

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

285

Innowacyjność w rozwoju lokalnym i regionalnym



Redaktorzy naukowi

Danuta Strahl

Dariusz Głuszczyk



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2013

Redaktor Wydawnictwa: Barbara Majewska

Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz

Korektor: Justyna Mroczkowska

Łamanie: Adam Dębski

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:

www.ibuk.pl, www.ebscohost.com,

The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,

a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon

http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się

na stronie internetowej Wydawnictwa

www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie

wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Wrocław 2013

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-341-0

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp	9
Beata Bal-Domańska: Inteligentna specjalizacja a spójność społeczna regionów państw Unii Europejskiej – ocena relacji z wykorzystaniem modeli panelowych	11
Dorota Czyżewska: Konkurencyjność regionu uczącego się – ujęcie konceptualne	20
Piotr Dzikowski, Marek Tomaszewski: Systemy współpracy innowacyjnej z perspektywy wielkości przedsiębiorstw przemysłowych na terenie województwa lubuskiego w latach 2008-2010	29
Dariusz Głuszczyk: Regionalna polityka innowacyjna – dualność i jej zasady	38
Bartłomiej Jefmański: Statystyczna analiza regionalnego zróżnicowania Polski pod względem wdrażania koncepcji zarządzania różnorodnością w przedsiębiorstwach.....	46
Ewa Kusideł: Prognozy konwergencji gospodarczej województw Polski do roku 2020	55
Małgorzata Markowska, Bartłomiej Jefmański: Zastosowanie rozmytej analizy skupień do oceny zmian inteligentnej specjalizacji polskich regionów.....	65
Małgorzata Markowska, Danuta Strahl: Regiony polskie na tle europejskiej przestrzeni regionalnej ze względu na charakterystyki inteligentnego rozwoju	78
Zbigniew Przygodzki: Inwestycje w kapitał ludzki w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw – wyzwania dla polityki rozwoju kapitału ludzkiego w regionie łódzkim	90
Dorota Sikora-Fernandez: Inteligentna administracja publiczna jako element <i>smart cities</i> w Polsce	103
Iwona Skrodzka: Kapitał intelektualny Polski na tle krajów Unii Europejskiej.....	112
Elżbieta Sobczak: Efekty strukturalne zmian zatrudnienia według sektorów zaawansowania technologicznego w regionach europejskich.....	123
Anna Sworowska: Racjonalizacja procesów innowacyjnych we wdrażaniu strategii rozwoju regionu	134
Marek Szajt: Potencjał kapitału intelektualnego a wzrost gospodarczy regionów.....	144
Arkadiusz Świadek, Katarzyna Szopik-Depczyńska: Przemysłowe łańcuchy dostaw w kształtowaniu aktywności innowacyjnej województwa zachodniopomorskiego w latach 2009-2011	157

Mariusz Wiśniewski: Ocena stopnia zróżnicowania polskich regionów ze względu na formy wsparcia rolnictwa.....	167
Magdalena Wiśniewska: Procesy innowacyjne a działania władz miejskich – wybrane problemy i przykłady.....	179

Summaries

Beata Bal-Domańska: Smart specialization vs. social cohesion in the cross-section of the European Union regions – assessment of relations applying panel models	19
Dorota Czyżewska: Learning region's competitiveness – a conceptual approach	28
Piotr Dzikowski, Marek Tomaszewski: Innovative cooperation systems from the perspective of the size of the industrial enterprises in Lubuskie Voivodeship in the years 2008-2010.....	37
Dariusz Głuszcuk: Regional innovation policy – duality and its principles.	45
Bartłomiej Jefmański: Statistical analysis of regional differences in implementing the concept of diversity management in enterprises	54
Ewa Kusidel: Economic convergence forecasts for Polish regions to the year 2020	64
Małgorzata Markowska, Bartłomiej Jefmański: Fuzzy clustering in the evaluation of intelligent specialization of Polish regions	77
Małgorzata Markowska, Danuta Strahl: Polish regions against the background of the European regional space regarding smart development characteristics	89
Zbigniew Przygodzki: Investments in human capital in the sector of small and medium-sized enterprises – challenges for human capital development in the region of Łódź	102
Dorota Sikora-Fernandez: Intelligent public administration as an element of “smart cities” concept.....	111
Iwona Skrodzka: Intellectual capital of Poland and the European Union countries	122
Elżbieta Sobczak: Workforce structural shifts effects by sectors of technical advancement in European regions.....	133
Anna Sworowska: Rationalization of innovation processes for implementing regional development strategy	143
Marek Szajt: Potential of intellectual capital and the economical growth of regions.....	156
Arkadiusz Świadek, Katarzyna Szopik-Depczyńska: Industrial supply chains in the formation of innovation activity of West Pomeranian Voivodeship in the years 2009-2011	166

Mariusz Wiśniewski: Assessment of Polish regions diversification in terms of farming support forms.....	178
Magdalena Wiśniewska: Innovative processes in cities – some problems and examples	187

Zbigniew Przygodzki

Uniwersytet Łódzki

INWESTYCJE W KAPITAŁ LUDZKI W SEKTORZE MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW – WYZWANIA DLA POLITYKI ROZWOJU KAPITAŁU LUDZKIEGO W REGIONIE ŁÓDZKIM

Streszczenie: Celem pracy jest identyfikacja stanu oraz wskazanie zaleceń dla polityki wspierania inwestycji w kapitał ludzki w przedsiębiorstwach determinujących konkurencyjność i innowacyjność lokalnych środowisk przedsiębiorczości w regionie. Wnioski pochodzą z badań zrealizowanych w małych i średnich przedsiębiorstwach działających w regionie łódzkim w 2012 roku.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, innowacyjne środowisko przedsiębiorczości.

1. Wstęp

Procesy globalizacji działalności gospodarczej i produkcji wpływają na zmianę warunków funkcjonowania przedsiębiorstw, rosnące zapotrzebowanie na usługi outsourcingowe i w konsekwencji serwicyzację gospodarek narodowych. Pomijając inne warunki determinujące wzrost wartości wiedzy jako czynnika produkcji i konkurencyjności, należy zwrócić uwagę, iż zmiana sposobu organizacji działalności gospodarczej współczesnych przedsiębiorstw, w tym podział łańcucha wartości dodanej między wiele niezależnych podmiotów gospodarczych, oddziałuje na jakość zasobów ludzkich, zaangażowanych bezpośrednio w procesy transakcyjne. Inaczej mówiąc, w znacznej mierze od wartości kapitału ludzkiego zależy wysokość kosztów transakcyjnych generowanych przez przedsiębiorstwo. Twierdzenie to znajduje uzasadnienie zarówno na gruncie teorii kosztów transakcyjnych [Hardt 2009], teorii sieci, środowisk innowacyjnych [Martinelli, Moulaert, Ailenei 2002, s. 7-8; Molaert, Sekia 2003], jak i koncepcji bliskości [Boschma, Martin 2010, s. 122-124]. Coraz częściej produktywność wiedzy staje się czynnikiem rozstrzygającym o zajmowanym miejscu przez dany kraj czy przedsiębiorstwo na rynku globalnym [Drucker 1999, s. 152]. Wiedza człowieka i zasoby intelektualne są obecnie najbardziej wartościowym aktywem każdej spółki [Skrzypek 2003]. Sytuacja ta zdeterminowała pojawienie się nowej klasy podmiotów gospodarczych – przedsiębiorstw opartych

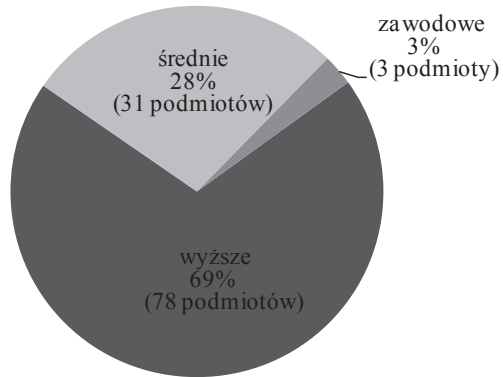
na wiedzy. Przedsiębiorstwa te, jako najbardziej dostosowane do współczesnych warunków rynkowych, w naturalny sposób stają się liderami rynków, dystansując konkurencję i jednocześnie wyznaczając przyszłe trendy rozwoju. Mają większą skłonność i zdolność do integracji lokalnych środowisk przedsiębiorczości. Upatrują we współpracującym środowisku efektów korzyści skali, ograniczenia kosztów transakcyjnych oraz socjalizacji ryzyka prowadzenia działalności. Ponadto potrzebują wiedzy sektorów pokrewnych do kreowania własnych innowacji. Podmioty o takiej charakterystyce skutecznie wpływają także na poziom innowacyjności całego środowiska przedsiębiorczości dzięki zjawiskom dyfuzji innowacji, determinowaniu powstawania innowacji w środowisku oraz procesom rozprzestrzeniania się wiedzy cichej [Polanyi 1962, s. 601-616]. Zatem celowe jest wzmacnianie potencjału rozwojowego lokalnych środowisk przedsiębiorczości w zakresie ich zdolności do produkcji i dyfuzji wiedzy, w szczególności zdeterminowanej właściwościami kapitału ludzkiego.

2. Metodyka badań sektora małych i średnich przedsiębiorstw w regionie łódzkim

Inwestycje w wiedzę i kapitał ludzki pozwalają generować przewagi konkurencyjne dzięki zwiększonej skłonności do innowacyjności przedsiębiorstw. Nie jest natomiast sprawą oczywistą, kto powinien ponosić koszty tych inwestycji w obecnych warunkach, czy sam przedsiębiorca, czy inne podmioty zaangażowane w tworzenie lokalnych środowisk przedsiębiorczości (w tym instytucje sektora edukacyjnego i badawczego). Można bowiem postawić hipotezę, że efektywniejszym rozwiązaniem dla przedsiębiorcy jest pozyskiwanie wiedzy specjalistycznej i zainwestowanego kapitału ludzkiego z otoczenia. Zapewne wyjaśnienia te mogą być zróżnicowane względem specyfiki terytorialnej środowisk przedsiębiorczości. Poszukując pragmatycznych wyjaśnień w tym kontekście, cel pracy sformułowano w postaci pytania: jaki powinien być zakres polityki wspierania inwestycji w kapitał ludzki w wysoko konkurencyjnych przedsiębiorstwach tworzących lokalne środowiska przedsiębiorczości z perspektywy ich bieżącej percepcji wartości wiedzy i człowieka w działalności gospodarczej?

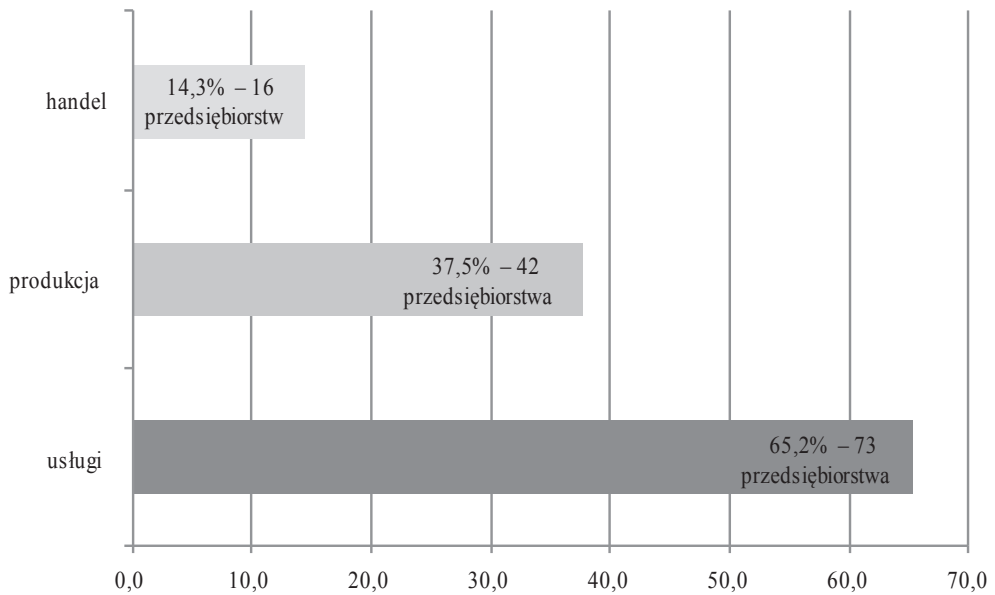
Cel ten został poddany weryfikacji w badaniach zrealizowanych w 112 przedsiębiorstwach metodą CATI w okresie 11.2011-02.2012, mających swoją siedzibę w regionie łódzkim. Kryterium wzorcowym doboru respondentów było badanie małych i średnich „przedsiębiorstw opartych na wiedzy”.

Pod względem wielkości wśród badanych przedsiębiorstw 57% stanowiły mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 osób (w tym 52% przedsiębiorstwa jednoosobowe), 23% małe i 20% średnie przedsiębiorstwa. W zdecydowanej większości badani przedsiębiorcy należeli do grupy wysoko wykształconych, w tym 3 miało tytuł doktora.



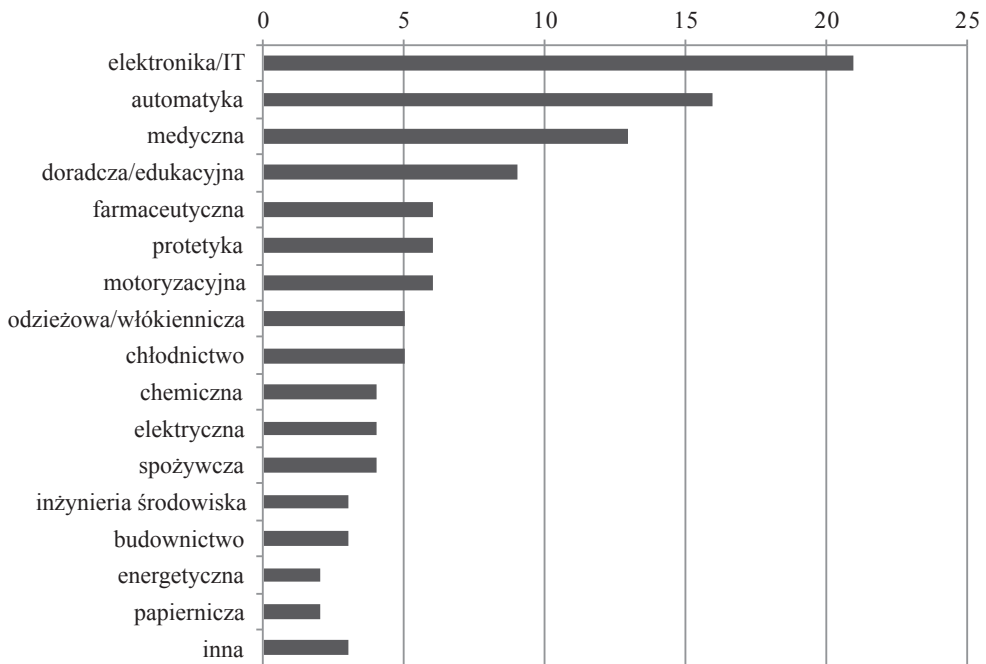
Rys. 1. Wykształcenie przedsiębiorcy/właściciela

Źródło: opracowanie własne.



Rys. 2. Dominujący sektor prowadzenia działalności gospodarczej (% skumulowany)

Źródło: opracowanie własne.

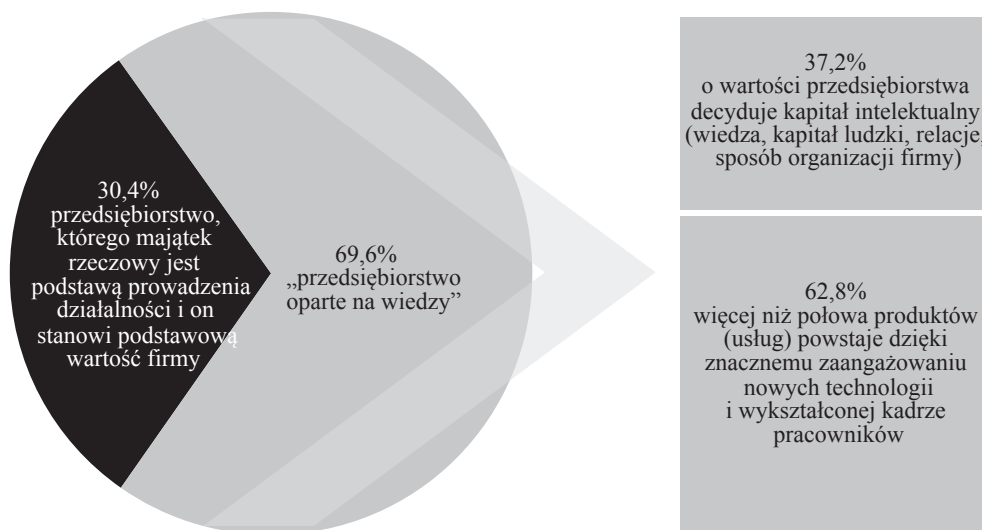


Rys. 3. Liczba badanych przedsiębiorstw według dominujących branż prowadzenia działalności

Źródło: opracowanie własne.

Ponad 65% badanych stanowili respondenci należący do sektora usługowego (jednocześnie w grupie tej 5 podmiotów przyznało, że zajmuje się także produkcją i kolejnych 5, że istotną ich aktywnością jest działalność handlowa). 33% to przedsiębiorcy, dla których wiodącą aktywnością w realizacji działalności gospodarczej jest produkcja (w tym 9 prowadzi jednocześnie działalność handlową), niespełna 2% to respondenci zajmujący się wyłącznie handlem. Najwięcej badanych przedsiębiorstw reprezentuje branżę elektroniczną i IT, automatyczną, medyczną i szkoleniowo-doradczą.

Metodyka wyboru arbitralnego została potwierdzona w 70% przez samych respondentów deklarujących wysoki udział wiedzy i wartości niematerialnych w tworzeniu rynkowej wartości ich przedsiębiorstw. Jedynie 30% określiło, że podstawą wartości firmy jest majątek trwały i wśród tych podmiotów jedynie 4,5% stanowią przedsiębiorcy zajmujący się głównie działalnością produkcyjną.

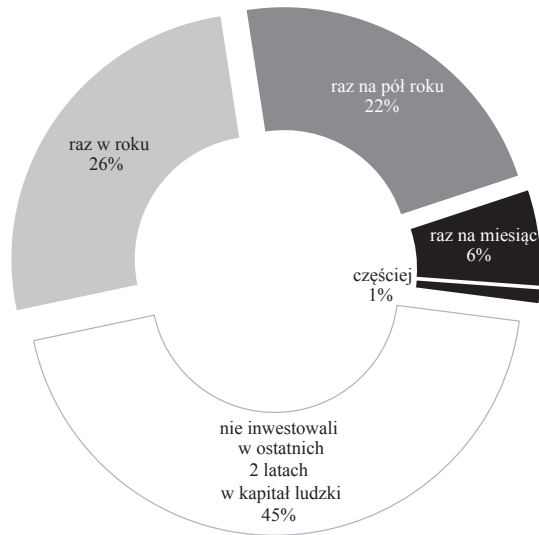


Rys. 4. Świadomość wartości kapitału intelektualnego właścicieli (zarządzających) badanych przedsiębiorstw

Źródło: opracowanie własne.

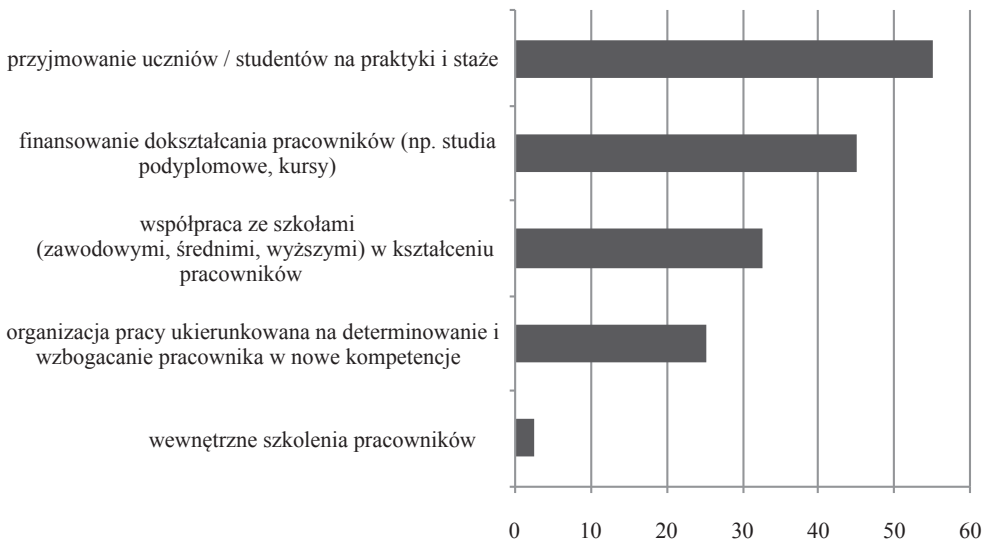
3. Percepcja znaczenia wiedzy i wartości kapitału ludzkiego w rozwoju przedsiębiorstw w regionie łódzkim

W regionie łódzkim wśród najbardziej konkurencyjnych przedsiębiorstw, które nazwać można liderami rozwoju, 57% przyznało, że na bieżąco angażuje się w inwestycje w kapitał ludzki w postaci dofinansowywania szkoleń, kursów, edukacji własnej czy pracowników, staży, wyjazdów mających na celu wzrost kompetencji pracowników itp. Systematyczne działania w każdym miesiącu podejmuje w tym zakresie 8% badanych. Przy czym są to w takiej samej liczbie przedsiębiorstwa produkcyjne i usługowe. Dodatkowo 6% badanych wskazuje, że prowadzi politykę szkoleniowo-edukacyjną, która nie wiąże się z ponoszeniem wydatków na ten cel w postaci współpracy ze szkołami, przyjmowania uczniów i studentów na praktyki. W konsekwencji w 36% przedsiębiorstw realizowana jest w zróżnicowanej formie polityka szkoleniowo-edukacyjna. W 60% z nich ma ona formę praktyk zawodowych i współpracy ze szkołami różnych typów w zakresie kształcenia pracowników.



Rys. 5. Częstotliwość dokonywania inwestycji we wzrost wartości kapitału ludzkiego

Źródło: opracowanie własne.



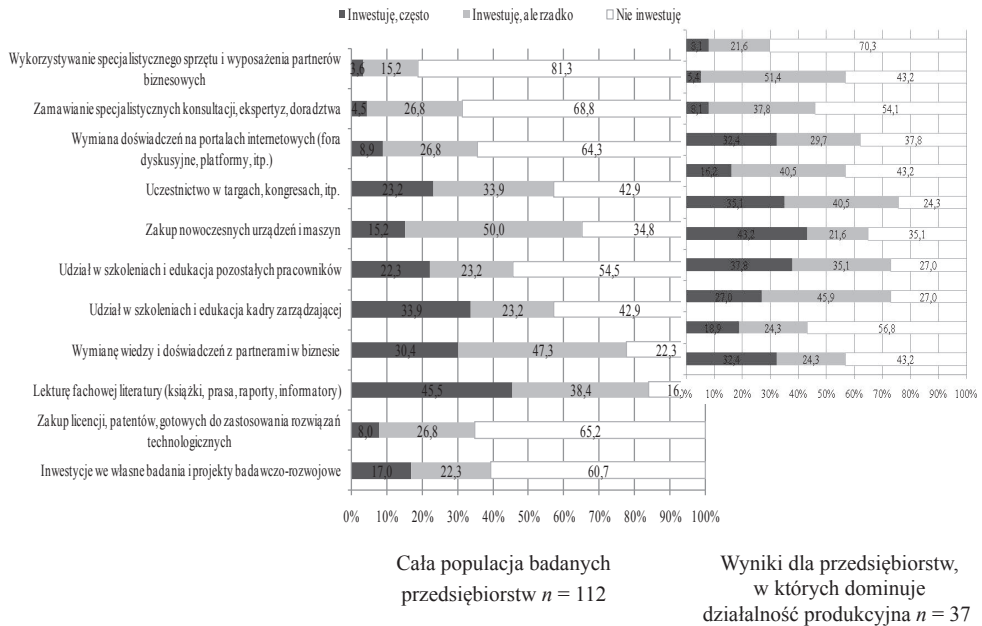
Rys. 6. Zakres realizacji polityki szkoleniowo-edukacyjnej (w %)

Źródło: opracowanie własne.

Przedsiębiorstwa oparte na wiedzy poszukują wiedzy o zróżnicowanym charakterze i w różnorodny sposób. Wysoko cenią dostęp zarówno do wiedzy rynkowej, jak i do wiedzy cichej. Wykorzystują dostęp do źródeł wiedzy artykułowanej (m.in.: prasy, książek), jak również dbają o relacje i aktywne uczestnictwo w środowisku przedsiębiorczości, wykorzystując do tego celu kontakty osobiste (m.in.: spotkania nieformalne, targi, konsultacje, ekspertyzy) oraz, choć w mniejszym zakresie, dostępne narzędzia informacyjno-komunikacyjne (m.in.: fora internetowe, grupy dyskusyjne). Sytuacja taka jest zgoła odmienna od wyników reprezentatywnych dla przedsiębiorstw produkcyjnych działających w regionie łódzkim w 2002 roku [Przygodzki 2003, s. 228-242]. Wówczas jedynie niespełna 40% przedsiębiorstw podejmowało współpracę z otaczającym środowiskiem przedsiębiorczości, a najczęstszą formą kontaktów z otoczeniem były spotkania osobiste (81% wskazań), targi i wystawy (53%) oraz Internet (20%). Pozostałe formy wymiany wiedzy i informacji miały marginalne znaczenie. Obecnie znacznie wzrósł poziom zapotrzebowania na dyfuzję wiedzy i informacji w środowisku praktycznie w każdym możliwym kanale dostępu do wiedzy. Istotne zmiany dostrzegalne są nawet w zakresie aktywności na rynku własności przemysłowych. W 2002 roku jedynie ok. 8% badanych wykorzystywało ten kanał dostępu do wiedzy. Zwiększyła się także skłonność przedsiębiorstw produkcyjnych do zamawiania specjalistycznych konsultacji, ekspertyz i doradztwa (uogólniając, w 2002 roku jedynie niespełna 10% badanych miało kontakt z sektorem B+R lub sektorem pozarządowym).

W konsekwencji można wnioskować, iż środowisko przedsiębiorczości w regionie łódzkim zdecydowanie ewoluuje w kierunku gospodarki opartej na wiedzy, w szczególności dotyczy to regionalnych liderów konkurencyjności. Natomiast porównanie w czasie przedsiębiorstw o odmiennym ładunku innowacyjności pozwala wyciągnąć pragmatyczne wnioski w zakresie polityki wspierania inwestycji w kapitał ludzki i wiedzę w perspektywie proponowanego polaryzacyjno-dyfuzyjnego modelu rozwoju w Polsce [*Polska 2030...* 2009]. Wśród najważniejszych można wskazać, iż adresując narzędzia wsparcia przede wszystkim do sprawnie konkurujących na rynku podmiotów, uzyskuje się:

- wyższą skuteczność inwestycji w kapitał ludzki poprzez wyższy poziom zrozumienia i akceptacji obszarów wsparcia,
- wyższą efektywność inwestycji,
- szybszy zwrot poniesionych nakładów – krótszy okres oczekiwania na efekty,
- wyższy poziom integracji środowiska przedsiębiorczości – w korzystnych warunkach w szczególności podmioty wysokoinnowacyjne mają większą skłonność do współpracy z partnerami w regionie.

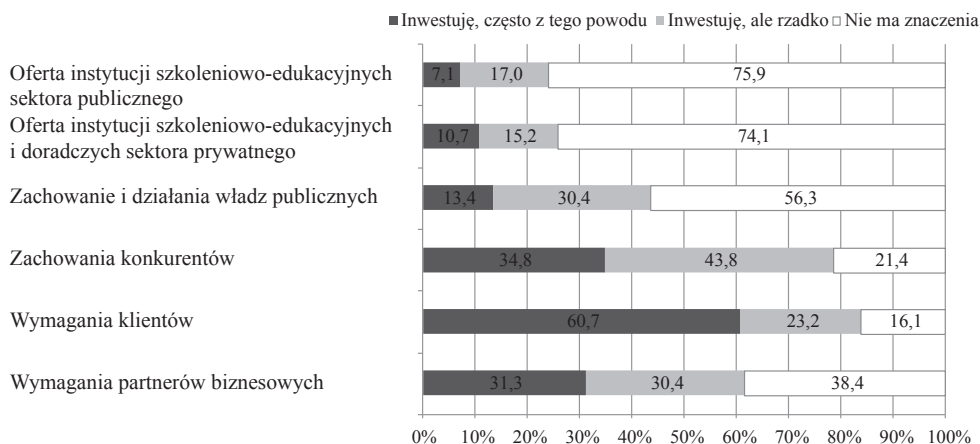


Rys. 7. Sposób inwestowania we wzrost wartości wiedzy w przedsiębiorstwie

Źródło: opracowanie własne.

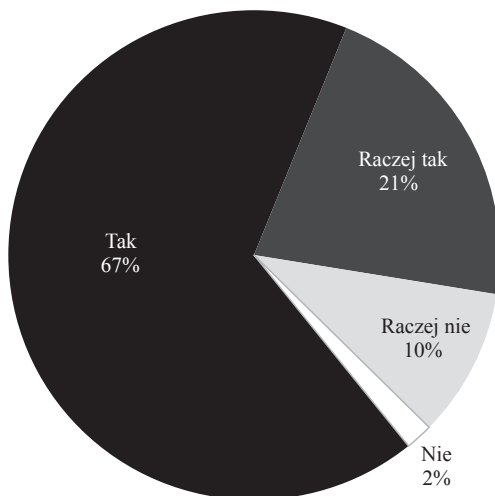
Do najważniejszych czynników motywujących przedsiębiorców do inwestowania w kapitał ludzki i wzrost zasobów wiedzy zaliczyć należy wymagania klientów, w drugiej kolejności zachowania konkurentów oraz wymagania partnerów biznesowych. Można zatem uznać, iż są to determinanty najbardziej pożądane, wywołujące efekty samonapędzającego się procesu, szczególnie w okresie wzrostu gospodarczego przy dodatniej dynamice wzrostu konsumpcji i produkcji. Warto odnotowania jest również fakt, że przedsiębiorców motywują w tym zakresie działania władz publicznych (niespełna 44% odpowiedzi). Zatem odpowiednio ukierunkowana, dopasowana do specyfiki miejsca polityka władz publicznych może być istotną siłą sprawczą rozwoju gospodarczego. Należy przy tym pamiętać, że największe wyzwania w tym zakresie stoją przed władzami samorządowymi zarówno szczebla regionalnego, jak i lokalnego. Znajduje to uzasadnienie zarówno na gruncie teorii rozwoju lokalnego, jak i teorii bliskości (pamiętając jednak o negatywnych konsekwencjach bliskości w postaci efektu *lock-in*) [Boschma 2005, s. 70-71]. Istotność zachowań władz publicznych podkreśla także fakt uwzględniania przez respondentów jako determinanty inwestowania w kapitał ludzki roli instytucji szkoleniowo-doradczych oraz edukacyjnych, których aktywność zwłaszcza w obecnym okresie determinowana jest wsparciem finansowym z EFS. Ponadto działania władz publicznych wywołują efekt mnożnikowy w zakresie dwóch najważniejszych czynników motywujących

przedsiębiorców do inwestowania, mianowicie są dodatnio skorelowane z czynnikami: zachowania konkurentów i wymagania partnerów biznesowych. Trudno jednak na tym poziomie analizy wnioskować o sile tego efektu.



Rys. 8. Determinanty podejmowania inwestycji w wiedzę i kapitał ludzki w przedsiębiorstwach opartych na wiedzy

Źródło: opracowanie własne.



Rys. 9. Czy uważają Państwo, że inwestycje w kapitał ludzki w przedsiębiorstwie determinują jego rozwój

Źródło: opracowanie własne.

Władze publiczne w regionie nie powinny mieć również obaw dotyczących trafności oceny i wyboru kierunków wspierania potencjału ludzkiego na swoim terenie, w ocenie bowiem przedsiębiorców (88%) inwestycje w kapitał ludzki determinują ich rozwój. Respondenci twierdzą tak, nawet mimo że większość (prawie 70%) nie potrafi oszacować w ujęciu finansowym zysków z tego tytułu. Jest to zatem również ogromne wyzwanie dla rozwoju tzw. rachunkowości wiedzy [Niemczyk 2011, s. 105-122].

4. Polityka szkoleniowo-edukacyjna czy internalizacja kapitału ludzkiego z otoczenia

Wziąwszy pod uwagę, że $\frac{3}{4}$ przedsiębiorców, angażując się we wzrost wartości kapitału ludzkiego, nie potrafi oszacować efektywności swych inwestycji w ujęciu finansowym, można zakładać występowanie stosunkowo dużego stopnia asekuracji i powściągliwości w zakresie tych inwestycji. Odpowiadając zatem na drugie pytanie postawione na początku pracy – kto powinien ponosić koszty inwestycji w kapitał ludzki – teoretycznie można sformułować dwie przeciwstawne odpowiedzi. Po pierwsze, może to być sam przedsiębiorca – adekwatnie do inwestycji w majątek rzeczowy, lub po drugie, społeczność regionu, determinująca tym samym korzystne warunki do lokalizacji przedsiębiorstw, które z różnych przyczyn nie chcą inwestować w wartości niematerialne, uciekając się w szczególności do internalizacji wartościowego kapitału ludzkiego z otoczenia.

Wyniki przeprowadzonych badań jednoznacznie pozwalają stwierdzić, że przedsiębiorcy są przekonani, iż ich zaangażowanie finansowe i wysiłek organizacyjny w inwestowanie w kapitał ludzki są niezbędne do utrzymania pozycji konkurencyjnej na rynku. Jedynie 16% badanych stwierdza kategorycznie, że inwestowanie w rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie jest nieopłacalne, natomiast znacznie skuteczniej jest pozyskiwać wiedzę i już wykształconych (wykwalifikowanych) pracowników z zewnątrz (na rynku). Kolejne 19% respondentów przychyliło się do takiego stanowiska, choć opinia ta nie jest już tak kategoryczna. Zdecydowana większość przedsiębiorców (73%) uważa, że rynek nie oferuje odpowiednio przygotowanych zasobów kapitału ludzkiego, dlatego chcąc być konkurencyjnym, należy samodzielnie inwestować w pracowników. Przy czym 33% respondentów spośród tej grupy jest zdania, że wiedza, która jest dostępna w otoczeniu w postaci wykształconego kapitału ludzkiego, nie jest wystarczająca, aby ich przedsiębiorstwo było konkurencyjne na rynku, dlatego w tym celu konieczne są samodzielne inwestycje firm w „unikalne” kwalifikacje i wiedzę pracowników oraz zarządzających. Opinia ta nie jest jednak powszechna wśród całej badanej populacji, ponieważ zdecydowanie przeciwnych lub raczej przeciwnych takiemu stanowisku jest 46% badanych. Inaczej mówiąc, znaczny odsetek przedsiębiorstw uważa, że nie trzeba dysponować specyficznymi, unikalnymi zasobami kapitału ludzkiego, aby być konkurencyjnym,

ważne jest jednak, aby jego wartość była wysoka, ponieważ w ocenie badanych bezpośrednio determinuje to rozwój przedsiębiorstwa.

Inwestycje w kapitał ludzki wymagają nakładów finansowych, które dla 55% respondentów są kluczową determinantą innowacyjności przedsiębiorstwa. Jednocześnie istnieje także duża liczba przedsiębiorstw (46%), dla których największym wyzwaniem w zakresie inicjowania procesu zmian jest zdobycie wiedzy (pomysłu) w zakresie możliwych do wprowadzenia innowacji. Natomiast 29% jest zdania, że sprawność zdobywania zarówno środków finansowych, jak i *know-how* jest warunkiem sukcesu rynkowego.

5. Podsumowanie – wnioski dla regionalnej polityki rozwoju kapitału ludzkiego

Porównując opinie z diagnozą dotychczasowego stopnia zaangażowania się przedsiębiorstw w procesy związane ze wzmocnieniem wartości kapitału ludzkiego, można szacować rzeczywisty poziom popytu efektywnego i potencjalnego na zewnętrzne usługi oraz wsparcie procesu inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego w podmiotach gospodarczych. Okazuje się, że istnieje znaczny potencjał w zakresie skłonności przedsiębiorstw do inwestowania w wartości niematerialne. Ponad 80% badanych docenia kluczową rolę ludzi w budowaniu wartości przedsiębiorstwa oraz ważną funkcję inwestowania w zasoby ludzkie. Jednak jak dotychczas jedynie 36% respondentów prowadzi systematyczne działania w tym zakresie, które nazywa polityką szkoleniowo-edukacyjną. Wiedza i kwalifikacje stanowią dla większości badanych ważne kryterium oceny brane pod uwagę przy awansie zawodowym. Istnieje także cały czas znaczna grupa respondentów (36%), którzy twierdzą, że to inne czynniki decydują o awansie.

Podsumowując, należy sformułować kilka podstawowych wniosków wpływających z badań, istotnych z punktu widzenia trafności formułowania na poziomie regionalnym narzędzi, a być może także spójnej polityki rozwoju kapitału ludzkiego:

- przedsiębiorcy w regionie zgłaszają zapotrzebowanie na wartościowy kapitał ludzki o standardowych kwalifikacjach,
- $\frac{3}{4}$ respondentów uważa, że samodzielnie należy inwestować w wiedzę i kapitał ludzki, ponieważ rynek regionu nie oferuje odpowiednio przygotowanych zasobów,
- ponad połowa przedsiębiorstw wskazuje dostępność środków finansowych jako podstawową determinantę inwestycji w kapitał ludzki,
- dla prawie połowy przedsiębiorstw wyzwaniem jest zdobycie pomysłu na inwestowanie w wiedzę.

Szacować można, że około 30% badanych przedsiębiorstw mogłoby w krótkim czasie zwiększyć znacznie swoje zaangażowanie inwestycyjne w kapitał ludzki i wykorzystanie zasobów wiedzy w regionie, działając w sprzyjających warunkach

otoczenia. Grupa ta charakteryzuje się bowiem najważniejszą właściwością – ma świadomość potrzeby i istotności inwestowania w kapitał ludzki – brakuje jedynie ostatecznego przekonania, które skutkowałoby rzeczywistym działaniem. Owe szczególne warunki, jakimi powinno cechować się regionalne środowisko przedsiębiorczości, nazwać można „atmosferą innowacyjną” – analogicznie do warunków opisywanych przez A. Marshalla zwanych atmosferą przemysłową [Marshall 1890]. Działania podmiotów regionalnych powinny być zatem ukierunkowane na poprawę skuteczności i efektywności procesu inwestycji w kapitał ludzki w regionie, z wykorzystaniem przede wszystkim bliskości i wiedzy o potrzebach oraz możliwościach lokalnego środowiska przedsiębiorczości w zakresie kapitału ludzkiego.

Literatura

- Boschma R., Martin R.L., *The Handbook of Evolutionary Economic Geography*, Edward Elgar Publishing, UK, 2010.
- Boschma R.A., *Proximity and Innovation: A Critical Assessment*, Regional Studies, February 2005, vol. 39.1.
- Drucker P., *Spoleczeństwo pokapitalistyczne*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1999.
- Hardt Ł., *Ekonomia kosztów transakcyjnych – geneza i kierunki rozwoju*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009.
- Marshall A., *Principles of Economics, An introductory volume*, Book Four: *The Agents of Production*, 1890, dostęp: McMaster University, Archive for the History of Economic Thought.
- Martinelli F., Molaert F., Ailenei O., *Territorial innovation models: a critical survey of the international literature*, Institut Fédératif de Recherchesur les Économies et les Sociétés Industrielles, Intermediate report 2002.
- Molaert F., Sekia F., *Territorial Innovation Models: A Critical Survey*, Regional Studies 2003, vol. 37.3.
- Niemczyk L., *Rachunkowość zasobów wiedzy przedsiębiorstwa*, Gospodarka Narodowa 2011, nr 5-6.
- Polanyi M., *Tacit Knowing: Its Bearing on Some Problems of Philosophy*, Reviews of Modern Physics, Oct. 1962, 34(4).
- Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2009.
- Przygodzki Z., *Środowisko przedsiębiorczości – współpraca i konkurencja na przykładzie badań w województwie łódzkim*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu nr 979, Wrocław 2003.
- Skrzypek E., *Miejsce zasobów niematerialnych w kształtowaniu wartości przedsiębiorstwa*, [w:] *Wpływ zasobów niematerialnych na wartość firmy*, red. E. Skrzypek, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2003.

**INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL IN THE SECTOR
OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES
– CHALLENGES FOR HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT
IN THE REGION OF ŁÓDŹ**

Summary: The main aim of this study is to identify the state and make recommendations for policy to support investment in human capital in enterprises that determine the competitiveness and innovation of local of entrepreneurship milieu in the region. The conclusions come from studies carried out in small and medium-sized enterprises operating in the region of Łódź.

Keywords: human capital, innovative entrepreneurship milieu.