

**Małgorzata Brojak-Trzaskowska,  
Małgorzata Porada-Rochoń**

---

**Rola wiedzy i współ pracy  
naukowo-biznesowej w  
stymulowaniu dynamizmu  
innowacyjnego współczesnych  
przedsiębiorstw**

---

Problemy Zarządzania, Finansów i Marketingu 13, 45-54

---

2009

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

*MAŁGORZATA BROJAK-TRZASKOWSKA**MAŁGORZATA PORADA-ROCHOŃ*

Uniwersytet Szczeciński

**ROLA WIEDZY I WSPÓLPRACY NAUKOWO-BIZNESOWEJ  
W STYMULOWANIU DYNAMIZMU INNOWACYJNEGO  
WSPÓŁCZESNYCH PRZEDSIĘBIORSTW****Wprowadzenie**

Przejawami procesów rozwojowych współczesnych przedsiębiorstw są przede wszystkim kreatywność i innowacyjność, warunkujące ich przetrwanie, a nade wszystko rozwój. Kreatywność utożsamia się z twórczością, pomysłowością, czyli umiejętnością i zdolnością do generowania nowych rozwiązań. Innowacje traktuje się jako efekt kreatywności mający praktyczne zastosowanie i dający wymierne korzyści. Najczęściej kreatywność i innowacje są uznawane za atrybuty przedsiębiorczości<sup>1</sup> czy też – innymi słowy – przedsiębiorczość wyraża się w kreatywności i innowacyjności. Najczęściej, jednak nie zawsze, nie każdy bowiem przedsiębiorca musi być innowatorem. Z pewnością jednak innowacyjność należy postrzegać współcześnie nie tylko w kategorii wyzwania, ale zwłaszcza konieczności.

Wzrost aktywności innowacyjnej przedsiębiorstw jest zdeterminowany między innymi koniecznością zidentyfikowania czynników stymulujących i hamujących procesy innowacyjne. Zachodzi ponadto konieczność wskazania implikacji omawianych procesów dla przedsiębiorstw. Z uwagi na złożoność problematyki, głównym przedmiotem zainteresowań badawczych stały się wybrane aspekty kształtowania innowacyjności jednostek gospodarczych, w szczególności znaczenie wiedzy, a także kooperacji między światem nauki a światem biznesu w zakresie stymulowania przedsięwzięć innowacyjnych.

---

<sup>1</sup> Taki pogląd wyrażają m.in. klasyki teorii innowacji, tj. J.A. Schumpeter i A. Marshall.

Generowanie, wdrażanie i upowszechnianie innowacji wymaga współdziałania wewnętrznego (koordynacja działań w różnych obszarach funkcjonowania przedsiębiorstwa) i zewnętrznego (współpraca przedsiębiorstwa z klientami, dostawcami, innymi przedsiębiorstwami, naukowcami), to jest tworzenia „sieci wiedzy i innowacji”. Innowacyjność nie ogranicza się zatem wyłącznie do środowiska wewnętrznego organizacji, ale może mieć także wymiar zewnętrzny i dotyczyć na przykład relacji z kontrahentami, z odbiorcami (nabywcami produktów/usług), budowania trwałych związków między przedsiębiorstwem a klientami, współpracy z twórcami i innymi jednostkami innowacyjnymi (ośrodkami badawczymi, naukowymi), zachowań konkurencyjnych, tworzenia sieci powiązań (klastry, konsorcja, alianse strategiczne, inne formy współdziałania gospodarczego), realizujących przedsięwzięcia badawczo-rozwojowe, co umożliwiła rozłożenie kosztów i ryzyka tego typu projektów na większą liczbę uczestników współpracy.

### **1. Wiedza jako komponent procesów innowacyjnych**

Współcześnie wiedza i innowacje są rozpatrywane w kategorii immanentnych wyznaczników konkurencyjności przedsiębiorstw (ujęcie mikroekonomiczne), poszczególnych regionów czy sektorów gospodarczych (ujęcie mezoekonomiczne), a także całej gospodarki (aspekt makroekonomiczny). Jak już zwrócono uwagę, dynamizm innowacyjny jednostek gospodarczych zależy od wielu zróżnicowanych uwarunkowań o charakterze zewnętrznym (egzogonicznym) i wewnętrznym (endogenicznym). Spośród czynników aktywności innowacyjnej niezwykle istotną rolę odgrywa zdolność do tworzenia, akumulacji i dyfuzji wiedzy.

Źródłem innowacyjności (w przypadku kreowania i wdrażania innowacji, a nie zakupu gotowych pomysłów) jest kapitał intelektualny, dlatego zasoby ludzkie należy traktować jako najcenniejszy kapitał nie tylko przedsiębiorstwa, ale każdej organizacji. Koniecznością jest zatem systematyczne doskonalenie metod, technik i instrumentów zarządzania. Złożoność otoczenia, burzliwe zmiany w nim zachodzące powodują, że kierownicy powinni znać i stosować takie nowoczesne formy i narzędzia zarządzania, które spowodują, że organizacje dnia dzisiejszego staną się organizacjami przyszłości.

Zdaniem Wiesława M. Grudzewskiego, współcześnie zarządzanie przedsiębiorstwami sprowadza się przede wszystkim do kształtowania sprawności i uzdolnień ludzi, zwłaszcza menedżerów, rozwijania marketingu i zarządza-

nia strategicznego w aspekcie globalnym, wdrażania innowacji produktowych, technologicznych oraz *know-how* w celu uzyskania przewagi konkurencyjnej, aktywnego zaangażowania w proces restrukturyzacji gospodarki, rozwoju rynku produktów i usług w sferze zarządzania, zmian i doskonalenia działalności handlowej, logistycznej, komunikacyjnej, transportowej, doradczej oraz systemów finansowych<sup>2</sup>. Przedsiębiorstwa winny podążać w kierunku organizacji zorientowanej na wiedzę, czyli takiej, którą cechuje: ustanowienie wspólnego zestawu przekonań (ustalenie tożsamości organizacji), stosowanie nowych sposobów zatrudniania pracowników, zorientowanie na zaufanie, odpowiedzialność i oddanie, wychodzenie poza organizację, zacieranie granic między pracownikami i klientami, tworzenie warunków do zmian poprzez aktywne, antycypujące przystosowanie się, doskonalenie umiejętności szybkiego uczenia się organizacji<sup>3</sup>. Uczenie się organizacji oznacza proces doskonalenia jej działań dzięki większej wiedzy pracowników i ich głębszemu zrozumieniu zasad i celów funkcjonowania. Organizacje są postrzegane jako uczące się, kiedy potrafią wpisać historyczne doświadczenia we wzorce, które nakreślają kierunki ich działania i rozwoju. Uczenie się organizacji to proces identyfikowania i eliminowania błędów<sup>4</sup>.

Podsumowując, należy stwierdzić, iż organizacja ucząca się powinna wyzwać u pracowników zdolności do twórczego myślenia i działania, tak indywidualnego, jak i zespołowego. Powinna tworzyć kompleksowy system rozwoju pracowników, który będzie umożliwiał ich systematyczne doskonalenie. Jednocześnie system zarządzania musi być zorientowany na decentralizację, samokontrolę pracowników lub zespołów pracowniczych, zapewnienie skutecznego funkcjonowania systemu informacyjnego oraz eliminowanie barier w procesie kreowania wiedzy. Wynika stąd, iż potencjał tkwiący w ludziach należy utożsamiać z najcenniejszym zasobem każdej organizacji, warunkującym realne wykorzystanie potencjału rozwojowego. Z punktu widzenia możliwości uzyskania przewagi konkurencyjnej konieczne jest przy tym łączenie koncepcji organizacji uczącej się z koncepcją organizacji inteligentnej, ponieważ sama wiedza, bez umiejętności jej praktycznego zastosowania z pewnością nie zapewni owej przewagi.

---

<sup>2</sup> W.M. Grudzewski, *Refleksje na temat IV generacji zarządzania*, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*” 1991, nr 3.

<sup>3</sup> Por. *Organizacja przyszłości*, red. F. Hesselbein, M. Goldsmith, R. Beckhard, Business Press, Warszawa 1998, s. 218–222.

<sup>4</sup> D. Tapscott, *Gospodarka cyfrowa*, Business Press, Warszawa 1998, s. 251.

Obecnie osiągnięcie przez przedsiębiorstwo powodzenia wymaga umiejętności podejmowania działań w sferze innowacji<sup>5</sup>. Dzięki nim przedsiębiorstwa mogą podejmować się realizacji nowych rodzajów działalności oraz generować dodatkowe źródła dochodów. Innowacje technologiczne przyczyniają się do poprawy efektywności produktu lub usługi z punktu widzenia jakości, kosztów, liczby zalet<sup>6</sup>. Przedsięwzięcia innowacyjne dostarczają środków do przyszłego rozwoju organizacji<sup>7</sup>. Przedsiębiorstwa, chcąc przetrwać na niezwykle konkurencyjnym rynku, muszą tworzyć ciągle i nieprzerwane strumienie innowacji<sup>8</sup>.

## 2. Współpraca jako czynnik dynamizowania aktywności innowacyjnej przedsiębiorstw

Potencjalne sposoby pozyskiwania wiedzy niezbędnej w tworzeniu i upowszechnianiu innowacji obejmują między innymi:

1. Kompleksowy system rozwoju (szkolenia i doskonalenia) własnych zasobów ludzkich. Wzrost kwalifikacji, nowe umiejętności, zdolności, nabyte doświadczenie, wzbudzanie wśród pracowników motywacji do zachowań twórczych i innowacyjnych – to właściwości przydatne w działalności badawczo-rozwojowej, zarówno w zakresie kreowania, opracowywania, wdrażania, jak i dyfuzji rozwiązań innowacyjnych.
2. Transfer wiedzy w postaci zakupu gotowych rozwiązań innowacyjnych (patenty, licencje, *know-how*) lub w wyniku kooperacji innowacyjnej, na przykład między przedsiębiorstwami, między światem nauki a światem biznesu lub między jednostkami gospodarczymi a instytucjami otoczenia biznesu.
3. Pozyskiwanie wiedzy i informacji na temat nowych (efektywnych i skutecznych) sposobów działania i rozwiązań poprzez benchmarking zewnętrzny (uczenie się od innych) lub wewnętrzny (na przykład w przypadku dużych przedsiębiorstw wielozakładowych). Benchmarking stanowi proces mający na celu poprawę efektywności organizacji poprzez wykorzystanie najlepszych rozwiązań stosowanych przez innych. Zakłada konieczność – przed wdrożeniem pomysłów opracowanych przez innych – identyfikacji procesów

---

<sup>5</sup> Por. A.H. Van de Ven, *Central Problems in the Management of Innovation*, "Management Science" 1994, no. 32.

<sup>6</sup> Por. W.M. Cohen, D.A. Levinthal, *Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation*, "Administrative Science Quarterly" 1990, no. 35.

<sup>7</sup> Por. S.A. Zahra, D.O. Neubaum, M. Huse, *Entrepreneurship in Medium Size Companies: Exploring the Effects of Ownership and Governance Systems*, "Journal of Management" 2000, no.26.

<sup>8</sup> G. Hamel, C.K. Prahalad, *Competing for the future*, "Harvard Business Review" 1994, no. 72.

realizowanych we własnej organizacji. Jest podejściem stosowanym przez organizacje uczące się, mimo naśladownictwa (żeby coś zmienić, należy nauczyć się, jak to zrobić). Opiera się na systematycznym gromadzeniu i przetwarzaniu informacji, ocenie ich jakości i przydatności, umożliwia przyspieszenie tempa zmian. Wpływa na wzrost zadowolenia klientów, a także pozwala osiągnąć przewagę konkurencyjną.

4. Akumulowanie nowej wiedzy, przenoszenie najlepszych rozwiązań jako efekt procesów konsolidacyjnych.
5. Outsourcing w zakresie badań rynkowych, opracowywania nowych rozwiązań i pochłaniania korzyści z tytułu ich zastosowania przez zleceniodawcę. Polega na kooperacji danego przedsiębiorstwa z innymi podmiotami, których zadaniem staje się dostarczanie określonych dóbr/usług, co przed nawiązaniem współpracy było realizowane samodzielnie. Outsourcing stwarza wiele korzyści, między innymi usprawnia funkcjonowanie przedsiębiorstwa, dzięki rezygnacji z tych działań, które nie są ważne z punktu widzenia podstawowej działalności przedsiębiorstwa. Może stanowić ratunek dla przedsiębiorstw dysponujących ograniczonymi zasobami. Umożliwia koncentrację na strategicznych celach, a także orientację działalności na głównych obszarach, które mogą się przyczynić do osiągnięcia sukcesu rynkowego. Stwarza możliwość przeniesienia ryzyka na inne podmioty, a także ułatwia dostęp do nowych technologii, bez konieczności ponoszenia znacznych nakładów finansowych. Outsourcing powoduje również pewne zagrożenia, jak chociażby zależność przedsiębiorstwa od kooperantów, od ich niezawodności, zmian warunków dostaw (ceny, terminy realizacji), na przykład w przypadku braku dostaw w przedsiębiorstwie powstaną zakłócenia w ciągłości procesu wytwarzania, co w efekcie może wywołać niezadowolenie klientów, spadek zaufania do przedsiębiorstwa, a w konsekwencji spadek rentowności, pogorszenie pozycji na rynku (spadek udziału) i inne.

Za najistotniejsze pozytywne aspekty współdziałania gospodarczego w ramach kooperacji bądź koncentracji należy uznać:

- wzrost potencjału i efektywności działania przedsiębiorstw,
- wykorzystanie efektów synergii,
- generowanie, wdrażanie i upowszechnianie innowacji produktowych, procesowych, marketingowych, organizacyjnych,
- rozwój sieci dystrybucji,
- umocnienie pozycji konkurencyjnej,

- dywersyfikację ryzyka działalności,
- ochronę interesów współpracujących przedsiębiorstw (na przykład w sytuacji powołania izby gospodarczej),
- wymianę doświadczeń,
- uzyskanie dostępu do kosztownych i rzadkich wartości (kapitału intelektualnego, technologii, marki i innych),
- rozwój i wzrost społeczno-gospodarczy, na przykład w skali kraju, regionu.

### **3. Rola współpracy naukowo-biznesowej w stymulowaniu innowacyjności przedsiębiorstw w Polsce**

Jak kształtują się relacje między światem nauki a światem biznesu, zwłaszcza w zakresie tworzenia rozwiązań innowacyjnych? Czy strony te widzą realne możliwości nawiązania i zdynamizowania takiej współpracy? Jakie korzyści wynikające z takiego współdziałania mogą osiągnąć przedsiębiorcy, a jakie przedstawiciele nauki? Jak wreszcie bariery ograniczają intensyfikację działań kooperacyjnych? W dalszej części opracowania podjęto próbę odpowiedzi na postawione pytania.

Wyniki badań przeprowadzonych w polskich przedsiębiorstwach nie są optymistyczne. Aż 20% przedsiębiorców w ogóle nie uświadamia sobie możliwości nawiązania współpracy ze światem nauki i czerpania z tego tytułu korzyści; 40% nigdy nie podejmowało żadnych prób nawiązania takiej współpracy. Za główne przyczyny takiego stanu rzeczy uznano:

- krótką tradycję przedsiębiorczości opartej na innowacyjności,
- brak orientacji polskich przedsiębiorstw na rozwój rynkowej konkurencyjności,
- brak odpowiednich regulacji prawnych w tym zakresie, a także bariery komunikacyjne między naukowcami a przedsiębiorcami.

Inne przyczyny tkwiące po stronie przedsiębiorców to przede wszystkim: brak potrzeby podjęcia współpracy (56% badanych przedsiębiorstw), brak świadomości, czy taka współpraca jest możliwa (8%), korzystanie z innych źródeł (6%), brak oferty dla danej branży (6%), prowadzenie badań zagranicznych (5%), posiadanie własnych naukowców (5%)<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> *Bariery współpracy przedsiębiorców i ośrodków naukowych*, raport Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa 2006, s. 4–8.

Przedsiębiorcy, którzy zdecydowali się na taką formę kooperacji, są z niej z reguły zadowoleni (68% badanych przedsiębiorstw ocenia taką współpracę zdecydowanie pozytywnie i raczej pozytywnie), chociaż niektórzy zwracają uwagę na niedostateczną aplikacyjność rozwiązań innowacyjnych proponowanych przez naukowców, nie zawsze zadowalające efekty, brak właściwych kompetencji i zbyt teoretyczne podejście (nieznajomość przez naukowców/ośrodki naukowe realiów biznesowych), a także wysokie koszty badań naukowych. Za najistotniejsze korzyści wynikające ze współpracy świata nauki i świata biznesu przedsiębiorcy uznają<sup>10</sup>:

- możliwość wdrażania innowacyjnych rozwiązań (61% badanych przedsiębiorstw),
- dostęp do najnowszej wiedzy (51%),
- wzrost konkurencyjności przedsiębiorstwa (43%),
- wyższą jakość produktu (38%),
- wzrost prestiżu przedsiębiorstwa (21%),
- możliwość redukcji kosztów i poprawy wydajności (18%),
- zdobycie nowych klientów i/lub rynków (12%),
- wzrost możliwości eksportowych (10%).

Pozytywnym zjawiskiem jest fakt, iż aż 85% badanych ośrodków naukowych kierowało do przedsiębiorców oferty współpracy. Z kolei 75% naukowców przyznaje, iż ich ośrodek naukowy był adresatem zapytań ze strony biznesu. Naukowcy doskonale zdają sobie sprawę z korzyści wynikających z komercjalizacji i upowszechniania innowacji. Ich zdaniem najważniejsze dotyczą wzrostu zysków przedsiębiorstwa, zwiększenia konkurencyjności, a także tworzenia nowych miejsc pracy. Za najistotniejsze bariery komercjalizacji innowacyjnych projektów naukowcy uznają<sup>11</sup>:

- brak sponsorów (35% respondentów),
- brak zainteresowania przedsiębiorców (30%),
- brak dostatecznych zachęt ze strony władz państwowych (30%),
- brak kompetentnych pośredników we współpracy nauki i biznesu (25%),
- ograniczenia natury formalnoprawnej (24%),
- brak wiedzy i umiejętności w zakresie współpracy (18%),
- niedostateczną instytucjonalizację współpracy (18%),
- brak środków finansowych (4%).

<sup>10</sup> Respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi. *Ibidem*, s. 10, 12.

<sup>11</sup> Respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi. *Ibidem*, s. 19.



## Wnioski

Na podstawie wyników przeprowadzonych badań należy stwierdzić, iż intensyfikacja współpracy między naukowcami a przedsiębiorcami wymaga realizacji działań na rzecz upowszechniania korzyści z tego tytułu, zarówno dla świata nauki, jak i biznesu. Przedsięwzięcia przede wszystkim o charakterze edukacyjnym winny być kierowane tak do naukowców, jak i przedsiębiorców. Istotnym działaniem mającym na celu wzmocnienie współpracy między sferą badawczo-rozwojową a sferą gospodarki powinno być stworzenie regionalnego systemu monitorowania potrzeb innowacyjnych przedsiębiorstw, a także stymulowanie współpracy przedsiębiorstw z ośrodkami naukowo-badawczymi, w tym udziału przedsiębiorstw w krajowych i międzynarodowych projektach badawczych, między innymi poprzez organizację specjalistycznych kursów, szkoleń, promocję współpracy. Istotną rolę winno także odgrywać zapewnienie skutecznej komunikacji (platformy informacyjnej) bazującej na dobrych jakościowo informacjach, czyli takich, które charakteryzują się następującymi cechami:

- treść jest zgodna z potrzebą (przeznaczeniem),
- rzetelnością (wiarygodnością),
- pożądanym stopniem szczegółowości,
- przyswajalnością (informacja winna być zrozumiała dla adresata),
- jednoznacznością (dokładnością),
- ciągłością, regularnością, szybkością – stosownie do aktualnego zapotrzebowania,
- dostępnością,
- skutecznością,
- obiektywizmem.

Najważniejsze kierunki zmian polskiej polityki naukowej i innowacyjnej w celu wzrostu konkurencyjności gospodarki obejmują<sup>12</sup>:

- prowadzenie polityki naukowej powiązanej z polityką społeczno-gospodarczą,
- orientację badań na cele innowacyjne,
- rozwój systemu projektów celowych, wzrost efektywności wdrożeniowej,
- unormowanie zasad funkcjonowania Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w świetle nowej ustawy o finansowaniu nauki,
- opracowanie i wdrożenie nowej ustawy o innowacyjności,

---

<sup>12</sup> M. Górzyński, R. Woodward, *Innowacyjność polskiej gospodarki*, Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2004, s. 21.

- wzrost budżetowych i pozabudżetowych nakładów finansowych na działalność badawczo-rozwojową,
- wyłączenie jednostek badawczo-rozwojowych (JBR-ów) z regulacji finansów publicznych, a także nieobciążanie ich kolejnymi podatkami (dochodowym, VAT, kastralnym),
- stworzenie mechanizmu pobudzania młodych pracowników nauki do podejmowania zatrudnienia w JBR-ach.

Istotną rolę w zakresie dynamizowania działalności innowacyjnej polskich przedsiębiorstw należy przypisać przedsięwzięciom na rzecz eliminowania lub przynajmniej ograniczania barier innowacyjności, które dotyczą<sup>13</sup>:

- braku własnych niezbędnych środków finansowych (36,4% ogółu badanych przedsiębiorstw),
- zbyt wysokich kosztów innowacji (34,5%),
- braku zewnętrznych źródeł finansowania innowacji (28,5%),
- niepewnego popytu na innowacyjne rozwiązania (20,3%) lub braku popytu na innowacje (8,8%),
- zdominowania rynku przez najsilniejsze przedsiębiorstwa (18,3%),
- trudności w znalezieniu partnerów do współpracy w zakresie działalności innowacyjnej (12,3%),
- braku wykwalifikowanego personelu (8,1%),
- braku potrzeby prowadzenia działalności innowacyjnej ze względu na rozpoczęcie działań innowacyjnych w poprzednich latach (6,3%),
- braku informacji na temat rynków (5,5%),
- braku informacji na temat nowych technologii (5,5%).

## Literatura

*Barierzy współpracy przedsiębiorców i ośrodków naukowych*, raport Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa 2006.

Cohen W.M., Levinthal D.A., *Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation*, "Administrative Science Quarterly" 1990, no. 35.

*Działalność innowacyjna przedsiębiorstw przemysłowych w latach 2002–2004. Informacje i opracowania statystyczne*, GUS, Warszawa 2006.

Górzyński M., Woodward R., *Innowacyjność polskiej gospodarki*, Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2004.

---

<sup>13</sup> *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw przemysłowych w latach 2002–2004*, GUS, Warszawa 2006, s. 87.

- Grudzewski W.M., *Refleksje na temat IV generacji zarządzania*, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*” 1991, nr 3.
- Hamel G., Prahalad C.K., *Competing for the future*, “*Harvard Business Review*” 1994, no. 72.
- Organizacja przyszłości*, red. F. Hesselbein, M. Goldsmith, R. Beckhard, Business Press, Warszawa 1998.
- Tapscott D., *Gospodarka cyfrowa*, Business Press, Warszawa 1998.
- Van de Ven A.H., *Central Problems in the Management of Innovation*, “*Management Science*” 1994, no. 32.
- Zahra S.A., Neubaum D.O., Huse M., *Entrepreneurship in Medium Size Companies: Exploring the Effects of Ownership and Governance Systems*, “*Journal of Management*” 2000, no. 26.

**THE ROLE OF KNOWLEDGE AND SCIENTIFIC-BUSINESS  
CO-OPERATION IN STIMULATING OF INNOVATIVE DYNAMISM  
OF MODERN ENTERPRISES**

**Summary**

The aim of this article is consideration about knowledge meaning and processes of learning in stimulation of enterprise innovativeness. Besides, it was taken into consideration the influence of scientific – business co-operation on intensifying innovative operations, in particular it was pointed out the elimination necessity of barrier in this co-operation.

*Translated by Małgorzata Porada-Rochoń*