

Kapitał ludzki jako akcelerator rozwoju działalności innowacyjnej – wyniki badań¹

WSTĘP

Obecne realia rynkowe wymagają od podmiotów rynkowych innowacyjności oraz elastyczności dostosowania się i reagowania na turbulentne zmiany środowiska zewnętrznego, szczególnie na zmiany wymagań klientów. W związku z tym organizacje muszą dokonywać wielu zmian w swoich zasobach, procesach, systemie, kulturze w celu podniesienia efektywności swoich działań. Skuteczność przedsiębiorców w tym zakresie zależy w dużej mierze od ich kompetencji, umiejętności zarządzania oraz przyjętych strategii działania. Coraz więcej badań wskazuje na rosnącą rolę środowiska, w jakim funkcjonują firmy, a szczególnie polityki i inicjatyw władz publicznych tworzących korzystne warunki dla powstawania innowacyjnego klimatu przedsiębiorczości. Nie bez znaczenia są również przyjęte rozwiązania systemowe, określające ogólne ramy funkcjonowania gospodarki (narodowy i regionalne systemy innowacji, środowisko innowacyjne itp.). Trzeba jednak zaznaczyć, że wykorzystanie szans, które tworzy otoczenie jest możliwe dzięki posiadaniu odpowiednich ludzki, którzy swoją wiedzą, inteligencją, umiejętnościami i kompetencjami są w stanie wykorzystać istniejące szanse, co w efekcie prowadzi do zdobywania i utrzymywania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa. W niniejszym artykule w oparciu o literaturę przedmiotu oraz wyniki badań własnych przeprowadzonych w regionie wschodniej Słowacji przedstawiono ludzki kapitał jako akcelerator rozwoju działalności innowacyjnej.

ZNACZENIE KAPITAŁU LUDZKIEGO W ROZWOJU DZIAŁALNOŚCI INNOWACYJNEJ

Ekonomiści od zawsze w swoich pracach zwracali szczególną uwagę na produktywność i jakość pracowników. A. Smith w *Bogactwie narodów* (1776) poruszał zagadnienia wiedzy i umiejętności pracowników w kontekście genero-

¹ Artykuł jest częścią projektu nr NN 115408840 „Kapitał intelektualny jako akcelerator rozwoju społeczeństwa informacyjnego”.

wania wysokiej jakości produktów i usług. Kształtowanie wysokiej jakości produktów jest kluczowym aspektem w uzyskaniu przewagi konkurencyjnej. Trzeba jednak podkreślić, że w procesie doskonalenia produktów, którego efektem bardzo często jest powstanie innowacji nieodzowną rolę odgrywa ludzki kapitał. W literaturze przedmiotu kapitał ludzki jest postrzegany w węższym i szerszym kontekście. Jak wskazuje M. Kunasz, niektórzy autorzy ujmują kapitał intelektualny w ujęciu węższym, przypisując go jedynie jednostce ludzkiej. W tym przypadku bardziej uprawnione jest utożsamianie kategorii kapitału ludzkiego i intelektualnego [Jarecki, Kunasz, Mazur-Wierzbicka, Zwiech, 2010, s. 47]. Może to być związane z faktem, iż mimo wieloskładnikowości kategorii kapitału intelektualnego należy stwierdzić, że głównym jego nośnikiem są niewątpliwie zasoby ludzkie organizacji. To właśnie ludzie z ich kwalifikacjami, kompetencjami, kulturą pracy, tradycjami i wreszcie motywacją do pracy są twórcami i nośnikami kapitału intelektualnego firmy. Pieniądze są nieodzowne, ale nie zastąpią myślenia, maszyny pracują wydajnie, ale nie dokonują wynalazków. Myślenie i inwencja są atrybutami osoby ludzkiej, tak więc kapitał ludzki to najbardziej cenne aktywa w jednostce organizacyjnej [Dobija, 2002, s. 11]. W konsekwencji zmienia się postrzeganie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie. Niektórzy autorzy również w ramach wąskiego podejścia utożsamiają kapitał intelektualny bezpośrednio z wiedzą. M. Kunasz podkreśla, że wąskie podejście znacząco spłyca obszar analizy czynników sprzyjających budowie przewagi konkurencyjnej przez przedsiębiorstwo. Natomiast drugie ujęcie kapitału intelektualnego, szersze – traktuje kapitał intelektualny jako kombinację (wszelkich) niematerialnych aktywów organizacji, które umożliwiają jej funkcjonowanie. To podejście rozgranicza kapitał intelektualny od wiedzy choć nie dorzuca wiedzy jako kapitału intelektualnego. Podobnie kapitał ludzki stanowi jedynie element składowy kompleksu niematerialnych czynników pozwalających przedsiębiorstwu na budowanie przewagi konkurencyjnej i osiąganie nadprzeciętnych zysków [Kunasz, 2007, s. 96]. Literatura przedmiotu wskazuje, że nie ma jednoznacznej definicji kapitału ludzkiego (zob. tabela 1).

W związku z tym w większości dostępnych źródeł uznaje się, iż generalnie model kapitału ludzkiego zakłada twórczą, kreatywną, chętną do rozwoju i doskonalenia naturę człowieka. Tak wyposażona jednostka jest w przedsiębiorstwie edukowana, co oczywiście przynosi zyski, jak i ma swoje koszty – ponoszone zarówno przez pracownika, jak i firmę. Kosztami są rzecz jasna inwestycje poniesione na szkolenia, kursy, edukację, a niewątpliwym zyskiem – odpowiednio wykwalifikowani ludzie, przyczyniający się do rozwoju przedsiębiorstwa; pod warunkiem wszakże, iż mają świadomość i chęć konieczności dzielenia się swoją wiedzą z innymi. To szczególnie istotna kwestia wobec zachodzących zmian w funkcjonowaniu gospodarek (GOW), a tym samym przedsiębiorstw (organizacje uczące się).

Tabela 1. Zestawienie wybranych definicji kapitału ludzkiego

Naukowcy z zagranicy	Naukowcy z Polski
kapitał ludzki to kompetencje, wzajemne stosunki, przywództwo i rozwój [Wagner, Hauss, Warschat, 1999]	kapitał ludzki tworzy ogół nagromadzonych i ucieleśnionych w człowieku takich cech jak zdolność, wiedza, umiejętności czy zdrowie [Szałkowski, 2002, s. 12]
kapitał ludzki (możliwości indywidualne osób i zespołów pracowniczych do zaspokajania potrzeb klientów, kompetencji, modele myślowe) [Bukowitz, Wiliams, 2000, s. 223]	kapitał ludzki to „wiedza, umiejętności i możliwości jednostek mające wartość ekonomiczną dla organizacji”. To również tzw. know-how i zdolność do sprawnego wykonywania zadań w różnych, nawet nietypowych sytuacjach, to także kultura organizacji, wartości oraz relacje międzyludzkie [Jarugowa, Fijałkowska, 2002]
kapitał ludzki (wiedza, umiejętności, know-how pracowników, ale również potencjał innowacyjny, praca zespołowa, elastyczność pracowników, ich doświadczenie i lojalność, satysfakcja i motywacja) [OECD, 2008, s. 10–11]	kapitał ludzki to wiedza, umiejętności, doświadczenie, kreatywność pracowników i zarządzających przedsiębiorstwa, niezbędne do sprawnego wykonywania powierzonych im zadań. Kapitał ludzki to także kultura organizacyjna przedsiębiorstwa, jego wartości i filozofia [Dobija, 2011, s. 1–2]

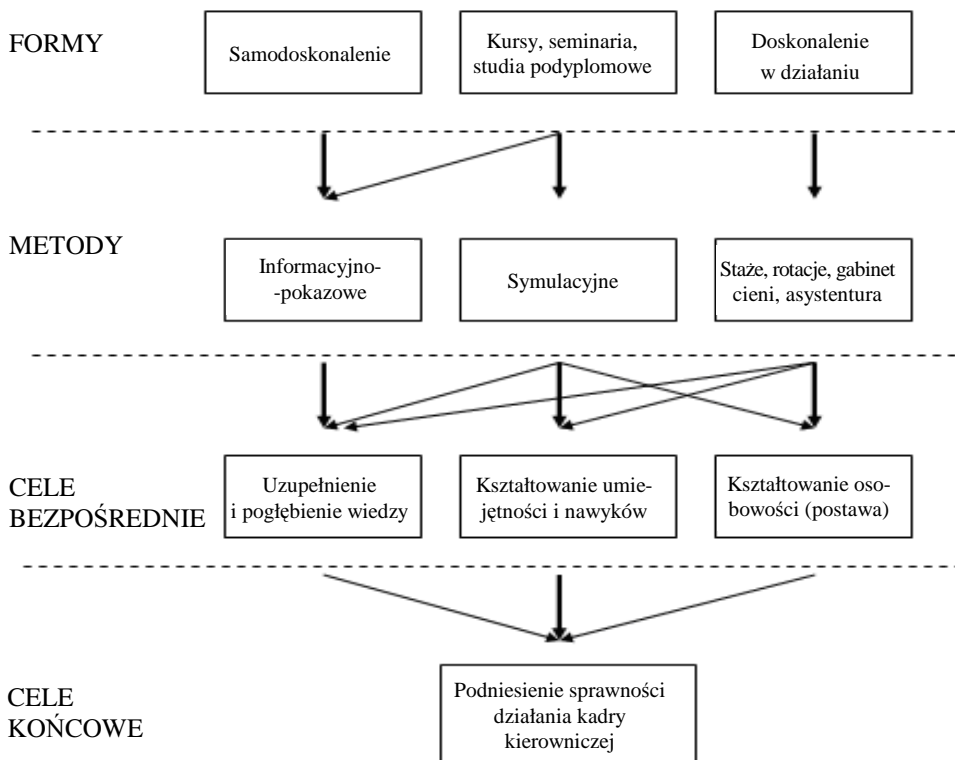
Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury.

Bez dzielenia się wiedzą z innymi rozwój jest niepełny i ograniczony [Matusiak, 2009, s. 312]. Obecnie coraz częściej jednak przełomowe pomysły na produkty lub usługi nie powstają wyłącznie w znakomicie wyposażonych laboratoriach lub działach badawczo-rozwojowych dużych firm. Mogą się pojawić równie dobrze w nowo powstałej, mniejszej, niezależnej firmie. Potwierdzają to badania Christensena i Raynora dotyczące rywalizacji między starymi graczami rynkowymi a nowicjuszami na rynku, z których wynika, że w warunkach stosowania innowacji zachowawczych, gdy wyścig polega na wytwarzaniu produktów lepszych, które klienci zechcą kupić za większe pieniądze atrakcyjnym klientom – prawie zawsze przewagę mają doświadczone firmy. Natomiast w warunkach stosowania innowacji przełomowych, gdy wyzwanie polega na wprowadzeniu do sprzedaży prostszego i praktyczniejszego produktu, który mało kosztuje oraz przyciąga nowych lub mniej atrakcyjnych klientów – nowicjusze raczej biorą górę nad doświadczonymi [Christensen, Raynor, 2008, s. 50]. Wiele firm, opierających swoją działalność na innowacji, w reakcji na zwiększenie konkurencji „zwiera szeregi” i ukrywa własną działalność badawczo-rozwojową, aby zapobiec kradzieży największych pomysłów. Wydaje się jednak, że nie jest to najlepsze posunięcie. Dziś informacje tanio i szybko przepływają przez Internet. Błyskotliwi ludzie są jednocześnie bardziej rozproszeni,

ale ściślej ze sobą współpracują niż kiedykolwiek. Współczesny pracownik w wielu firmach to człowiek nastawiony na ryzyko, unikający stałych zależności społecznych, skłonny do improwizacji oraz częstej zmiany miejsca i rodzaju pracy, dbający o rozwój własnej kariery zawodowej, czego nie gwarantuje zbyt długi okres zatrudnienia w jednej firmie. Unikanie niepewności i jej redukcja przestają być pierwszą potrzebą. Wręcz przeciwnie, w warunkach współczesnej techniki i organizacji potrzeby takie rażą swoim anachronizmem i świadczą o kompletnym braku przystosowania [Sikorski, 2001, s. 260]. Reasumując powyższe stwierdzenia trzeba wyraźnie zaznaczyć, że o zgromadzony w firmie kapitał ludzki, należy dbać bardziej niż kiedykolwiek, ponieważ pracownicy działający w sferze wiedzy i nowych idei, są coraz bardziej skłonni do oferowania swoich zdolności każdej firmie, która zechce je rozwijać [Chesbrough, 2003, s. 23]. Innowacyjność przedsiębiorstw ma swoje korzenie w odpowiedniej kulturze organizacyjnej spółki. Innowacje „będą się mnożyły” wszędzie tam, gdzie pracownicy będą mieli warunki i finansową motywację, by czerpać dobre pomysły ze wszystkich źródeł, jakie istnieją w firmie i poza nią [Rzempała, Rzempała, 2009, s. 361]. Zdaniem M. Juchnowicz strategia przyszłościowa firmy związana jest z elastyczną i zdecentralizowaną strukturą organizacyjną, a więc szerokim zakresem obowiązków i luźnym planowaniem pracy. Dlatego systemy motywacyjne w tych firmach powinny promować kreatywność i zdolność przystosowania się. Szczególnie pożądanymi postawami pracowników jest innowacyjność i elastyczność. W związku z tym rozwiązywania motywacyjne kładą nacisk na indywidualizację wynagrodzeń, uzależnionych od możliwości pracownika, a nie jego tytułu zawodowego. Istotnym elementem systemów motywacyjnych w firmach przyszłościowych są oczywiście strategie szkoleniowe nastawione na rozwój szerokiego zakresu umiejętności. Indywidualne oceny pracowników wykorzystywane są jako stymulatory rozwoju, a nie środek kontroli [Juchnowicz, 2002, s. 120].

Zdaniem Gavurovej celem kierownictwa jest osiągnięcie ustanowionych celów, co nie jest możliwe bez motywowania pracowników. Jej zdaniem motywacja pracowników jest najcięższą z wszystkich czynności przedsiębiorstwa. Jest to związane z faktem, że element motywujący nie motywuje zawsze i w każdym przypadku (przy bardzo wysokich wynagrodzeniach, pieniądze przestają być elementem motywującym) [Gavurová, 2007, s. 78]. Podstawą motywowania pracowników przez kadrę zarządzającą firmy jest umiejętność automotywacji, tj. umiejętność motywowania samego siebie. Jednak, aby tego dokonać, należy najpierw poznać i zrozumieć własny system wartości, indywidualne potrzeby, jak również własne słabe i mocne strony, co pozwoli nam na określenie własne-

go systemu motywacji. Dopiero wówczas, gdy będziemy w stanie określić swój własny system motywacji, będziemy mogli zrozumieć inne systemy wartości oraz potrzeby innych osób, albowiem nie ma jednego uniwersalnego systemu motywacji pracowników. Aby zatem określić system motywacji poszczególnych zatrudnionych należy najpierw poddać dokładnej analizie ich indywidualne potrzeby oraz oczekiwania, a następnie przyjąć wobec nich najbardziej adekwatne techniki motywacji [*Innowacyjne spojrzenie...* (http) 2011]. Na rysunku 1 zaprezentowano formy i przyporządkowane im metody wykorzystane w procesie motywacji pracowników jako element doskonalenia kadry.



Rysunek 1. Elementy doskonalenia kadry

Źródło: [Listwan, 1993, s. 83, za: Babczyński, 2011].

Proces doskonalenia pracowników, ze względu na fakt, iż uczestniczy w nim przeważnie wiele podmiotów, a także ze względu na korzystanie w jego toku z różnych form i metod jest przedsięwzięciem złożonym. Rysunek 1 przedstawia model podnoszenia sprawności działania kadry kierowniczej. Ma on jednak zastosowanie także do pozostałych poziomów organizacyj-

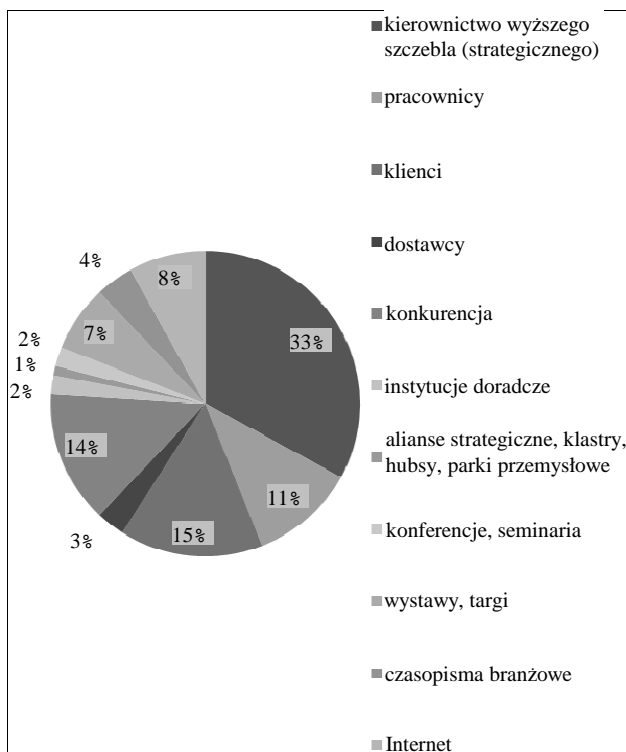
nych firmy (pracowników niższych szczebli: osób zatrudnionych przy produkcji, specjalistów itd.). Formy i metody doskonalenia pracowników powinny być dostosowane do potrzeb konkretnej grupy pracowników, indywidualnego pracownika oraz skali działań i przyjętych w firmie rozwiązań organizacyjnych.

ZNACZENIE KADRY KIEROWNICZEJ W PROCESIE TWORZENIA INNOWACJI METODOLOGIA BADAŃ

Badanie zostało przeprowadzone na przedsiębiorstwach grupy badawczej. Wybrano losowo 77 firm, które tworzą 0,2% firm z badanego regionu. Wśród 77 przedsiębiorstw badano 58 małych, co stanowi 75% badanych przedsiębiorstw, 13 średnich, co stanowi 17% badanych przedsiębiorstw, 6 dużych, co stanowi 8% badanych przedsiębiorstw. Badanie przeprowadzono w okresie od marca 2010 r. do kwietnia 2010 r. Informacje zbierane były w formie elektronicznych ankiet, które są dostępne na stronie <http://dotazniki.euke.sk/?d=74>. Celem badania było pozyskanie informacji dotyczących wykorzystania potencjału innowacyjnego przez przedsiębiorstwa regionu północno-wschodniej Słowacji oraz uzyskanie informacji dotyczących procesu zarządzania innowacjami oraz ich kosztami.

WYNIKI BADAŃ

Na wykresie 1 widzimy, że źródłem nowych innowacji w badanych przedsiębiorstwach była przede wszystkim kadra kierownicza, co stanowi 33% odpowiedzi. Na drugim miejscu przedsiębiorstwa wskazały klientów – 15% odpowiedzi. Trzeba jednak zaznaczyć, że prawie 40% badanych przedsiębiorstw realizuje nowe pomysły ze strony klientów jedynie pod warunkiem, że będą dla nich efektywne. W warunkach zaostrej konkurencji, gdzie firmy walczą o swoich klientów bardzo istotnym elementem staje się zaskoczenie przeciwnika wprowadzeniem różnych nowości na rynku lub innowacjami całej oferty rynkowej z wykorzystaniem marketingu mix, który oddziałuje na decyzje klientów o zakupie produktów. W związku z tym w realizowanym badaniu jednym z głównych źródeł innowacji jest konkurencja co reprezentuje 14% odpowiedzi. Z punktu widzenia rozwoju kapitału ludzkiego bardzo ważną grupą w tworzeniu innowacji są pracownicy, w realizowanym badaniu 11% przedsiębiorstw wskazało, że są oni źródłem innowacji.



Wykres 1. Procentowy udział przedsiębiorstw według źródeł nowych innowacji

Źródło: opracowanie własne.

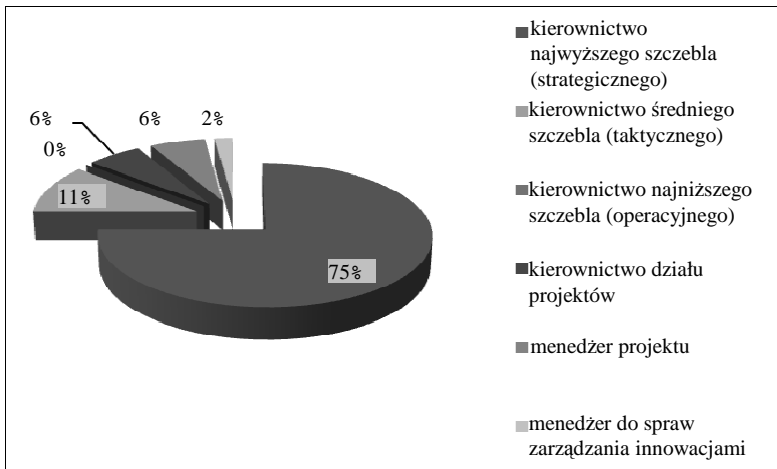
Analizując źródła innowacji według wielkości przedsiębiorstw (tabela 1), zauważymy, że zarówno w grupie małych, średnich, jak i dużych przedsiębiorstw największym inicjatorem innowacji jest kadra kierownicza.

Tabela 1. Procentowy udział źródeł innowacji według wielkości przedsiębiorstw

Źródła innowacji/wielkość przedsiębiorstw	małe	średnie	duże
kierownictwo najwyższego szczebla (strategicznego)	31,20%	33,30%	41,70%
pracownicy	10,40%	13,30%	8,30%
klienci	15,60%	16,7%	8,30%
dostawcy	5,20%	0	0
konkurencja	15,60%	10%	16,70%
instytucje doradcze	0	3,30%	8,30%
alianse strategiczne, klastry, hubsy, parki przemysłowe	0	0	8,30%
konferencje, seminaria	0	6,70%	8,30%
wystawy, targi	5,20%	13,30%	0
czasopisma branżowe	5,20%	3,30%	0
Internet	11,70%	0	0

Źródło: opracowanie własne.

Sytuacja ta może być związana z faktem, że kierownictwo ma kompetencje do tego, aby decydować o wprowadzaniu innowacji. Jest również odpowiedzialne za proces planowania i realizacji nowych pomysłów.



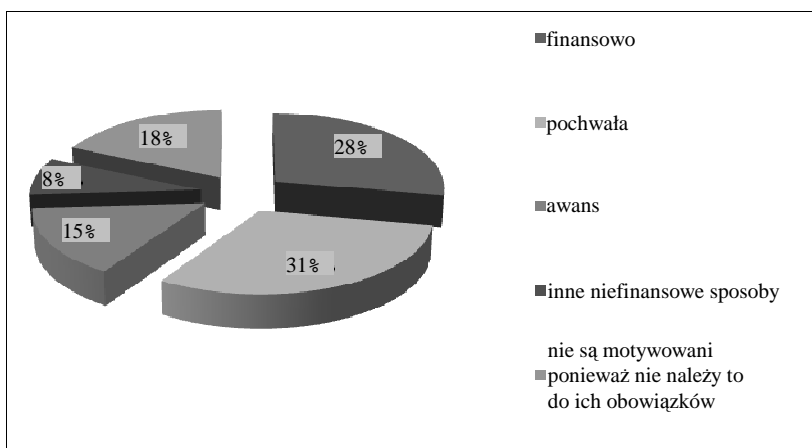
Wykres 2. Procentowy udział przedsiębiorstw według odpowiedzialności za innowacje

Źródło: opracowanie własne.

Potwierdzają to wyniki badań, zaprezentowane na wykresie 2, gdzie ponad 85% badanych firm wskazuje, że kadra kierownicza najwyższego czy średniego szczebla jest odpowiedzialna za wprowadzenie innowacji. W grupie małych przedsiębiorstw respondenci zaznaczyli klientów i konkurencję odpowiednio po 15,6%, jako drugie najważniejsze źródło innowacji. Pracownicy znaleźli się na trzecim miejscu, co stanowiło 10,4%, w przeciwieństwie do średnich firm, gdzie odsetek ten był wyższy o około jedną trzecią. W grupie średnich firm ważniejszymi źródłami innowacji były oprócz klientów, którzy stanowili 16,7%, wystawy i targi – 13,3% odpowiedzi. Przedsiębiorstwa duże za główne źródła innowacji wskazały kadre kierowniczą oraz konkurencję, co stanowiło prawie 60% odpowiedzi. Udział pracowników w tworzeniu nowych innowacji był najniższy w porównaniu do małych i średnich przedsiębiorstw i stanowił 8,3% odpowiedzi. Na uwagę zasługuje fakt, że tylko w grupie dużych firm jako źródło innowacji wskazano aliance strategiczne, klastry, hubsy, parki przemysłowe, co stanowiło odpowiednio 6,7% odpowiedzi. Ponadto na pytanie, jakie inne oprócz wymienionych źródeł innowacji firma dostrzega odpowiedziała jedna duża firma produkcyjna wskazując za źródło innowacji przepisy prawa.

Ponieważ w procesie pobudzania kreatywności, a tym samym tworzenia innowacji bardzo ważną rolę odgrywa motywacja, w przeprowadzonym badaniu zapytano respondentów o sposoby motywacji swoich pracowników, otrzymane

wyniki zaprezentowano na wykresie 3. Z analizy wykresu 3 wynika, że większość badanych firm motywuje swoich pracowników w sposób niefinansowy. 31% pochwałą, 15% możliwością awansu, co wiąże się z dodatkową pracą i obowiązkami, 8% innymi sposobami, z czego respondenci wymieniają „punkty u szefa”, w związku z tym przychylność kierownictwa może stawać się czynnikiem motywującym pracowników, gdyż w ten sposób wskazuje, że pracownikom nie są obojętne losy firmy. W związku z tym może to być uznawane jako swoisty rodzaj lojalności w stosunku do firmy. Na uwagę zasługuje fakt, że prawie jedna piąta odpowiedzi wskazuje, iż pracownicy nie są motywowani w kierunku tworzenia inwencji lub innowacji ze względu na to, że nie jest to w ich obowiązkach. Tylko 28% motywuje swoich pracowników w formie finansowej.



Wykres 3. Procentowy udział przedsiębiorstw według sposobów motywowania pracowników w kierunku tworzenia inwencji

Źródło: opracowanie własne.

W celu poprawy finansowej motywacji pracowników zarówno wyższego jak i niższego szczebla w kierunku rozwoju działalności innowacyjnej możliwe jest pisanie projektów, za które pracownicy mogą otrzymywać korzyści finansowe jako zmienną część ich wynagrodzenia. Finansowanie projektów innowacyjnych jest możliwe dzięki wsparciu UE oraz Republiki Słowacji. Obecnie środki finansowe przeznaczone na wsparcie działalności innowacyjnej mogą pochodzić z następujących źródeł [Pudło, Pešáková, 2011]:

- Unii Europejskiej, która finansuje rozwój innowacji w ramach programów operacyjnych:
- Konkurencieschopnosť a hospodársky rast (konkurencyjnosť a wzrost gospodarczy) Prioritná os 1 „Podpora konkurencieschopnosti podnikov a služieb najmä prostredníctvom inovácií“.

– Výskum a vývoj (Badania i rozwój).

• Ministerstwa Szkolnictwa SR, które w ramach swojego budżetu wspiera badawczo-rozwojowe programy rządowe, programy rozwoju infrastruktury oraz finansuje działania agencji wspierającej badania i rozwój. Działania innowacyjne finansowane przez agencję pochodzą z programu wsparcia badań i rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw, w ramach których obecnie wyróżniamy cztery programy:

- SUSPP – finansowanie współpracy uczelni wyższych i SAV z otoczeniem biznesu VMSP – finansowanie badania i rozwoju małych i średnich firm,
- VVCE – finansowanie powstania oraz funkcjonowania centrów doskonałości,
- PP7RP – wsparcie oraz przygotowanie projektów w ramach 7-ramowego programu badań i rozwoju.

• Wsparcie dalszych ministerstw (rolnictwa, gospodarki, obrony, zdrowia, budownictwa i rozwoju regionalnego, transportu, poczty i telekomunikacji, pracy, spraw socjalnych i rodziny oraz ministerstwo kultury).

• Program JEREMIE – który jest wspólną inicjatywą Komisji Europejskiej i Europejskiego Banku Inwestycyjnego. Skrót pochodzi od angielskiej nazwy Joint European Resources for Micro to Medium Enterprises – wspólne europejskie zasoby dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw. Ideą tej inicjatywy jest podnoszenie konkurencyjności gospodarki europejskiej na rynku światowym. W ramach JEREMIE Europejski Fundusz Inwestycyjny oferuje pomoc przy tworzeniu bądź ulepszaniu systemu finansowania działalności oraz rozwoju MŚP poprzez zastosowanie instrumentów finansowych, takich jak pożyczki czy poręczenia. Instrumenty te będą mogły być używane w sposób ciągły i odnawialny, w przeciwieństwie do pomocy w formie grantu, która może zostać użyta tylko raz. Dzięki temu przedsiębiorcy będą mogli mieć dostęp do środków wsparcia także po roku 2013. Zastosowana formuła przyniesie znaczący efekt dźwigni finansowej. Szacuje się, że każde 100 mln euro przeznaczone na działania realizowane w ramach inicjatywy JEREMIE przyniesie zwiększenie dostępnego dla sektora MŚP kapitału wahające się od 200 mln do nawet 1 mld euro [Skomska, 2007].

• Program JESSICA (Joint European Support for Sustainable Investment in City Areas) jest inicjatywą Komisji Europejskiej, Europejskiego Banku Inwestycyjnego oraz Banku Rozwoju Rady Europy. Jego celem jest pomoc w zakresie trwałych inwestycji w obrębie miast, opartych o nowoczesne instrumenty wsparcia. Charakterystyczną cechą programu jest finansowanie ciągłe i odnawialne, co umożliwi wielokrotne wykorzystywanie środków pomocowych. Podobnie jak JEREMIE środki finansowe są rozdzielane do specjalnych funduszy rozwojowych lub funduszy holdingowych, z których w ramach miejskich rozwojowych funduszy, partnerzy będą mogli korzystać ze środków finansowych na projekty państwowo-publiczne o charakterze urbanizacyjnym. Pomoc finansowa udzielana jest w formie kredytów, a nie grantów [Ťapák a kol., 2008].

- Program ramowy na rzecz konkurencyjności i innowacji (CIP). Stworzony przede wszystkim z myślą o małych i średnich przedsiębiorstwach (MŚP), wspiera działalność innowacyjną (w tym innowacje ekologiczne), zapewnia lepszy dostęp do środków finansowych oraz świadczy usługi wsparcia dla biznesu na poziomie regionalnym. Program ma zachęcać do szerszego i lepszego wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT) oraz wspomagać rozwój społeczeństwa informacyjnego. Promuje również wzmoczone wykorzystanie energii odnawialnej i efektywność energetyczną. Realizacja programu rozpoczęła się w 2007 r. i potrwa do 2013 r. Budżet przeznaczony na jego realizację wynosi 3,621 mld euro. Na CIP składają się trzy programy operacyjne. Każdy z programów ma swoje szczególne cele, mające w założeniu przyczyniać się do poprawy konkurencyjności przedsiębiorstw oraz wspierać ich zdolność innowacyjną w danych obszarach prowadzonej działalności, jak np. technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT) lub energetyka zrównoważona środowiskowo [Komisja Europejska, *Program ramowy na rzecz konkurencyjności i innowacji* (CIP), (<http>) 2010]:

- Program na rzecz przedsiębiorczości i innowacji (EIP)
- Program na rzecz wspierania polityki w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT PSP)
- Inteligentna energia – program dla Europy (IEE)

- Siódmy program ramowy (7PR), który wspiera uczestników wywodzących się z szerokiej gamy środowisk – od uczelni wyższych, poprzez organy publiczne po małe przedsiębiorstwa i naukowców w krajach rozwijających się. Na okres od 2007 r. do 2013 r., program ma budżet 53,2 miliardów euro, który rozdzielony jest na następujące cztery kategorie: Współpraca, Pomysły, Ludzie oraz Możliwości. Dla każdej z powyższych grupy celów opracowano program szczegółowy odpowiadający głównym obszarom polityki badawczej UE.

- Program JASPERS, czyli *Joint Assistance to Support Projects in European Regions* dotyczy inicjatywy wspólnego wsparcia dla projektów w regionach europejskich. Inicjatorami programu jest Komisja Europejska, Europejski Bank Inwestycyjny oraz Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju. Według założeń Programu priorytetem jest kontrola merytoryczna dużych projektów, których realizacja ma się odbywać przy wsparciu finansowym Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR). Dotacje udzielane są przez Europejski Bank Inwestycyjny i Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju. Ta inicjatywa unijna, funkcjonująca w ramach polityki spójności, jest szczególnie istotna w nowych państwach członkowskich w okresie 2007–2013. Corocznie tworzone są dla każdego kraju plany, na podstawie których działa Program JASPERS w danej jednostce terytorialnej. Zadanie to wykonują władze danego kraju we współpracy z Komisją Europejską [Pawłowska, 2009].

- Program EUREKA – to międzyrządowa inicjatywa, która celuje w polepszenie europejskiej konkurencyjności przez wsparcie biznesu, centrów badawczych i uniwersytetów, które prowadzą projekty europejskie dla rozwoju innowacyjnych produktów, procesów i usług. Ponadto oferuje sieć fachowego doradztwa w ramach całej Unii Europejskiej.

- Innovation Relay Centres (IRC) to europejska sieć ośrodków przekazu innowacji. Jej zadaniem jest wspieranie międzynarodowego transferu technologii. Ośrodki IRC pomagają lokalnym firmom i organizacjom zajmującym się technologiami (jak uczelnie czy instytuty badawcze) w dostępie do europejskiego rynku technologii poprzez promowanie ich możliwości i osiągnięć technologicznych w Europie oraz identyfikowanie i pomoc w pozyskiwaniu potrzebnych im rozwiązań technicznych i organizacyjnych. Informacja o dostępnych lub poszukiwanych technologiach dostępna jest wszystkim członkom sieci IRC za pośrednictwem wspólnego systemu informatycznego [*Czym jest...*, http, 2010].

PODSUMOWANIE

Obecnie coraz częściej przełomowe pomysły na produkty lub usługi nie powstają wyłącznie w znakomicie wyposażonych laboratoriach lub działach badawczo-rozwojowych dużych firm. Mogą się pojawić równie dobrze w nowo powstałej, mniejszej, niezależnej firmie. Błyskotliwi inteligentni ludzie są jednocześnie bardziej rozproszeni, ale ściślej ze sobą współpracują niż kiedykolwiek. W związku z tym o zgromadzonej w firmie kapitał ludzki, należy dbać bardziej niż kiedykolwiek, ponieważ pracownicy działający w sferze wiedzy i nowych idei, są coraz bardziej skłonni do oferowania swoich zdolności każdej firmie, która zechce je rozwijać. W tej sytuacji nieodzowne staje się efektywne motywowanie oraz budowanie lojalności swoich pracowników. Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że głównym źródłem innowacji jest kapitał ludzki, czyli kadra kierownicza łącznie z pracownikami. Badania wykazały, że głównym rodzajem motywacji jest motywacja niefinansowa. W związku z tym zasugerowano korzystanie z projektów innowacyjnych, które mogą być sponsorowane z różnych instytucji unijnych oraz słowackich. Efektywny projekt może stać się źródłem zwiększenia zmiennej części wynagrodzenia.

LITERATURA

Babczyński B., 2011, *Nowoczesne formy rozwoju pracownika czyli jak poszerzać wiedzę pracowników, rozwijać ich kompetencje i umiejętności niezbędne do wykonywania pracy na obecnym bądź przyszłym stanowisku* http://www.wup.lodz.pl/files/ciz/ciz_Nowoczesne_formy_rozwoju_pracownika.pdf.

- Bahleda O., Bahleda M., Naščáková J., 2007, *The management and protection of intellectual property*. In: *Ekonomika: problemi teorii ta praktiki* : Zbirknik naukovich prac. Dnipropetrovsk : DHU, . p. 1859–1869.
- Bukowitz W.R., Williams R.L., 2000, *The Knowledge Management Fielbook*, Financial Time, Prentice Hall, London.
- Chesbrough H.W., 2003, *Sezámie innowacji otwórz się*, Harvard Business Review, nr 10.
- Christensen C.M., Raynor M.E., 2008, *Innowacje napęd wzrostu EMKA*, Warszawa.
- Czym jest sieć Innovation Relay Centres (IRC)?*. Portal Innovation Relay Centre Poland North-East (NEPIRC). Dostępne na Internecie 18.11.2010 <http://www.nepirc.pl/nepirc/>.
- Dobija D., 2011, *Kapitał intelektualny o pomiarze i sprawozdawczości niemierzalnego*. Dostępne na Internecie na stronie www.innowacyjnosc.gpw.pl/zalaczniki/6 28.08.2011.
- Dobija M., 2002, *Kapitał ludzki i intelektualny w aspekcie rachunkowości*, „Przegląd Organizacji” nr 1.
- Gavurová B., 2007, *Motivácia a jej zameranie na človeka*. In: *Riadenie ľudských zdrojov*.: B. Mihalčová a kolektív. – Bratislava: EKONÓM, s. 72–78.
- Innowacyjne spojrzenie na biznes. Skuteczna motywacja*, 17.09.2011 http://www.biznesera.eu/skuteczna_motywacja.
- Jarecki W., Kunasz M., Mazur-Wierzbička E., Zwiech P., 2010, *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, Wydawnictwo P.P.H. ”Zapól”, Szczecin.
- Jarugowa A., Fijałkowska J., 2002, *Rachunkowość i zarządzanie kapitałem intelektualnym*, Wydawnictwo oddk, Gdańsk.
- Juchnowicz M., 2002, *Jakość zasobów pracy kultura, kompetencje, konkurencyjność*, red. A. Sajkiewicz, Wydawnictwo Poltext, Warszawa.
- Komisja Europejska, Program ramowy na rzecz konkurencyjności i innowacji (CIP). Dostępne na internecie 17.11.2010 http://ec.europa.eu/cip/index_pl.htm.
- Kunasz M., 2007, *Wybrane narzędzia pomiaru kapitału intelektualnego*, Optimum, „Studia Ekonomiczne”, nr 2.
- Listwan T., 1993, *Kształcenie kadry menedżerskiej firmy*, Wrocław.
- Matusiak M. 2009, s. 312 http://www.sooipp.org.pl/pliki/biblioteka/publikacja_sooipp_annual.pdf Zeszyty naukowe nr 525 ekonomiczne problemy usług nr 28 kapitał ludzki innowacje przedsiębiorczość wydawnictwo naukowe uniwersytetu szczecińskiego, Szczecin.
- OECD, *Intellectual assets and value creation; Synthesis Report (2008)*, dostępne na Internecie na stronie http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:B1HJCj714kMJ:www.oecd.org/dataoecd/36/35/40637101.pdf+Intellectual+assets+and+value+creation%3B+Synthesis+Report+2008&hl=pl&gl=pl&pid=bl&srcid=ADGEEsIKP4FTB536xOeVE8MIxUrPzt6tzAE2bvn5ZcV__Fk119-2kT9CBwbL3WuVLBmSSCPb2nCt1rRipDkKIuLSF5LlPhDRzIBunCYHKKdQ4zoY7drQN5uCrZ3MWhvqEzI6ePmmj_Y&sig=AHIEtbQcpuhSIUVdT17IoPBhpXd1Q0zF2g.
- Pawłowska A., 2009, *Program Jaspers o czym mowa*. Portal Nowe – Dotacje.pl, Dotacje Unijne, Dostępne na internecie 18.11.2010 <http://www.nowe-dotacje.pl/program-jaspers.php>.
- Pešáková P., 2011, *Analiza barier rozwoju działalności innowacyjnej w rejonie Wschodniej Słowacji*, „Przedsiębiorstwo i region” 2011.

- Rzempała J., Rzempała A., 2009, Zeszyty naukowe nr 525 – ekonomiczne problemy usług nr 28 kapitał ludzki innowacje przedsiębiorczość wydawnictwo naukowe uniwersytetu szczecińskiego. Szczecin http://www.sooipp.org.pl/pliki/biblioteka/publikacja_sooipp_annual.pdf.
- Skomska B., 2007, *Jak JEREMIE może pomóc małym przedsiębiorcom*, Portal moja firma, Dostępne na internecie 17.11.2010 http://mojafirma.infor.pl/firma-w-unii/54522_Jak-JEREMIE-moze-pomoc-malym-przedsiębiorcom.html.
- Szałkowski A. (red.), 2002, *Rozwój personelu*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
- Ľapák, P. a kol., 2008, *Regionálna inovačná stratégia Košického samosprávneho kraja*. Texinfo vyd. 1. Košice: Košický samosprávny kraj, 2008. ISBN: 80-969559-X-X. Dostępne na internecie 16.11.2010:<http://www.vucke.sk/APIR/sk/Pre_Podnikatelov/Investicne_prostredie/regionalnainovacnastrategia/Documents/RIS.pdf>.
- Warschat J., Wagner K., Hauss J., 1999, *Measurement System for the Evaluation of R&D Knowledge in the Engineering Sector*, Report on Workshop Intellectual Capital/ Intangible Investment 22nd November, European Commission.

Streszczenie

W sytuacji gdy kapitał ludzki staje się głównym akceleratorem działalności innowacyjnej, przedsiębiorstwa powinny szukać sposobów efektywnej motywacji swoich pracowników. W artykule zaprezentowano ujęcie teoretyczne innowacji w elementach kapitału ludzkiego oraz wyniki badań własnych w obszarze źródeł działalności innowacyjnej. W opracowaniu zasugerowano wykorzystanie wsparcia UE oraz Republiki Słowackiej na finansowanie projektów innowacyjnych, które mogą się stać źródłem finansowej motywacji pracowników stanowiąc część ich zmiennego wynagrodzenia.

Human Capital as Accelerator of Innovation Activity – Results of Research

Summary

Reality shows that human capital is accelerator of innovation activity. In this conditions companies should search ways of effective motivation. In article author presents the role of innovations in elements of human capital and results of own research in area of sources of innovation activity. After analyze of results author suggested using support of EU and Slovakia on financing of innovation projects. Innovation project can be used as a one of ways financial motivations in company.