

Impactul capitalului intelectual asupra performantei organizatiei

Conf.dr. Adriana SCHIOPOIU BURLEA
Facultatea de Stiinte Economice, Universitatea din Craiova
aburlea@central.ucv.ro

This paper discusses how Intellectual Capital impacts the job and individual characteristics of: autonomy, workload, organizational commitment. Implications of the results for developing more interaction models in evaluating Intellectual Capital investments and facilitating effective learning environments are discussed.

Keywords: *Intellectual capital, Commitment, Edvinsson's model, Performance.*

Relatia existenta între capitalul intelectual și performanta organizatiei¹ îi determina pe manageri sa caute și sa descopere noi modalitati de descriere și de masurare a capitalului intelectual.

Capitalul intelectual este atât un factor ce contribuie la sporirea performantei organizatiei, cât și rezultatul procesului continuu de transformare a cunostintelor².

Capitalul intelectual poate sa fie definit ca fiind acea resursa nativa a unei organizatii care prin extrageri, prelucrari si diseminari succesive este transformata în cel mai de pret bun.

Edvinsson și Malone (1998, p. 21) referindu-se la capitalul intelectual afirma: " Poate ca rolul capitalului intelectual este mult mai usor de explicat prin folosirea metaforei. Daca ne imaginam firma ca pe un organism viu, spre exemplu un copac se poate spune ca planurile organizatiei, rapoartele anuale și trimestriale, brosurile firmei și alte documente reprezinta trunchiul, ramurile și frunzele. Întreprinzătorul înțelept va examina copacul daca poate sa produca fructe. Este o grava eroare daca acest copac este judecat doar dupa partea vizibila. Cel puțin jumătate din copac nu se afla la vedere. Chiar daca gustul și culoarea fructelor sunt bune și prezinta starea de sanatate a copacului, este important sa se analizeze și radacinile daca se urmareste sa

se cunoasca evolutia copacului în anii urmatori. Aceasta reprezinta capitalul intelectual ± investigarea radacinilor și masurarea valorii firmei prin dinamica factorilor, care se afla sub suprafata vizibila reprezentata de produsele și cladirile firmei".

Aceasta prezentare se refera la capitalul intelectual în actiune. Adâncind analiza o putem prezenta ca pe o relatie între trecut și viitor (figura 1), adica între fructele produse în prezent și abilitatea de a produce aceste fructe în viitor.

Capitalul intelectual care s-a dezvoltat (în trecut) în jurul unei arhitecturi organizationale bazate pe o tehnologie data trebuie sa fie permanent adaptat schimbarilor organizationale pentru a raspunde (în prezent) agresiunilor factorilor externi, împiedicând astfel difuzarea informatiilor și cunostintelor între noile niveluri ale organizatiei (în viitor).

În aceste conditii, capitalul intelectual devine instrumentul destinat sa delimiteze clar prioritatile din trecut de cele din prezent și de cele din viitor ale organizatiei.

Adaptarea capitalului intelectual la schimbarile continue care se produc într-o organizatie, presupune:

- * înțelegerea și luarea în considerare a reactiilor provocate de schimbare;
- * conturarea obiectivelor prioritare pentru o anumita perioada;
- * stabilirea clara a rolurilor și responsabilitatilor salariatilor.

¹ Capitalul intelectual, prin cele trei forme ale sale - capitalul uman, capitalul organizational și capitalul structural conditioneaza performanta organizatiei.

² Crearea capitalului intelectual al organizatiei se realizeaza printr-un proces continuu și iterativ.

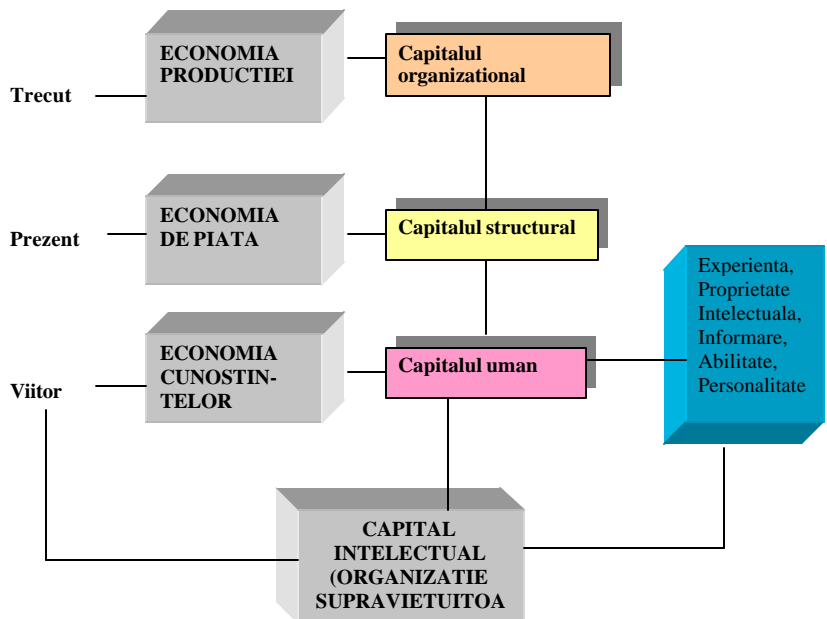


Fig. 1. Rolul capitalului intelectual într-o organizatie

Pe baza experientei sale de la SKANDIA AFS, Suedia, Leif Edvinsson a realizat, împreuna cu Michael Malone (Edvinsson 1997) un model al capitalului intelectual (figura 2).

În modelul lui Edvinsson, capitalul intelectual al se compune din doua elemente majore:
 * capitalul uman;
 *capitalul structural.

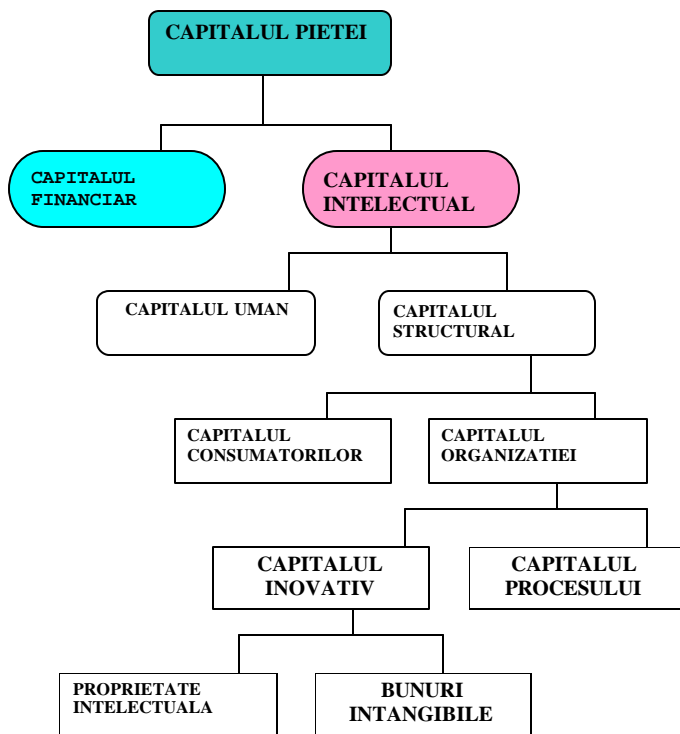


Fig. 2. Modelul lui Edvinsson

Capitalul uman reprezintă totalitatea cunoștințelor, aptitudinilor și experiențelor salariaților.

Capitalul structural este definit ca fiind un ansamblu de împuterniciri și elemente suport ale infrastructurii capitalului uman.

Capitalul clienților este reprezentat de valoarea relațiilor cu clienții.

Cercetările lui Edvinsson și cele ale lui Malone se situează la începutul ultimului deceniu al secolului XX, dar de atunci până în prezent au apărut o serie de modele referitoare la capitalul intelectual și care au avut la bază două curente:

* **egocentric** - în care capitalul intelectual este considerat ca fiind valoarea dată de interacțiunea dintre capitalurile individuale ale salariaților. Fiecare individ își pune în valoare și își pastrează integritatea propriului capital intelectual, neimplicându-se, ci doar sprijinind crearea unei noi dimensiuni a organizației.

* **sociocentric** - este dat tot de valoarea individuală, dar această valoare interacționează la nivel structural necesitând implicarea socială globală a indivizilor în noua dimensiune organizațională.

Luând în considerare cele două curente se poate afirma că performanța unei organizații poate să fie continuu îmbunătățită numai dacă:

* se reușește optimizarea relației dintre individualitatea capitalului intelectual și pluralitatea intereselor organizației,

* sistemul social integrează capitalul intelectual și noile cunoștințe individuale în structura de ansamblu a producției.

Managerii nu pot să măsoare capacitatea inovativă a organizației, dar pot să-i sporească performanța.

Altfel spus, managerii pot să îmbunătățească rata și calitatea procesului inovativ, precum și competitivitatea lor pe piață.

Concluzii

Edvinsson pune accentul pe inovare, dar nu pe inovare ca proces ci pe inovare ca element al producției, iar rolul factorului uman nu este unul determinant pentru performanța organizației.

În era cunoașterii fiecare organizație se află într-o continuă schimbare. De modul în care sunt gestionate crizele care apar în această perioadă depinde succesul organizației.

Un factor determinant în gestionarea acestor crize îl reprezintă capitalul intelectual.

Pe parcursul procesului de asimilare a capitalului intelectual se realizează și o transformare a identității individului. Transformarea identității este un important proces social care angajează disonanțe, atribuții și împarte rolul așteptărilor.

Modelul capitalului intelectual pentru organizația secolului XXI trebuie să situeze pe primul plan, alături de **capitalul pieței** (este unanim recunoscut faptul că o organizație dacă nu își vinde produsele și serviciile nu poate să supraviețuiască), **capitalul intelectual** (care dacă nu este alcătuit din dintr-un capital uman competent și devotat organizației poate să o conducă organizația către faliment, cu toate că există atât piața pentru produse și servicii, cât și resurse financiare).

Bibliografie

Bontis și al. (2000), Intellectual capital and business performance in Malaysian industries, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 1 No. 1, pp. 85-100.

Bornemann, M., Knapp, A., Schneider, U., Sixl, K.I. (1999), Holistic measurement of intellectual capital, disponibil la adresa: www.oecd.org July.

Bourantas, D., Papadakis, V. (1996), Greek management diagnosis and prognosis, *International Studies of Management & Organization*, Vol. 26 No. 3, pp. 13-32.

Brennan, B. (1999), Measuring and reporting intellectual capital, disponibil la adresa: www.oecd.org June.

Brinker, B. (1998), Intellectual capital: tomorrow's assets, today's challenge, disponibil la adresa: www.cpavision.org.

Bucklew, M., Edvinsson, L., Intellectual capital at Skandia, disponibil la adresa: www.fpm.com/cases/e13.html

Cavaye, A.L.M. (1995), User participation in system development revisited, *Information & Management*, Vol. 28, pp. 311-23.

- Drazin, R., Glynn, M., Kazanjian, R.** (1999), Multilevel theorizing about creativity in organizations: a sensemaking perspective, *Academy of Management Review*, Vol. 24 No. 2, pp. 286-307.
- Edvinsson, L., Malone, M.S.** (1997), *Intellectual Capital*, HarperBusiness, New York, NY.
- Edvinsson, L.; Malone, M.S.** (1998), *Videnkapital*, Bursen, Copenhagen.
- Giddens, A.** (1994), *Central Problems in Social Theory: Action, Structure and Contradiction in Social Analysis*, University of California Press, Berkeley, CA.
- Granovetter, M.** (1973), The strength of weak ties, *American Journal of Sociology*, Vol. 78, pp. 1360-80.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R.** (1974), *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects (Tech. Rep. No. 4)*, Department of Administrative Sciences, Yale University, New Haven, CT.
- Hamel, G.** (1996), "Strategy as revolution", *Harvard Business Review*, Vol. 74 No. 4, pp. 69-82.
- Hammer, M., Stanton, S.** (1995), *The Re-engineering Revolution*, Harper Business, New York, NY.
- Hofstede, G.** (1980), *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Sage, Beverly Hills, CA.
- Hwang, M.I., Thorn, R.G.** (1999), The effect of user engagement on system success: a metaanalytical integration of research findings, *Information & Management*, Vol. 35, pp. 229-36.
- Karasek, R.** (1979), Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job design, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, pp. 285-308.
- Mellander, K.** (2001), Engaging the human spirit: a knowledge evolution demands the right conditions for learning, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 2 No. 2, pp. 165-71.
- Ravichandran, T., Rai, A.** (2000), Total quality management in information systems development, *Journal of Management Information Systems*, Vol. 16 No. 13, Winter, pp. 119-55.
- Roos, J., Victor, B.** (1999), Towards a new model of strategy-making as serious play, *European Management Journal*, Vol. 17 No. 4, pp. 348-55.
- Ryker, R., Nath, R.** (1995), An empirical examination of the impact of computer information systems on users, *Information & Management*, Vol. 29, pp. 207-14.
- Strassmann, P.A.** (1998), The value of knowledge capital, disponibil la adresa: www.strassman.com, March.
- Sutton-Smith, B.** (1997), *The Ambiguity of Play*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Swieringa, R.J.** (1997), Some profound and thoughtful observations for the next 100 years, disponibil la adresa: www.myscpa.org/cpajournal/1997/0197/features/f26.htm