

Teresa Miś

Oddziaływanie instytucji na rozwój kapitału ludzkiego i zmiany innowacyjne w przedsiębiorstwach Polski Południowo-Wschodniej

Ekonomiczne Problemy Usług nr 88, 512-521

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

TERESA MIŚ

Uniwersytet Rzeszowski

ODDZIAŁYWANIE INSTYTUCJI NA ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO I ZMIANY INNOWACYJNE W PRZEDSIĘBIORSTWACH POLSKI POŁUDNIOWO-WSCHODNIEJ

Wprowadzenie

Tworzenie i wdrażanie innowacji stanowi podstawowy warunek funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw na globalnym rynku w warunkach wzrastającej konkurencji. Duży wpływ na nowatorskie pomysły mają indywidualne cechy przedsiębiorców, w tym wiek, wykształcenie, kreatywność, otwartość na zmiany, ale szczególnie istotne dla poprawy innowacyjności przedsiębiorstw są powiązania między przedsiębiorcami a instytucjami tworzącymi i przekazującymi wiedzę¹. Zasadniczym zadaniem kierownictwa przedsiębiorstw jest więc budowanie podstaw wzrostu gospodarczego poprzez tworzenie korzystnych warunków rozwoju wiedzy i kwalifikacji oraz ich dystrybucji we wszystkich obszarach funkcjonalnych firmy. Mogą temu sprzyjać ułatwienia w przemieszczaniu się pracowników, ułatwienia wszelkich interakcji między pracownikami, między firmą i zewnętrznymi źródłami wiedzy, innowacji, np. uniwersytetami, instytucjami badawczo-rozwojowymi i innymi jednostkami. Wynikiem takich interakcji mogą być innowacje produktowe, procesowe, organizacyjne, innowacje w zarządzaniu².

Południowo-wschodnie obszary kraju wymagają odrębnego podejścia w procesie restrukturyzacji gospodarki wiejskiej. Przeszłość historyczna tego regionu i warunki związane z powolnością procesów urbanizacji nadal wywierają silny wpływ na kierunki tego rozwoju. Niezbędne są tutaj: poprawa poziomu wykształ-

¹ J. Johannessen, B. Olsen, G.T. Lumpkin, *Innovation as newness: what is new, how new and new to whom?*, w: „European Journal of Innovation Management” 2001, Vol. 4, No. 1, s. 20–31.

² J. Baruk, *Zarządzanie wiedzą i innowacjami*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2006, s. 10.

cenia i kwalifikacji siły roboczej, zmiany mentalności społecznej, kształcenie lokalnych liderów, upowszechnianie wysoko wyspecjalizowanego doradztwa³. W tym kontekście celem badań była próba oceny wpływu instytucji na poprawę jakości kapitału ludzkiego oraz dokonywanie zmian innowacyjnych w przedsiębiorstwach z regionów Polski Południowo-Wschodniej: Małopolski, Podkarpacia i województwa świętokrzyskiego. Dla pełniejszego zobrazowania podjętej problematyki w 2009 roku przeprowadzono wywiady z kwestionariuszem wśród 70 właścicieli przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie województwa małopolskiego, 70 przedsiębiorców z regionu podkarpackiego oraz 70 z województwa świętokrzyskiego. Podmioty do badań zostały dobrane według założeń przyjętych w metodyce projektu badawczego finansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego pt. „Znaczenie instytucji doradczych w rozwoju obszarów wiejskich po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej”⁴.

1. Inwestycje przedsiębiorstw w rozwój kapitału ludzkiego

Wyzwolenie zdolności twórczych pracowników zgodnie z koncepcją tzw. organizacji inteligentnej zwiększa ich motywację osobistą, prowadząc tym samym do poprawy efektywności działania przedsiębiorstwa, do jego rozwoju i wzrostu konkurencyjności⁵. Szkolenia i rozwój kapitału ludzkiego sprzyjają poszerzaniu horyzontów pracownika, rozwijaniu innowacyjności, przedsiębiorczości oraz podnoszeniu umiejętności niezbędnych na powierzonych stanowiskach w przedsiębiorstwie⁶. Uczenie się pociąga za sobą otwartość na kreatywność, innowacyjność i dbałość o rozwój, a także dostarczanie instrumentów dzielenia się wiedzą oraz przywiązanie wagi do nagradzania innowacyjności⁷. Inwestycje przedsiębiorstw w rozwój kapitału ludzkiego stwarzają szansę poprawy ich konkurencyjności nie tylko na krajowym i unijnym rynku, ale także w wymiarze globalnym. Jednym z podstawowych celów Strategii Lizbońskiej było przekształcenie UE w najbardziej konkurencyjną gospodarkę na świecie, przy czym podstawę tego miała stanowić poprawa innowacyjności. W naszym kraju osiągnięcie celów Strategii Lizbońskiej

³ Z. Makiela, *Wielofunkcyjny rozwój obszarów wiejskich w woj. podkarpackim*, w: *Obszary wiejskie. Wielofunkcyjność, migracje, nowe wizje rozwoju*, red. W. Kamińska, K. Heffner, Studia, tom CXXXIII, PAN, Komitet Przestrzennego Zagospodarowania Kraju, Warszawa 2011, s. 182, 190.

⁴ Praca naukowa finansowana ze środków na naukę w latach 2009–2011 jako projekt badawczy nr N N114056036, finansowany przez MNiSW, kierownik: dr inż. Teresa Miś.

⁵ M. Łosiewicz, *Wiedza i kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw w skali regionu*, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2009, s. 119.

⁶ P. Szkutnicki, *Przekonać załogę do zmian*, „Personel i Zarządzanie” 2010, nr 15/16.

⁷ A. Skuza, *Budowanie przewagi konkurencyjnej małych i średnich przedsiębiorstw poprzez rozwijanie orientacji na uczenie się*, w: *Zarządzanie małymi i średnimi przedsiębiorstwami*, red. T. Listwan, H. Mruk, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2009, s. 245–261.

będzie odbywać się przez realizację w latach 2007–2013 założeń polityki spójności, a jednymi z jej podstawowych programów przewidzianych na ten okres są programy operacyjne: Kapitał Ludzki (PO KL) oraz Innowacyjna Gospodarka (PO IG).

Według danych Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości do małych i średnich firm trafi ok. 43% środków, którymi w latach 2007–2013 dysponuje PARP – do tej pory podpisano z małymi i średnimi przedsiębiorstwami umowy na unijne dofinansowanie inwestycji w wysokości ponad 8,5 mld zł⁸. Agencja jest zaangażowana we wdrażanie programów operacyjnych: Innowacyjna Gospodarka, Kapitał Ludzki i Rozwój Polski Wschodniej. Łącznie PARP ma do rozdysponowania 7,17 mld euro (ok. 28,7 mld zł). Do tej pory PARP podpisała umowy na ponad 19,8 mld zł, w tym 8,5 mld zł, czyli 43%, to pieniądze, które trafią do małych i średnich firm. Najwięcej umów podpisanych przez PARP z małymi i średnimi przedsiębiorstwami dotyczy programu Innowacyjna Gospodarka. Na wsparcie inwestycji polegających na wykorzystaniu nowych rozwiązań technologicznych do tej pory przeznaczono ponad 3,8 mld zł. Małe nakłady na innowacyjność w polskich firmach⁹ wynikają z wysokich kosztów wprowadzania nowych rozwiązań, z barier mentalnych, małej skłonności do ryzyka oraz szczególnie obecnie – z pogłębiającego się globalnego kryzysu finansowego. Przedsiębiorcy mogą się ubiegać o pieniądze na dofinansowanie klastrów, na integrację systemów informatycznych współpracujących ze sobą firm, na przygotowanie planów rozwoju eksportu i wdrażanie tych planów. Stąd dużo do zrobienia mają różne instytucje znajdujące się w otoczeniu przedsiębiorstw.

Wyzwaniem dla współczesnych rynków pracy, w tym także dla rynku polskiego, są zarówno różne formy niedopasowania kompetencji i kwalifikacji pracowników do potrzeb przedsiębiorstw, jak i szybkie dezaktualizowanie się kompetencji. Według badań przeprowadzonych w 2010 roku na terenie całego kraju w ramach projektu „Bilans kapitału ludzkiego”¹⁰ 55% badanych pracodawców podejmowało jakiegokolwiek działania służące rozwojowi zasobów ludzkich. Stwierdzono, że w porównaniu do 2005 roku inwestowało w kadry o 20% więcej pracodawców (w 2005 roku w Polsce 35% badanych przedsiębiorstw podejmowało jakiegokolwiek działania służące rozwojowi kadr). Wyjaśnien niskiego poziomu inwe-

⁸ <http://wyborcza.biz/firma>, stan na 15.12.2011.

⁹ Najwyższy odsetek przedsiębiorstw przemysłowych, które w 2009 roku poniosły nakłady na działalność innowacyjną, stwierdzono w woj. podkarpackim – 18,9%, najniższy zaś w woj. łódzkim – 10,6% (w Małopolsce – 15,9%, w woj. świętokrzyskim 12,6%, przy średniej krajowej 14,4%). Natomiast w sektorze usług najbardziej innowacyjne były firmy w woj. opolskim – 14,4%, najmniej w woj. świętokrzyskim – 5,2% (Podkarpacie – 10,7%, Małopolska – 10,2%, przy średniej krajowej 11,6%). *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2006–2009. Informacje i opracowania statystyczne*, GUS Warszawa, US w Szczecinie 2010, s. 19–24.

¹⁰ S. Czarnik, A. Strzebońska, D. Szklarczyk, K. Keler, *Polki i Polacy na rynku pracy 2010. Raport z badań ludności w wieku produkcyjnym realizowanych w 2010 roku w ramach projektu „Bilans kapitału ludzkiego”*, PARP, Warszawa 2011.

stycji w kadry można szukać w strategiach rekrutacyjnych stosowanych przez pracodawców. Dominującą strategią jest szukanie pracowników w pełni przygotowanych do wykonywanej pracy albo wymagających niewielkiego przeszkolenia. Strategiczne inwestowanie w kadry stanowi wyzwanie na wszystkich poziomach i we wszystkich obszarach rynku pracy, dla systemu edukacji wyzwaniem jest wykorzystywanie informacji na temat zapotrzebowania na kompetencje dla celów planowania kierunków i treści kształcenia oraz skuteczniejszego doradztwa zawodowego. Dla instytucji szkoleniowych wyzwaniem jest przejęcie roli akceleratora rozwoju kadr, a nie głównie reaktywnego świadczeniodawcy usług szkoleniowych, zaś dla pracodawców wyzwaniem pozostaje lepsze wykorzystanie potencjału swoich pracowników, których deficyty kompetencyjne są często identyfikowane, ale rzadziej uzupełniane.

W badaniach własnych zapytano przedsiębiorców, czy ubiegali się o wsparcie w zakresie dofinansowania udziału pracowników w szkoleniach podnoszących kwalifikacje z PO Kapitał Ludzki – odpowiedzi twierdzącej udzieliło niewiele osób. Najwięcej przedsiębiorców – siedem osób, co stanowi 10% ogółu badanych – występowało o dofinansowanie z tego programu na Podkarpaciu, na łączną kwotę 134 tys. zł, najmniej, bo tylko jedna osoba, w Małopolsce (1,4%), zaś z województwa świętokrzyskiego o wsparcie starało się tylko trzech pracodawców na łączną kwotę 96 tys. zł. Jednak zdecydowana większość właścicieli firm uważa, że inwestycje w rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach są bardzo potrzebne, ponieważ aż 77,1% przedsiębiorców z regionu świętokrzyskiego stwierdziło, że doradztwo i szkolenia korzystnie wpływają na jakość prowadzonej działalności gospodarczej, na Podkarpaciu 62,9%, zaś w Małopolsce 51,4%. Porównując wyniki badań empirycznych do danych GUS (stan na 30.06.2009), należy stwierdzić, że największy udział w ubieganiu się o środki finansowe w ramach PO KL miał region świętokrzyski – 31,9%, najmniejszy zaś województwo lubuskie – 7,3% (udział Podkarpacia stanowił 26,1%, Małopolski 20,4%, przy średniej dla kraju wynoszącej 28,9%).

W świetle powyższego należy stwierdzić, że instytucje otoczenia biznesu powinny podjąć aktywne działania na rzecz zainteresowania przedsiębiorców podnoszeniem poziomu kwalifikacji i umiejętności własnych oraz zatrudnianych pracowników i możliwością uzyskania na to dofinansowania z funduszy UE (np. PO KL). Ważne jest nie tylko zwrócenie uwagi przedsiębiorców na kwestię konieczności uzupełniania poziomu wiedzy, ale także udzielanie im faktycznej pomocy w tym zakresie. Szczególnie duże wyzwania stoją przed Agencjami Rozwoju Regionalnego (lokalnego), instytucjami prywatnymi i Ośrodkami Wspierania Przedsiębiorczości, bo to do nich głównie zwracają się po pomoc przedsiębiorcy z terenu Polski Południowo-Wschodniej.

2. Zmiany innowacyjne w przedsiębiorstwach i pomoc uzyskana ze strony otoczenia instytucjonalnego

Poprawa konkurencyjności jest jednym z głównych celów, jakie stawiane są przed kierownictwami przedsiębiorstw. Do najsukuczniejszych sposobów osiągnięcia tego celu zalicza się rozwój innowacyjności¹¹. Instytucje otoczenia biznesu poprzez współpracę z przedsiębiorstwami, uczelniami i jednostkami badawczo-rozwojowymi stwarzają szansę na komercjalizację wyników prac badawczych, dzielenie się potencjałem intelektualnym i technologicznym. Konieczna jest integracja środowisk naukowych, gospodarczych, ale także zwiększenie zaangażowania pozostałych podmiotów życia społecznego i politycznego na rzecz rozwoju innowacji. Powinno się wykształcić kulturę innowacyjną wszystkich środowisk danego regionu¹². Kluczowe znaczenie dla kreowania innowacyjności firm odgrywają instytucje, w tym m.in.:

- centra transferu technologii (CTT) oraz parki technologiczne, które tworzą nowe możliwości inwestowania, gromadzą wiedzę o pomysłach, patentach, wynikach badań i innowacjach opracowanych przez naukowców,
- agencje rozwoju regionalnego i lokalnego mające na celu tworzenie lokalnego klimatu gospodarczego: oferują doradztwo i szkolenia,
- fundusze pożyczkowe i poręczeniowe: pełnią ważną funkcję w finansowaniu działalności rozwojowej i proinnowacyjnej poprzez poręczenie zobowiązania lub udzielenie pożyczki dla wsparcia biznesu w działalności innowacyjnej,
- inkubatory technologii: oferują warunki lokalowe przystosowane do rozwoju działalności gospodarczej opartej na nowych technologiach, prowadzą również obsługę administracyjno-biurową, doradztwo biznesowe, promocję firmy,
- inkubatory przedsiębiorczości: określają warunki podjęcia i prowadzenia w nich działalności gospodarczej, prowadzą doradztwo ekonomiczne, finansowe, prawne, patentowe, organizacyjne i technologiczne, wspomagają innowacyjność,
- instytuty naukowo-badawcze: prowadzą wiele wyspecjalizowanych badań na rzecz praktyki, wprowadzają nowe technologie, rozwiązania konstruk-

¹¹ R. Kusa, *Wybrane metody oceny wpływu innowacyjności na pozycję konkurencyjną przedsiębiorstw*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, nr 1116, Przedsiębiorczość i innowacyjność. Wyzwania współczesności, Wyd. AE we Wrocławiu, Wrocław 2006, s. 499.

¹² A. Różycka, *Bariery we wprowadzaniu innowacji w przedsiębiorstwach i sposoby ich przewyżczenia – wybrane zagadnienia*, w: *Innowacyjność w Polsce w ujęciu regionalnym: nowe teorie, rola funduszy unijnych i klastrów*, red. S. Pangsy-Kania, K. Piech, Warszawa 2008, s. 258.

cyjne i materiałowe, wydają opracowania książkowe i czasopisma naukowe,

- ośrodki doradztwa rolniczego: podnoszą kwalifikacje zawodowe mieszkańców wsi, upowszechniają informacje o nowoczesnych metodach produkcji, biorą udział w opracowywaniu biznesplanów, wniosków aplikacyjnych,
- ośrodki szkoleniowo-doradcze: działalność informacyjna i szkoleniowa, która wpływa na poprawę konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw,
- inne typu: fundacje, stowarzyszenia, prywatne firmy konsultingowe, związki zawodowe, fundacje, cechy rzemiosł itp.

Firmy innowacyjne to takie, które szybko reagują na zmiany i ciągle je wprowadzają. Z badań ankietowych wynika, że przedsiębiorcy z województw: małopolskiego, podkarpackiego i świętokrzyskiego byli dość aktywni w podejmowaniu i realizowaniu zmian innowacyjnych w swoich jednostkach. Badane przedsiębiorstwa w latach 2004–2008 najczęściej realizowały innowacje produktowe (58,6% ogółu badanych), polegające na wprowadzaniu nowych produktów lub usług oraz procesowe (43,3% przedsiębiorców), związane z powiększaniem skali działalności w drodze inwestycji. Innowacje organizacyjne wprowadziło 19,5% badanych i polegały głównie na poszukiwaniu nowych sposobów sprzedaży produktów (usług) oraz wprowadzaniu równolegle nowej działalności gospodarczej. Korzystnym zjawiskiem jest fakt zauważania przez badanych przedsiębiorców (9,1%) potrzeby ochrony środowiska oraz podejmowania i wdrażania innowacji ekologicznych¹³.

Ponad $\frac{3}{4}$ badanych przedsiębiorców stwierdziło, że zmiany innowacyjne w firmach są podstawą ich konkurencyjności. Najbardziej innowacyjni okazali się przedsiębiorcy na Podkarpaciu, ponieważ aż 90% ogółu badanych stwierdziło, że w latach 2009–2013 przeprowadzi zmiany innowacyjne w działalności przedsiębiorstw, w Małopolsce – 72,9%, zaś w województwie świętokrzyskim 65,7% (tabela 1). Dokonane zmiany w procesie produkcji lub usług przez badanych przedsiębiorców polegały na zwiększeniu asortymentu produktów lub usług, automatyzacji procesu produkcji, zastosowaniu nowych technologii. Zmiany w zasobach kapitału, jak wynika z opinii przedsiębiorców, obejmowały głównie zakup nowych maszyn i urządzeń, zakup środków transportu, budowę bądź modernizację budynków, wymianę linii technologicznych.

Stwierdzono występowanie istotnej dodatniej zależności pomiędzy wskaźnikiem intensywności relacji przedsiębiorcy z instytucjami a przewidywanymi zmianami zasobów kapitałów w latach 2009–2013, a więc im większa intensywność

¹³ T. Miś, *Aktywność innowacyjna przedsiębiorstw w warunkach integracji z Unią Europejską*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 168, *Ekonomia*, t. 1, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2011, s. 492.

relacji z instytucjami doradczymi, tym większa szansa na zmianę zasobów kapitałów w latach 2009–2013¹⁴.

Tabela 1
Zmiany innowacyjne dokonane i planowane przez przedsiębiorców (w %)*

Wyszczególnienie	Regiony					
	Małopolska		Podkarpacie		Świętokrzyskie	
	2004/2008	2009/2013	2004/2008	2009/2013	2004/2008	2009/2013
Zmiany w procesie produkcji lub usług, w tym:	38,6	45,7	50,0	74,3	45,7	47,1
- bez zmian	17,1	2,9	1,4	4,3	4,3	2,9
- wzrost	21,4	42,9	48,6	68,6	41,4	42,9
- zmniejszenie	-	-	-	1,4	-	1,4
Zmiany w zasobach kapitału, w tym:	67,1	72,9	74,3	90,0	65,7	65,7
- bez zmian	27,1	2,9	2,9	-	1,4	-
- wzrost	40,0	70,0	71,4	90,0	64,3	65,7
- zmniejszenie	-	-	-	-	-	-
Zmiany w zasobach pracy, w tym:	28,6	32,9	10,0	20,0	24,3	25,7
- bez zmian	25,7	18,6	4,3	2,9	12,9	12,9
- wzrost	1,4	14,3	5,7	11,4	11,4	12,9
- zmniejszenie	1,4	-	-	5,7	-	-

* respondenci wskazywali więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: badania własne.

W procesie kreowania i wdrażania zmian innowacyjnych w opinii badanych przedsiębiorców najbardziej pomocne były instytucje prywatne, ośrodki doradztwa rolniczego, stowarzyszenia oraz, szczególnie w woj. Świętokrzyskim, agencje rozwoju regionalnego, na Podkarpaciu zaś ośrodki wspierania przedsiębiorczości (tabela 2). Stwierdzono wzrost oczekiwań przedsiębiorców kierowanych do instytucji prywatnych, agencji rozwoju regionalnego (szczególnie w woj. świętokrzyskim), co może świadczyć o tym, że te instytucje najbardziej pomogły badanym przedsiębiorcom. Spadło natomiast zainteresowanie wsparciem ze strony ośrodków doradztwa rolniczego oraz ośrodków wspierania przedsiębiorczości (poza Małopolską), co powinno zwrócić uwagę tych instytucji, szczególnie ośrodków doradztwa rolniczego, które jako państwowe instytucje doradcze znajdują się najbliżej przedsiębiorcy wiejskiego, ponieważ mają swoje oddziały w gminach.

Zaobserwowano także, że w najbliższej przyszłości (lata 2009–2013) przedsiębiorcy z każdego badanego regionu oczekują od uczelni wyższych i instytucji badawczo-rozwojowych takiego samego wsparcia, jakie uzyskali w latach 2004–2008, co może wskazywać na to, że te jednostki dobrze spełniły swoją rolę. Generalnie jednak jednostki naukowe powinny w większym stopniu nawiązywać współpracę z praktyką gospodarczą w aspekcie poprawy innowacyjności, szczególnie obecnie, gdy są możliwości uzyskania wsparcia w tym zakresie z funduszy UE.

¹⁴ T. Miś, *Instytucje doradcze w rozwoju obszarów wiejskich w regionach rozdrobnionego rolnictwa w warunkach integracji europejskiej*, Prace Naukowe Wydziału Ekonomii Uniwersytetu Rzeszowskiego, Monografie i Opracowania nr 12, Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2011, s. 258.

Tabela 2

Instytucje, które pomogły przy wprowadzaniu zmian innowacyjnych i mogą pomóc w przyszłości – w opinii przedsiębiorców (w %)

Nazwa instytucji	Regiony					
	Małopolska		Podkarpacie		Świętokrzyskie	
	2004/2008	2009/2013	2004/2008	2009/2013	2004/2008	2009/2013
Instytucje prywatne	22,9	37,1	41,4	51,4	41,4	45,7
Ośrodki Doradztwa Rolniczego	21,4	15,7	25,7	21,4	31,4	25,7
Stowarzyszenia	18,6	14,3	14,3	18,6	4,3	-
Agencje Rozwoju Regionalnego	4,3	8,6	12,9	14,3	20,0	37,1
Ośrodki wspierania przedsiębiorczości	4,3	8,6	14,3	10,0	7,1	4,3
Banki	4,3	4,3	4,3	7,1	11,4	11,4
Uczelnie wyższe	4,3	4,3	4,3	2,9	1,4	4,3
Instytucje badawczo-rozwojowe	2,9	2,9	2,9	2,9	11,4	11,4
Fundacje	2,9	1,4	4,3	4,3	-	2,9
Organizacje branżowe	1,4	1,4	4,3	2,9	2,9	2,9
Inne	7,1	11,4	10,0	5,7	4,3	4,3

* respondenci wskazywali więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: badania własne.

Z badań Mizgajskiej¹⁵ wynika, że wdrożenie innowacji kojarzy się przedsiębiorcom z pogorszeniem ogólnej sytuacji finansowej, ponieważ około 60% przedsiębiorstw innowacyjnych korzysta z własnych środków jako głównego źródła finansowania innowacji. Przedsiębiorstwa najbardziej innowacyjne jako główne źródło innowacji wymieniały własne doświadczenia, pomysły, kontakty z krajowymi i zagranicznymi przedsiębiorstwami, a także z instytucjami badawczymi. Chociaż nadal niewiele firm współpracuje z instytucjami badawczymi w zakresie wdrażania innowacji. Wiąże się to z brakiem form organizacyjnych umożliwiających regularne i bezpośrednie kontakty między rozproszonymi małymi i średnimi przedsiębiorstwami z jednej strony, a odpowiednimi placówkami badawczymi z drugiej. Jako najważniejszą siłę firmy większe przedsiębiorstwa podawały jakość produkcji i kwalifikacje siły roboczej, natomiast mniejsze – oprócz jakości produkcji – elastyczność. Badania Mizgajskiej potwierdziły pozytywny związek między stopniem wykształcenia prowadzącego przedsiębiorstwo a aktywnością innowacyjną firm. Podnoszenie wykształcenia obecnych i przyszłych właścicieli/menedżerów firm jest czynnikiem wpływającym na zwiększenie aktywności innowacyjnej firm, a w konsekwencji ich konkurencyjności na rynku europejskim.

¹⁵ H. Mizgajska, *Aktywność innowacyjna polskich małych i średnich przedsiębiorstw w procesie integracji z Unią Europejską*, Prace habilitacyjne 4, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2002, s. 83–91.

Podsumowanie

Warunkiem uznania przez przedsiębiorców innowacji jako podstawowego czynnika rozwoju i poprawy konkurencyjności jest ciągle uzupełnianie posiadanej wiedzy i doskonalenie nabytych umiejętności. Podkreśla to ogromną rolę instytucji, w tym przede wszystkim naukowych i doradczych, które uczestniczą w transferze nowych rozwiązań technicznych i technologicznych, przyczyniając się do motywowania przedsiębiorców do poszukiwania i wdrażania tych rozwiązań.

Literatura

1. Baruk J., *Zarządzanie wiedzą i innowacjami*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2006.
2. *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2006–2009. Informacje i opracowania statystyczne*, GUS Warszawa, US w Szczecinie, 2010.
3. Johannessen J., Olsen B., Lumpkin G.T., *Innovation as newness: what is new, how new and new to whom?*, „European Journal of Innovation Management” 2001, Vol. 4, No. 1.
4. Kusa R., *Wybrane metody oceny wpływu innowacyjności na pozycję konkurencyjną przedsiębiorstw*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu nr 1116, Przedsiębiorczość i innowacyjność. Wyzwania współczesności, Wyd. AE we Wrocławiu, Wrocław 2006, s. 499–505.
5. Łosiewicz M., *Wiedza i kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw w skali regionu*, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2009.
6. Makieła Z., *Wielofunkcyjny rozwój obszarów wiejskich w woj. podkarpackim*, w: *Obszary wiejskie. Wielofunkcyjność, migracje, nowe wizje rozwoju*, red. W. Kamińska, K. Heffner, Studia, tom CXXXIII, PAN, Komitet Przestrzennego Zagospodarowania Kraju, Warszawa 2011.
7. Miś T., *Instytucje doradcze w rozwoju obszarów wiejskich w regionach rozdrobnionego rolnictwa w warunkach integracji europejskiej*, Prace Naukowe Wydziału Ekonomii Uniwersytetu Rzeszowskiego, Monografie i Opracowania, nr 12, Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2011.
8. Miś T., *Aktywność innowacyjna przedsiębiorstw w warunkach integracji z Unią Europejską*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 168, *Ekonomia*, t. 1, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2011, s. 485–496.
9. Mizgajska H., *Aktywność innowacyjna polskich małych i średnich przedsiębiorstw w procesie integracji z Unią Europejską*, Prace habilitacyjne 4, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2002.
10. Różycka A., *Bariery we wprowadzaniu innowacji w przedsiębiorstwach i sposoby ich przewyższania – wybrane zagadnienia*, w: *Innowacyjność w Polsce w ujęciu regionalnym: nowe teorie, rola funduszy unijnych i klastrów*, red. S. Pangsy-Kania, K. Piech, Warszawa 2008, s. 247–264.

11. Skuza A., *Budowanie przewagi konkurencyjnej małych i średnich przedsiębiorstw poprzez rozwijanie orientacji na uczenie się*, w: *Zarządzanie małymi i średnimi przedsiębiorstwami*, red. T. Listwan, H. Mruk, Wyd. Forum Naukowe, Poznań 2009.
12. Szkutnicki P., *Przekonać załogę do zmian*, „Personel i Zarządzanie” 2010, nr 15/16.

**INFLUENCE OF INSTITUTIONS IN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT
AND INNOVATIVE CHANGES IN THE ENTERPRISES
OF SOUTH-EASTERN POLAND**

Summary

The paper presents the results of questionnaire survey carried out in 2009 among rural entrepreneurs in the south-eastern region of Poland within the framework of a broader research project. Expectations of businesses concerning institutional support in order to create innovation are high. The majority of entrepreneurs perceive a lack of funds as the basic barrier of innovativeness, but also a lack of information and advice, despite the relatively-well-developed system of assistance by various institutions. It indicates to a necessity to rationalize activities of companies providing advisory services, training and information, in order to create, for the entrepreneurs, possibilities to acquire new knowledge that is essential for soliciting the available EU funding.

Translated by Teresa Miś