wiedzy i informacji. Są więc trzy etapy będące podstawą rozwoju gospodarczego – produkcja, dystrybucja, wdrożenie. Wiedza jest określonym produktem (niezależnym bytem), który napędza rozwój. Istotnym przejawem rozwoju gospodarki opartej na wiedzy jest powstanie nowego działu rachunkowości finansowej, tj. rachunkowości aktywów kompetencyjnych i kapitału intelektualnego.*

Ustaliliśmy, iż gospodarka oparta na wiedzy posiada określoną charakterystykę, która jest istotna z punktu widzenia organizacji. W encyklopedii zarządzania wskazuje się, że wspomniana powyżej gospodarka posiada cztery główne filary:

## 1. Edukacja i szkolenia

W obecnej rzeczywistości postęp wiedzy jest tak gigantyczny, że następuje coraz większa potrzeba doksztalcania pracowników. Bezpośrednio we wstępie nadmieniałem, że w paradygmacie zarówno nowego przywództwa, jak i zarządzania zasobami ludzkimi, staje się najważniejszym, aby pracodawca, lider czy właściciel dał warunki do wykonywania powierzonych zadań, a zarazem bezpieczeństwo w postaci wiedzy na temat rozwiązywanego problemu. Nadal wielu z zarządzających uważa, iż szkolenia to przywilej, stawiając często znak równości pomiędzy gratyfikacjami a szkoleniami. Niemniej jednak, wykształceni i wyszkoleni pracownicy to wyższa wartość firmy, ponieważ samo doświadczenie nic nie znaczy, jeśli nie jest poparte solidnymi fundamentami wiedzy.

## 2. Infrastruktura informatyczna

Szybki przesył informacji daje możliwości pracy zdalnej, ale także daje okazje do szybkich konsultacji w zmieniającej się rzeczywistości zarówno tej politycznej, jak i biznesowej. Każda nowa organizacja musi posiadać odpowiednią infrastrukturę

teleinformatyczną, ponieważ to ona zapewnia dostatecznie szybką komunikację z klientem, partnerem czy pracownikiem, a także informacje o nim.

### **3. Bodźce instytucjonalne i ekonomiczne**

Jednym z głównych problemów obecnego świata jest fakt, iż zmiany zachodzą w bardzo szybkim tempie – co powoduje, że zmniejsza się ilość czasu na podjęcie decyzji dotyczącej rozwiązywanego problemu lub nadarzającej się okazji biznesowej. Państwo jako czynnik instytucjonalny powinno dawać swoim przedsiębiorcom maksymalnie uproszczone prawo, jak również jasno określone przepisy. To właśnie państwo poprzez swój aparat urzędniczy może zwolnić lub przyspieszyć zmiany zachodzące w gospodarce. Przykładem mogą być ulgi podatkowe dla przedsiębiorstw, subwencje w ramach określonego projektu czy szybki proces decyzyjny w przypadku różnorodnych pozwoleń. Przede wszystkim w gospodarce opartej na wiedzy bardzo ważną kwestią jest wzbudzanie oraz zachęcanie do pozyskiwania, wykorzystywania oraz przetwarzania wiedzy.

### **4. Systemy innowacji**

Nieodzownym i bardzo istotnym czynnikiem popychającym firmy, a także instytucje w kierunku innowacji są badania. Badania to podstawa dla rozwoju. W gospodarce opartej na wiedzy dobrze rozwinięte działy badań i rozwoju to trzon przewagi konkurencyjnej. Żyjemy w epoce hiperkonkurencji, a przewaga konkurencyjna staje się Świętym Graalem dla firm. Innowacja, o którą de facto chodzi, jest owym Świętym Graalem, natomiast równie ważnym aspektem jak wynalezienie novum, jest jego wdrożenie, które staje się najbardziej pożądaną umiejętnością menadżerską.

W pierwszej części tego artykułu postarałem się przybliżyć główne założenia gospodarki opartej na wiedzy, w drugiej części chciałbym więcej miejsca poświęcić jednemu z głównych aktorów nowej gospodarki, jakim jest przedsiębiorstwo oraz jego specyficznym cechom, które to wykształcają się w nowych warunkach.

Dzisiaj firmy muszą być maksymalnie otwarte na konsumenta i jego pragnienia, dlatego wiedza o nim jest bezcenna. Badania, a także gromadzenie, jak również przetwarzanie danych stały się ważnymi czynnikami przewagi konkurencyjnej na rynku, co w konsekwencji prowadzi do stanu permanentnej zmiany w organizacjach. W nowych warunkach, firma nie tylko musi borykać się z dylematem jaką obrać strategię (być naśladowcą czy innowatorem), ale również, a może przede wszystkim nad doborem kadr, ponieważ sama wiedza bez odpowiedniej interpretacji staje się bezużyteczna. Wiele firm chciałoby być następnym Apple, Google czy Facebookiem, ale do takiej pozycji można dojść tylko poprzez odpowiednie zarządzanie wiedzą, przewidywanie zdarzeń oraz dobór odpowiednich kadr. Dzisiaj już nie jest tak ważne co skończyłeś, a to, co z nabytą wiedzą umiesz zrobić, jak szybko się uczysz, a także jak rozwiązujesz problem, ponieważ zastane warunki w firmie będą zmuszały Ciebie, do maksymalnej samodzielności, zderzenia z zadaniami i stresem, przy jednoczesnym wymogu współdziałania w ramach zespołu. Wiele wskazuje na to, że klasyczny 8-godzinny

dzień pracy odejdzie na zawsze. Dzisiaj miejsce jest tylko dla pasjonatów. To właśnie oni wygrywają, tworząc nowe rozwiązania, to oni rozwiązują problemy i jednocześnie pracując, nie pracują. Takich ludzi chcą mieć pracodawcy, ponieważ nowe firmy są zbudowane na kanwie pasji, innowacji oraz miłości do swoich marzeń. Jest to bezpośrednio związane z paradygmatem szczęśliwego pracownika, który mówi, że zadowolony i spełniony pracownik pracuje efektywniej, a także jest bardziej oddany organizacji.

Procesy zewnętrzne wymuszają zmianę, firmy aby przetrwać muszą się do zmiany dostosować. Boimy się tego, co nieznanne i niezrozumiane, ale zmiana jest nieodzownym elementem nowej gospodarki, a co za tym idzie nowej firmy. Nowe przedsiębiorstwo musi być szeroko otwarte na współpracę, sojusze, alianse, jak również wojny, konkurencję i ogólnie trudne i turbulentne warunki, dlatego ich zasoby ludzkie muszą być odpowiednio wykwalifikowane oraz zorganizowane do pracy zarówno w komfortowych jak i zmieniających się warunkach.

#### **Cechy charakterystyczne nowego przedsiębiorstwa:**

- Szybko reaguje na zmiany,
- Minimalizuje podziały funkcyjne,
- Ma płaską strukturę organizacyjną o relacjach sieciowych,
- Inwestuje w ludzi i ich profesjonalizację (tworzy kapitał ludzki oraz intelektualny),
- Skupia i rekrutuje pracowników mające umiejętności odpowiadające wyznaczonym celom,
- Tworzy zespoły wirtualne oraz warunki sprzyjające tworzeniu grup nieformalnych, przekraczające podziały organizacyjne i usprawniające funkcjonowanie struktur,
- Stwarza możliwości zbiorowego uczenia się nowych sposobów rozwiązywania problemu.

Podsumowując, nowoczesna gospodarka jest ekosystemem, w którym nie ma prostych rozwiązań na sukces. Menadżerowie są poddawani stałym napięciom, ponieważ rzeczywistość stała się nadzwyczaj trudna. Jedynym rozwiązaniem, aby skutecznie wykonywać zadania jest szybka i efektywna nauka, zarówno menadżerów, jak i liniowych pracowników, ponieważ tylko umiejętność nabywania i analizowania szeroko rozumianej wiedzy daje szansę na rozwiązanie zaistniałego problemu. Wspomnianym problemem może być np. skuteczne wprowadzenie nowego produktu, rozszerzenie asortymentu produktów, pojawienie się na rynku substytutów czy odejście kluczowych pracowników.

Artykuł dostępny na licencji:



Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych  
Wykorzystując artykuł, podaj autora i źródło newpr.pl (w internecie linkując do nas).