

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Teze diplomové práce

Intelektuální kapitál

Vladimír Šimeček

© 2014 ČZU v Praze

Intelektuální kapitál

Souhrn

Diplomová práce „Intelektuální kapitál“ se zabývá základními pojmy a definicí intelektuálního kapitálu v kontextu znalostní společnosti. Intelektuální kapitál je často popisován jako rozdíl mezi tržní a účetní hodnotou podniku, přičemž se dělí na tři složky – lidský kapitál, organizační kapitál a strukturální kapitál. Lidský kapitál v sobě zahrnuje lidské dovednosti, znalosti, schopnosti, motivaci a podobné vlastnosti spojené s pracovní silou. Pro organizační kapitál jsou typická intelektuální vlastnictví, databáze, vzory licence. Strukturální kapitál je spojen se sociální vazbou na zákazníky, jejich loajalitou, dlouhodobým vztahem apod. V současné době se nabízí několik přístupů v oblasti měření intelektuálního kapitálu, avšak neexistuje jednotný systém, který by nabídl jednotné řešení problému. Na teoretickou část diplomové práce navazuje empirická část, která metodickým postupem studuje oblast intelektuálního kapitálu ve společnosti Pícha Safety s.r.o. Výstupem diplomové práce jsou opatření a doporučení pro budoucí směr firmy.

Klíčová slova: intelektuální kapitál, nehmotné zdroje, znalostní management, data, informace, měření intelektuálního kapitálu, klasifikace intelektuálního kapitálu, konkurenční výhoda

Cíl práce

Hlavní cíl teoretické části:

- Zpracovat a vymezit pojem intelektuální kapitál z pohledu různých přístupů a podat ucelený přehled o intelektuálním kapitálu.

Dílčí cíl teoretické části:

- Specifikovat pojem "Intelektuální kapitál" a jeho teoretická východiska, pro která jsou charakteristická data, informace a znalosti.
- Vymezit tyto pojmy a poukázat na jejich posloupnosti, provázanost a závislost.
- Popsat metody měření, uchování a vykazování intelektuálního kapitálu, které jsou výchozí pro empirický výzkum.

Hlavní cíl empirické části

- Zpracovat návrh pro rozvoj intelektuálního kapitálu ve zvoleném podniku.

Dílčí cíle empirické části

- Představit českou společnost Pícha Safety s.r.o.
- charakterizovat lidský, strukturální a vztahový kapitál zvolené společnosti.

Metodika práce

Práci tvoří dvě hlavní části – teoretická a praktická. Teoretická část práce byla zpracována na základě metody studia dokumentů. Praktická část práce byla vypracována ze získaných výsledků kvalitativního a kvantitativního výzkumu.

Práce byla vypracována v níže uvedených postupových krocích za využití vědeckých metod.

1. Formulace cíle a metodiky práce

2. Syntéza výchozí znalostní báze

Literární rešerše byla zpracována pomocí metody studia a konfrontace názorů autorů na zkoumanou problematiku.

3. Charakteristika zvoleného subjektu

V této části práce byla představena česká společnost Pícha Safety s.r.o. a jeho organizační struktura na základě studia webových stránek a interních dokumentů.

4. Realizace kvalitativního a kvantitativního výzkumu

- Analýza složek intelektuálního kapitálu
- Sběr dat – řízený rozhovor
- Analýza dokumentů
- Interní zdroje firmy – databáze, intranet
- Agregace získaných poznatků a tvorba vlastních návrhů
- Formální dokončení práce

Kvalitativní výzkum na bázi řízeného osobního rozhovoru byl realizován v listopadu 2014.

Řízený rozhovor probíhal v těchto krocích:

- 1) Příprava na strukturovaný rozhovor - sepsání seznamu informací pro sestavení správných otázek vedoucí k dosažení cíle výzkumu.
- 2) Tvorba otázek pro řízený rozhovor – informace byly získány pomocí sedmi otázek, které byly jasně a logicky seřazené.
- 3) Rozhovor. Následně bylo vypracováno vyhodnocení rozhovoru.

Základní podkladové informace o pracovnících firmy byly získány pomocí formuláře, který byl rozeslán pomocí interního systému všem zaměstnancům.

V další fázi šetření došlo k analýze jednotlivých složek intelektuálního kapitálu – lidský, strukturální a vztahový kapitál ve zvolené společnosti. Pro získání informací o současném stavu bylo využito možnosti nahlédnutí do firemních dokumentů. Následně byla použita technika sběru dat - analýza interních dokumentů.

Analýza dokumentů:

Analýza interních dokumentů proběhla po souhlasu majitele firmy a informace byly získány pouze pro potřeby zpracování této diplomové práce. Po dohodě byl umožněn přístup do databáze zákazníků, do intranetu, do produktové databáze a do databáze školicích materiálů. Analýza finančních dokumentů zahrnuje rozbor interních materiálů a podkladů využívaných ekonomickým úsekem z interní databáze firmy. Zdrojem informací jsou také oficiální internetové a intranetové stránky společnosti a osobní zkušenosti majitele firmy.

Agregace získaných poznatků a tvorba vlastních návrhů: Pro agregaci získaných poznatků a tvorbu vlastních návrhů byly nejdříve posouzeny zjištěné informace a na základě těchto výsledků byla navržena opatření pro další rozvoj intelektuálního kapitálu společnosti Pícha Safety s.r.o.

Výsledky a závěry práce:

Z realizovaného výzkumu společnosti PÍCHA Safety s.r.o. je možné vyvodit závěr, že vedoucí pracovníci, majitel firmy a obchodní ředitel, mají velmi podobný názor na intelektuální kapitál. Majitel firmy je znalý celé problematiky a je iniciátorem změn a zavádění intelektuálního kapitálu ve firmě. Oba mají velmi pozitivní přístup ke změnám, proto by se měli soustředit na priority a stanovit si jasnou a praktickou vizi a tuto vizi sdělit ostatním zaměstnancům v celé firmě. Zároveň analyzovat stávající situaci a provést opatření tak, aby z dostupných zdrojů získali maximum.

Vedení firmy má kladný postoj ke změnám uvnitř firmy. Zastává myšlenku budování intelektuálního kapitálu, který má pozitivní vliv pro zvýšení hodnoty celé firmy a pro zvýšení odborných znalostí a prestiže zaměstnanců v očích zákazníků. Vedení firmy by mělo zavést postupné vykazování intelektuálního kapitálu firmy a postupné zavádění znalostní organizace. Svým přístupem zároveň navodit atmosféru pro evaluaci každého zaměstnance a vytýčit jeho osobní cíl rozvoje.

Vedení by mělo identifikovat a vyplnit mezery způsobené slabými stránkami a tím posílit svoji pozici vůči konkurenci a posílit svůj vztah ke svým dodavatelům a zákazníkům. Zároveň by mělo více motivovat své zaměstnance na účasti na výstavách, veletrzích a pověřit je sběrem informací, které budou zanášeny do databáze firmy.

V otázce řízení výkonu podřízených má vedení firmy určitou slabinu. V této problematice by měl být výkon zaměstnanců vedením firmy vyžadován a důsledně kontrolován.

Přestože výsledky firmy jsou velmi dobré, určitě jsou ve výkonech zaměstnanců stále velké rezervy. Vedení firmy by mělo využít expertní metody hodnocení kvalitativních ukazatelů, které charakterizují svéráznost každého konkrétního zaměstnance. Kvalitativní charakteristiky konkrétních zaměstnanců jsou nedílnou součástí intelektuálního kapitálu organizace. Přínos každého zaměstnance do společných výsledků bývá zřetelný v podobě lepší koordinace činností organizace, v rozvoji vztahů se zákazníky, úspěšné plnění svých povinností a v neposlední řadě také zvýšením příjmů organizace. Základem pro tvorbu lidského kapitálu jsou vrozené schopnosti a nadání, které je možné dále rozvíjet pomocí cílených programů pro zvyšování intelektuálního kapitálu organizace.

Vedení firmy by mělo stanovit ukazatele efektivity lidského kapitálu. Jedním z nejnákladnějších aktiv současných firem jsou většinou její zaměstnanci. Pro dosahování vytyčených cílů je nutné zaměstnance školit a plánovat jejich rozvoj. Tím se zvyšuje hodnota organizace, ale na druhou stranu i hodnota zaměstnanců na trhu práce. Proto je při plánování investic do lidských zdrojů důkladně zvážit a propočítat jejich efektivity a případnou návratnost. Firma již patří mezi leadery v oblasti ochranných pracovních pomůcek a své image firmy stále posiluje, proto by vedení mělo uvažovat o novém zaměstnanci, který by měl na starosti implementaci a řízení intelektuálního kapitálu. Pro rozvoj firmy by bylo dobré nastavení cílů SMART (specific, measurable, attainable, results-focused, time constrained, tj. specifické, měřitelné, dostupné, zaměřené na výsledek a časově vymezené), které motivuje organizaci k činnosti.

Doporučení:

- 1) Identifikovat nehmotná aktiva, zvyšovat jejich viditelnost a měřitelnost
- 2) Zvyšovat transparentnost znalostí a nasazení znalostních technologií
- 3) Zavést postupné vykazování intelektuálního kapitálu
- 4) Usměrnovat intelektuální kapitál profesním rozvojem a výcvikem komunikace na informačních sítích
- 5) Zaměřit se na problematiku řízení výkonu podřízených
- 6) Rozdělit zákazníky v databázi dle kategorií
- 7) Umocňovat znalosti k vyšší přidané hodnotě

Použitá literatura:

1. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vy. Praha : Rada, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
2. EDVINSSON, Lei. *Intellectual Capital : Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*: HarperBusiness, 1997. 240 s. ISBN 0887308414
3. ROOS, Göran ; ROOS, Johan. Measuring your company. *Long Range Planning*. 1997, vol. 30, no. 3, s. 413-426 . ISBN 14794411.
4. VODÁK, Josef; KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců* 2. vyd. Praha : Grada Publishing a.s., 2011, 237 s. ISBN 978-80-247-3651-8.
5. KOHOUTEK, Rudolf . *Osobnost člověka, jeho zdraví a vývoj jeho socializace v evropské společnosti*. vyd. 1. Brno : Institut mezioborových studií Brno, 2005. 234 s. ISBN 80-902936-7-0.
6. KLEIN, Rober; PRUSAK, Laurence. *Characterizing intellectual capital*. vyd.1. New York : Center for Business Innovation, 1994.
7. BUREŠ, V. *Znalostní management a proces jeho zavádění*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1978-8.
8. MLÁDKOVÁ, Ludmila. *Management znalostí v praxi..* 1. vyd. Praha : Professional Pulishing, 2004. 155 s. ISBN 80-86419-51-7.
9. TRUNEČEK, Jan. *Znalostní podnik ve znalostní společnosti*. 1. vyd. Praha : Profesional Publishing, 2005. ISBN 978-80-864-1935-0.
10. DOHNAL, Jan. *Řízení vztahů se zákazníky*. 1. vyd. Praha : Grada, 2002. 161 s. ISBN 80-247-0401-3.
11. TRUNEČEK, Jan. *Management znalostí*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2004. 131 s. ISBN 80-7179-884-3.
12. JÍLEK, Jaroslav. *Návrhy ukazatelů nové (digitální) ekonomiky. Dynamický model nové ekonomiky*. 2002, roč. 80, č. 5, s. 198.
13. SCHULTZ, Theodore W.: Investment in human capital. *The American Economic Review*. 1961, vol. 51, no. 1, s. 1-17. ISSN 1469-1930.
14. SCHULZ, Theodore W.: *Investing in People*. The economics of population quality. Berkeley, University of California Press 1981, 12+173 s.
15. PUTNAM, R. (1996): *Who killed civic America?* Prospect, 1996, March, s. 66-72.
16. BĚLOHLÁVEK, František. *Management*. Brno: Computer Press, 2006. ISBN 80-251-0396-X.
17. BUREŠ, Vladimír. *Znalostní management a proces jeho zavádění*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1978-8.
18. BARTÁK, J. *Od znalostí k inovacím*. Praha: Alfa, 2008. ISBN 978-80-87197-03-5.
19. RICCERI, F. *Intellectual Capital and Knowledge Management: Strategic management of Knowledge Resources*. 1st ed. New York: Routledge, 2008. ISBN 978-0-203-92930-8 (eb.).
20. STÝBLO, Jiří. *Lidský kapitál v nové ekonomice*. Praha: Professional Publishing, 2001. ISBN 80-86419-12-6.
21. ŠULÁK, Milan. *Teze k přednáškám předmětu rozbor výkonnosti firem*, Plzeň: Západočeská univerzita, 2006. ISBN 978-80-7043-612-7.