

Patrycja KRAWCZYK  
Politechnika Częstochowska  
Wydział Zarządzania  
pstermach@yahoo.com.hk

## KAPITAŁ LUDZKI I INNOWACYJNOŚĆ JAKO DETERMINANTY DALSZEGO ROZWOJU SEKTORA MSP W POLSCE

**Streszczenie.** Celem publikacji jest zbadanie aspektów związanych z zarządzaniem w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw - MSP. W pierwszej części dokonana zostanie ich ogólna charakterystyka, a także ukazana zostanie sytuacja tego sektora w Polsce na tle pozostałych krajów UE. Zaprezentowane zostaną kluczowe czynniki sukcesu przedsiębiorstw. Postawiono pytanie o czynniki, które mogą zadecydować o rozwoju podmiotów sektora MSP. Współczesna ekonomia szczególną uwagę zwraca na takie czynniki jak innowacyjność oraz kapitał ludzki. Te dwa faktory zostaną zbadane w aspekcie dalszego rozwoju polskich MSP. W przygotowaniu opracowania wykorzystano metodę krytycznej analizy literatury, raportów branżowych, a także oparto się na obserwacjach praktyki, własnych doświadczeniach i przemyśleniach.

**Słowa kluczowe:** sektor małych i średnich przedsiębiorstw MSP, innowacyjność, kapitał ludzki

## HUMAN CAPITAL AND INNOVATIVENESS AS DETERMINANTS FOR FURTHER DEVELOPMENT OF SME IN POLAND

**Abstract.** The purpose of the publication is to investigate with an SME. In the first part their will be general characteristics and also the situation of this sector in Poland, against the background of other EU countries. Questions were asked about the factors that could influence the economic development of SMEs. Modern economics refers to such factors as innovation and human capital. These two factors examined in terms of the further development of SMEs. Critical literature analysis, industry reports were used in the preparation of the article, also were based on observations of practice, own experiences and thoughts.

**Keywords:** SME sector, innovation, human capital

## 1. Wstęp

Ostatnie lata przyniosły intensyfikację dyskursu nad rozwojem sektora MSP. Zagadnienie to jest przedmiotem rozważań naukowych w różnych obszarach i wymiarach. Dowodzi to tezie, że MSP mają olbrzymie znaczenie dla funkcjonowania współczesnej przestrzeni gospodarczej. W opracowaniu zaprezentowane zostaną dane statystyczne potwierdzające rolę MSP. Wskazane zostaną cechy różniące je od dużych podmiotów. Ich działalność choć elastyczna, w dużym stopniu zależy od otoczenia zewnętrznego. Należy zastanowić się, co wpływa na ich funkcjonowanie, jakie są bariery rozwoju, co w dalszej perspektywie będzie stymulować wzrost w aspekcie ilościowym i jakościowym. Przewodnie pytanie brzmi: czy innowacyjność i kapitału ludzki są kluczowymi czynnikami dla osiągnięcia przewagi konkurencyjnej w sektorze MSP w Polsce. Rozważania zostaną oparte na metodzie krytycznej analizy literatury, raportów branżowych, a także na obserwacjach praktyki, własnych doświadczeniach i przemyśleniach

## 2. Zagadnienie MSP we współczesnej gospodarce rynkowej

Małe i średni przedsiębiorstwa (MSP) odgrywają bardzo ważną rolę w tworzeniu wzrostu gospodarczego w skali całego świata. W ciągu ostatnich kilku lat wiele państw rozwiniętych i rozwijających zdało sobie sprawę z wagi tego sektora. Mali i średni przedsiębiorcy tworzą najwięcej miejsc pracy na rynku, cechuje ich kreatywność i zaangażowanie. Po okresie hegemoni państwowych molochów, a później korporacji transnarodowych, dziś w Polsce rozpoczyna się czas MSP. Podstawowe dane statystyczne pokazują ich kluczową rolę dla rozwoju gospodarki. Poziom rozwoju polskiego sektora MSP jest zbliżony do krajów UE, dowodem tego są dane statystyczne (patrz tabela 1).

Ze względu na różne prawodawstwo krajowe, trudnym wydaje się opracowanie jednolitej definicji sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Na gruncie polskiego ustawodawstwa za małego przedsiębiorcę uważa się osobę prawną lub fizyczną, która w ostatnich dwóch latach obrotowych zatrudniała mniej niż 50 pracowników oraz osiągnęła roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, usług i transakcji pieniężnych nie przekraczający w złotych równowartości 10 mln euro. Za średniego przedsiębiorcę ustawa uznaje podmiot, który przynajmniej w ciągu dwóch lat zatrudniał do 250 osób oraz osiągnął roczny obrót ze sprzedaży, usług i transakcji finansowych nieprzekraczający w złotych równowartości 50 mln euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły w złotych równowartości 43 mln euro (Dz.U. 2004 nr 173 poz. 1807).

Tabela 1

Polska na tle państw UE – porównanie wybranych obszarów związanych z aktywności MSP

	<b>MSP w Polsce</b>	<b>MSP w UE</b>
Udział w całkowitej liczbie firm	Mikro – 95,2% Małe – 3,7% Średnie – 0,9% Razem sektor MSP – 99,8% Duże – 0,2%	Mikro – 93% Małe – 5,9% Średnie – 1% Razem sektor MSP – 99,9% Duże – 0,1%
Udział przedsiębiorstw w tworzeniu wartości dodanej brutto	Małe – 14% Średnie – 21% Duże – 48% Mikro – 17%	Małe – 18% Średnie – 19% Duże – 43% Mikro – 20%
Struktura wartości dodanej brutto wg sektorów gospodarki w sektorze MSP	Przemysł – 28,6% Budownictwo – 16,2% Handel – 25,8% Usługi – 29,3%	Przemysł – 20,4% Budownictwo – 11,4% Handel – 22,3% Usługi – 49,9%
Udział w tworzeniu miejsc pracy	Mikro – 35,41% Małe – 13,97% Średnie – 18,45% Razem sektor MSP – 67,83% Duże – 32,17%	Mikro – 29,17% Małe – 20,45% Średnie – 17,27% Razem sektor MSP – 66,89% Duże – 33,11%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Arkuszy Informacyjnych SBA – Annual Report on European SMEs 2015/2016, Komisja Europejska, Bruksela 2016; dane dotyczą 2013 r.

W Polsce działa 1,84 mln przedsiębiorstw, wśród tych firm większość (99,8%) stanowią przedsiębiorstwa mikro, małe i średnie – jest ich odpowiednio 1,76 mln, 59,2 tys. oraz 15,5 tys. duże przedsiębiorstwa to grupa 3,4 tys. podmiotów. Sektor przedsiębiorstw tworzy 73,5% PKB, małe i średnie przedsiębiorstwa generują 50,1% PKB, czyli co drugą złotówkę tej wartości. Spośród wszystkich grup przedsiębiorstw według wielkości największy udział w tworzeniu PKB mają mikroprzedsiębiorstwa – ok. 30,8% (PARP, 2016).

Małe i średnie przedsiębiorstwa często napotykają problemy, których duże firmy zazwyczaj nie muszą rozwiązywać. Niektóre z typowych problemów wśród MSP to: brak wsparcia informatycznego, brak formalnych procedur organizacji, brak dostępu do źródeł finansowania. Ze względu na brak czasu i kompetencji MSP często nie wykorzystują narzędzi zarządzania. Z drugiej strony należy wskazać na ograniczony zakres narzędzi zarządzania dedykowanych dla tego rodzaju podmiotów. W firmach małych w ogóle nie wykorzystywanych jest wiele funkcji zarządzania, jest ono na ogół oparte na doświadczeniu, bardziej intuicyjne niż systemowe i profesjonalne. Inaczej niż w przedsiębiorstwach dużych, w mikro i małych często właściciel i zarządzający to ta sama osoba. Sprawowanie kontroli przez właściciela ma swoje zalety jak i wady.

### 3. Determinanty rozwoju MSP w Polsce

Rozwój sektora małych i średnich przedsiębiorstw jest bardzo ważny z punktu widzenia wzrostu gospodarczego całego kraju. Analiza sytuacji polskich MSP pokazuje, że ilościowo nie odbiegamy od poziomu Unii Europejskiej. Zastanawiający jest jednak jakościowy zakres ich rozwoju, przede wszystkim efektywności gospodarowania, stopień konkurencyjności czy innowacyjności. Za przejaw rozwoju przedsiębiorstwa uznaje się:

- wzrost zysku,
- zwiększenie udziału w obrotach na rynku,
- poszukiwanie nowych rynków zbytu,
- wprowadzenie na rynek nowych i zmodyfikowanych wyrobów,
- zwiększenie potencjału finansowego,
- skomputeryzowanie systemu ewidencji,
- zdolność dostosowywania się do nowych zmian w otoczeniu,
- poszerzenie wiedzy technicznej,
- zwiększenie zakresu stosowanych badań.

Małe i średnie przedsiębiorstwa są stymulatorem gospodarki. Ich wysoka jakość będzie mieć bezpośrednie przełożenie na podniesienie konkurencyjności gospodarki w skali światowej. Warto więc zastanowić się nad czynnikami, które mają wpływ na ich rozwój. Jakie są bariery rozwoju, a które czynniki mogą wpływać na dynamiczny wzrost. Literatura przedmiotu definiuje dwie grupy barier rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw: bariery o charakterze zewnętrznym (makroekonomiczne) oraz bariery o charakterze wewnętrznym (mikroekonomiczne). Obecnie wśród barier rozwoju polskich małych i średnich przedsiębiorstw można wskazać:

- bariery wynikające z polityki państwa, w tym regulacje prawne, poziom opodatkowania, niejasne przepisy,
- bariera kapitałowa – związana z niedostateczną ilością kapitału rzeczowego i finansowego, ograniczonym dostępem do źródeł finansowania zewnętrznego,
- bariera kadrowa – czyli niedostateczne kwalifikacje pracowników, brak możliwości pozyskania wykwalifikowanej kadry, wysoka fluktuacja pracowników,
- bariera edukacyjna – brak efektywnego i dostępnego systemu kształcenia przedsiębiorców w zakresie small businessu, niski stopień wykorzystania Internetu w działalności gospodarczej, niedostateczny dostęp do informacji gospodarczej,
- bariera korupcyjna – związana z nieuczciwą konkurencją i korupcją,
- bariera społeczna – w tym niedostateczna kultura przedsiębiorczości, brak akceptacji i poparcia społecznego, niski prestiż społeczny przedsiębiorcy (częste pejoratywne określanie małego przedsiębiorcy jako „kombinatora” czy wręcz „oszusta”),

- bariery związane z zarządzaniem – związane z brakiem dostatecznych umiejętności przedsiębiorców w zakresie sprzedaży i marketingu, planowania działalności, zarządzania finansowego, jak również spowodowane niewłaściwym dostępem do źródeł informacji oraz szans pojawiających się na rynku i inne.

#### 4. Kapitał ludzki w małych i średnich przedsiębiorstwach

Wzrost gospodarczy w aspekcie makroekonomicznym jest rezultatem rozwoju podmiotów w kontekście mikro. Na przestrzeni lat uległa ewolucji rola poszczególnych czynników wzrostu. W tradycyjnej ekonomii podkreślano znaczenie innych czynników dla pomnażania bogactwa niż obecnie. Czynniki o charakterze tradycyjnym to zasoby naturalne, ziemia, zasoby pracy i kapitału. Współczesna ekonomia szczególną uwagę zwraca na takie czynniki jak innowacyjność oraz kapitał ludzki. (Dobrzański P., 2016)

Kapitał ludzki w literaturze przedmiotu jest różnie definiowany. Można go definiować z punktu widzenia potencjału państwa (makro), oznacza wówczas potencjał zgromadzony we wszystkich obywatelach, wyrażający się w ich wykształceniu, doświadczeniu życiowym, postawach, umiejętnościach, który może służyć poprawie aktualnego i przyszłego dobrobytu społecznego. (Raport o kapitale intelektualnym Polski, 2008) W ujęciu mikro można mówić, iż jest to ogół specyficznych cech i właściwości ucieleśnionych w pracownikach, charakteryzujących się różnymi talentami, trwale związanych z firmą, którzy tworzą jej wartość ekonomiczną. (H. Król, A. Ludwiczynski, 2008)

Podmioty sektora MSP mają duży udział w kreowaniu miejsc pracy w skali państwa, a także kreowaniu ekonomiki państwa. Jako takie powinny korzystać z wielu przywilejów prawnych. W Polsce brak jednak udogodnień prawnych stymulujących małą i średnią przedsiębiorczość. Jednym z najważniejszych atutów MSP jest ich elastyczność, potrzebując więc elastycznych formy zatrudnienia, gdy tymczasem są poddani tym samym rygorom co duże firmy, przez co nie mogą często spełnić wszystkich wymogów.

Słuszne postulaty formułuje Kamińska B., pisząc że, jeśli podmioty chcą być postrzegane jako nowoczesne i innowacyjne, muszą inwestować w nowy zasób, jakim jest kapitał ludzki, bowiem jakość procesów zachodzących w organizacji zależy w dużej mierze od czynnika ludzkiego. Tak więc rozwój kapitału ludzkiego odgrywa ważną rolę w przedsiębiorstwie, gdyż przynosi firmie wartość dodaną. (Kamińska B., 2016)

Wnioski nakreślone przez Kamińską B. dotyczą przedsiębiorstw ogólnie, można je jednak precyzować w stosunku do MSP. Interesujące badanie w zakresie zależności konkurencyjności i kapitału ludzkiego w MSP przeprowadził zespół pod kierownictwem H. Króla. Wyniki przeprowadzonych przez nich badań potwierdzają hipotezę o istnieniu dużej zależności pomiędzy kapitałem ludzkim a konkurencyjnością. (Król H., 2007). Wśród 49,4% badanych

przedsiębiorstw niski poziom zarządzania kapitałem ludzkim wiązał się z niskim poziomem konkurencyjności, 7,4% firm posiadało wysoki poziom zarządzania kapitałem ludzkim i wysoką konkurencyjnością.

Skuteczne zarządzanie zasobem kapitału ludzkiego przede wszystkim umożliwia przedsiębiorcom podejmowanie działań prowadzących do zwiększenia zaangażowania i satysfakcji zatrudnionych, co przekłada się na większą efektywność pracy, a także wzrost wyników finansowych i wartości firmy. Zależność między poziomem konkurencyjności a kapitałem ludzkim jest faktem. Jednak nie przekłada się to na świadomość decydentów w sektorze MSP. Nie posiadają oni sprecyzowanej strategii zarządzania tym ważnym zasobem. Wielu z nich wciąż próbuje oprzeć swoją przewagę na niskich kosztach a co za tym idzie - niskiej wartości kapitału ludzkiego. Ponadto posiadają relatywnie słabą wiedzę na temat zarządzania i pomiaru kapitału ludzkiego (brak szkoleń w tym zakresie, niewielkie wykorzystanie profesjonalnych agencji doradztwa personalnego czy agencji badawczych z uwagi na koszty; samodzielne i intuicyjne tworzenie narzędzi badawczych). (PARP, 2015)

Nieświadomość znaczenia kapitału ludzkiego w organizacji powoduje, że większość małych i średnich firm nie widzi potrzeby przeprowadzania pomiaru tego zasobu, pozostałe poświęcają temu niewiele uwagi, tłumacząc ten fakt wysokimi kosztami prowadzenia pomiaru oraz brakiem odpowiednio wykwalifikowanych do tego celu pracowników. Mają też problemy z interpretacją uzyskanych wyników.

W obliczu intensyfikacji kontaktów gospodarczych w ramach wspólnego rynku w UE polscy przedsiębiorcy z branży MSP muszą inwestować w odpowiednio przeszkoloną kadre. Warto zaznaczyć, że UE otwiera nowe rynki zbytu i możliwości współpracy, a także daje możliwość pozyskiwania pracowników z innych krajów, co rozszerza możliwości rekrutacyjne. Także korzystanie z unijnych funduszy może pozwolić MSP na dynamiczny rozwój. Niewątpliwie MSP mogą mieć dla siebie wielką szansę na rozwój.

## **5. Innowacyjność w małych i średnich przedsiębiorstwach**

Polska gospodarka rozwija się dynamicznie, potwierdzają to podstawowe wskaźniki gospodarcze: wzrost PKB, niska inflacja, poziom inwestycji. Uważana jest za lidera przemian gospodarczych Europy Środkowej. Z roku na rok osiąga wyższe pozycje w rankingach międzynarodowych. Jest jednak obszar, w którym od początku transformacji ma duże trudności, jest nim innowacyjność. Analiza danych przedstawionych w raportach międzynarodowych pokazuje, że poziom nowoczesności Polski jest niższy od poziomu większości państw Unii Europejskiej, a należy pamiętać że gospodarka Unijna również nie jest światowym liderem (patrz tabela nr 2). W kontekście globalnym stopień innowacyjności UE jest nadal niższy niż w Korei Południowej, Stanach Zjednoczonych i Japonii. Pod

pojęciem innowacji najczęściej znajdziemy informację, że jest to wdrożenie nowego lub istotnie ulepszanego produktu (wyrobu lub usługi), nowego lub istotnie ulepszanego procesu, nowej metody marketingu lub nowej metody organizacji w zakresie praktyk biznesowych, organizacji miejsca pracy bądź relacji ze środowiskiem zewnętrznym (Oslo Manual 2005).

Tabela 2

## Pozycja Polski w międzynarodowych rankingach innowacyjności

Nazwa rankingu	Pozycja Polski, w danym roku,	Lider rankingu
Indeks NRI Światowego Forum Gospodarczego	50 pozycja w 2015 roku, na 134 badanych krajów	Szwajcaria 1, Singapur 2, USA 3
Human Development Index (HDI)	36 pozycja w 2016 roku na 188 badanych krajów	Norwegia 1, Australia 2, Szwajcaria 3
Bloomberg Innovation Index	22 pozycja w 2017 roku na 50 podmiotów	Korea Południowa 1, Niemcy 2, Szwecja 3
The Digital Economy and Society Index, DESI	23 pozycja w 2017 roku na 28 badanych państw	Dania 1, Finlandia 2, Szwecja 3
European Innovation Scoreboard	23 pozycja w 2016 roku na 35 badane państw	Szwajcaria 1, Szwecja 2, Dania 3
Liczba patentów zgłoszonych przez rezydentów w poszczególnych państwach UE w Europejskim Urzędzie Patentowym	12,24 patentów na mln mieszkańców w 2012 roku	Niemcy 279,17, Finlandia 271,19, Dania 269,59 24 patentów na mln mieszkańców

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Kisielnicki 2016,

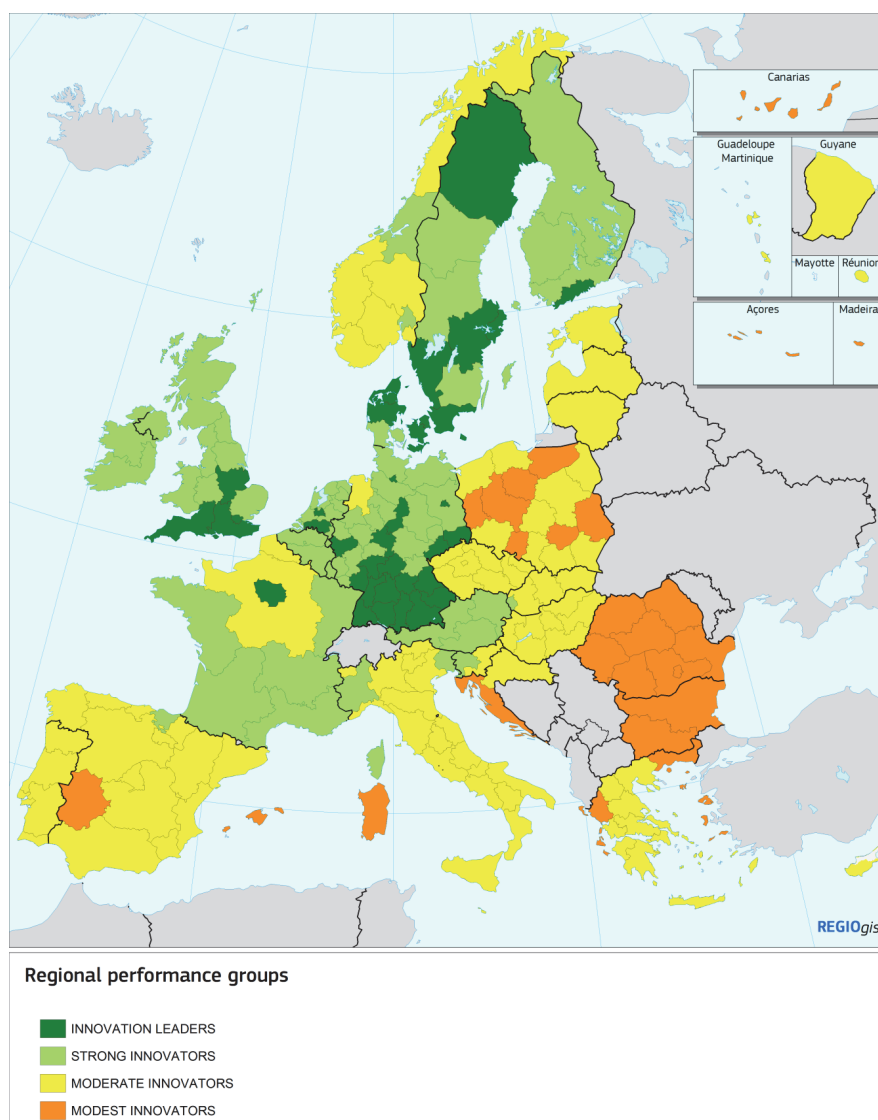
[http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016\\_human\\_development\\_report.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf),

<http://reports.weforum.org/global-information-technology-report-2015/economies/#economy=POL>,

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>,

<https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-01-17/sweden-gains-south-korea-reigns-as-world-s-most-innovative-economies>, [http://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/facts-figures/scoreboards\\_pl](http://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/facts-figures/scoreboards_pl)

Europejski Ranking Innowacyjności (European Innovation Scoreboard EIS) jest rankingiem zaprojektowanym przez Komisję Europejską i Uniwersytet w Maastricht w celu realizacji Strategii Lizbońskiej. Poza krajami UE obejmuje też, Turcję, Islandię, Norwegię, Szwajcarię oraz odniesienia do Stanów Zjednoczonych i Japonii. EIS analizuje wyniki poszczególnych krajów używając w tym celu 26 wskaźników pogrupowanych w pięciu kategoriach. Na ich podstawie państwa są dzielone na cztery grupy: liderzy innowacyjności, silni innowatorzy, umiarkowani innowatorzy, innowatorzy o skromnych wynikach. Przez lata Polska była zaliczana do ostatniej grupy, w 2016 roku znajdowała się na 23. pozycji i była sklasyfikowana do grupy umiarkowanych innowatorów. Niestety nadal znajduje się poniżej średniej europejskiej w większości 26 analizowanych obszarów. Dobre wyniki osiągamy w obszarach: osób z wykształceniem wyższym, młodzieży z wykształceniem średnim, nakładach na działalność B+R w sektorze przedsiębiorstw jako procent PKB, liczbie zarejestrowanych nowych wzorów przemysłowych.



Rys. 1. Wyniki innowacyjności regionów 2016

Źródło: Regional Innovation Scoreboard 2016 - Executive Summary,  
<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/18046>

Europejski Ranking Innowacyjności jest przydatnym źródłem informacji dotyczącym szeroko rozumianej działalności innowacyjnej przedsiębiorstw europejskich (dane z Community Innovation Survey - CIS). Wskaźnik ten bazuje na wskaźnikach, wśród których cztery są istotne z punktu widzenia innowacyjności MSP:

- udział MSP samodzielnie wprowadzających innowacje w MSP ogółem (lider Islandia, Polska pozycja 32),
- udział innowacyjnych MSP współpracujących z innymi MSP ogółem (lider Luksemburg, Polska pozycja 34),
- MSP wprowadzające innowacje produktowe i procesowe w stosunku do ogółu MSP (lider Islandia, Polska pozycja 32)
- MSP wprowadzające innowacje marketingowe i organizacyjne w stosunku do ogółu MSP (lider Luksemburg, Polska pozycja 34).



Powyższe wskaźniki cząstkowe pozwalają na uplasowanie innowacyjności Polskich MSP na tle Unii Europejskiej. Pierwszy, dotyczący samodzielnego wprowadzenia na rynek innowacyjnych produktów lub usług znajduje się 35 punktów procentowych poniżej średniej UE. Drugi, wskazujący na przedsiębiorstwa będące w kooperacji w obszarze tworzenia innowacji z innymi podmiotami znajduje się 37 punktów poniżej średniej. Także trzeci i czwarty wskaźnik jest poniżej średniej UE, odpowiednio 43 i 39 punktów procentowych. Należy się więc zastanowić, co w tak znaczącym stopniu przeszkadza i ogranicza innowacje, a co może je stymulować. Wśród czynników, które mogą stymulować inwestycje w małych i średnich przedsiębiorstwach w Polsce wymienić należy:

- wysoki poziom wykształcenia młodych ludzi,
- rozbudowane (choć zaniedbane i niedoinwestowane) zaplecze B+R,
- niskie koszty pracy,
- elastycznych pracowników,
- korzystne położenie geograficzne,
- chłonny rynek zbytu.

Wśród barier utrudniających rozwój innowacyjności najczęściej wymienia się:

- niskie nakłady inwestycyjne, utrudniony dostęp do środków wsparcia finansowego,
- brak współpracy przedsiębiorstw z instytucjami B+R,
- brak spójnej, stabilnej wizji na poziomie kraju z tym zakresie,
- niestabilne przepisy prawne,
- obciążenia fiskalne, brak zwolnień dla przedsiębiorstw innowacyjnych, i inne.

Innowacyjność w obszarze mikroekonomicznym jest jednym z czynników wpływających na konkurencyjność przedsiębiorstw oraz ich rozwój. Zaprezentowane dane wskazują na niski poziom innowacyjności sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Podejmowane są próby rozwiązania tego problemu na poziomie kraju, istnieje wiele programów i zachęt dla podmiotów wprowadzających innowacje, dedykowane są liczne środki wsparcia finansowego. Ich skuteczność jak dotychczas nie jest wysoka. Wdrażanie innowacji w MSP jest trudne z wielu powodów. Bariery wdrażania innowacji, charakterystyczne dla MSP to (Kirner, 2006):

- MSP posiadają bardzo ograniczone zasoby (głównie finansowe), które muszą być właściwie wykorzystywane, ponieważ porażka może spowodować problemy z przetrwaniem firmy,
- nie posiadają profesjonalnej wiedzy w zakresie zarządzania innowacjami,
- nie są zorientowane strategicznie,
- często nie są w stanie opracować planu wdrożenia innowacji ze względu na nadmiar codziennych obowiązków przy ograniczonych zasobach ludzkich (kierowanie i podejmowanie decyzji w rękach jednej osoby, najczęściej właściciela),
- nie posiadają kompetencji w zakresie innowacji w swoich strukturach,
- są zależne od pracy poszczególnych pracowników (ograniczone zasoby ludzkie).

Niski poziom innowacji jest wynikiem niskiego poziomu inwestycji w tym zakresie. Sposoby finansowania innowacji mogą być różne. Najczęściej są to środki własne, kredyt bankowy, dotacje państwowe, środki ze źródeł zagranicznych. Duże jednostki inwestują głównie środki własne, mniejsze jednostki zmuszone są w większym stopniu finansować innowacje ze źródeł zewnętrznych, wśród których istotnym jest niewątpliwie kredyt bankowy oraz środki pochodzące z zagranicy, głównie z budżetu Unii Europejskiej. (Kokot-Stępień, 2016)

Stan obecny wskazuje na brak możliwości budowania dalszego rozwoju sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w oparciu o ich innowacyjności. Jednak obserwowane zmiany w gospodarce światowej wskazują na duże znaczenie tego obszaru w kształtowaniu stabilnego rozwoju. Brak dostosowania się do światowych trendów, a jednocześnie utrata pozycji lidera niskich kosztów (w tym także siły roboczej) może w dalszej perspektywie zahamować rozwój konkurencyjności polskich MSP, a co za tym idzie całej gospodarki.

## 6. Podsumowanie

W ostatnich latach zaobserwować można ożywione zainteresowanie zagadnieniem sektora małych i średnie przedsiębiorstwa - MSP. Słuszność tego kierunku badań potwierdzają podstawowe dane statystyczne, prezentujące udział tego typu podmiotów w gospodarce. Polskie podmioty MSP, w aspekcie ilościowym, nie odbiegają od średniej Europejskiej, jednak strona jakościowa ich aktywności może budzić już pewne zastrzeżenia. Należy rozpocząć dyskusję nad czynnikami, które pozwolą na dalszy rozwój poszczególnych podmiotów, a także sektora MSP w skali całego kraju.

W pierwszej kolejności należy rozpoznać i zrozumieć ich unikatowe i specyficzne cechy charakterystyczne. Na tej podstawie wyodrębnić ich mocne i słabe strony oraz szanse i zagrożenia rozwoju. Taka analiza pozwoli wyznaczyć kierunek wzrostu. Obecne badania wskazują na innowacyjność i kapitał ludzki jako kluczowe determinanty progresu. Analiza zagadnienia pokazuje, że mimo dużego potencjału ludzkiego w Polsce, MSP nie są w stanie w pełni go wykorzystać. Dotychczas uzyskiwano przewagę konkurencyjną dzięki niskim kosztom, nie wykorzystując narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi. Należy jak najszybciej przekształcić strategię niskich kosztów siły roboczej na strategię wysokiej jakości kapitału ludzkiego.

Innowacyjność to drugi kluczowy czynnik rozwoju każdego przedsiębiorstwa, bez względu na branżę czy wielkość. Jest ona istotna nawet dla tradycyjnych gałęzi przemysłu, gdzie mimo braku możliwości zastosowania zmian technologicznych, można zastosować innowacje organizacyjne. Na podstawie rankingów międzynarodowych, a także codziennych obserwacji ten kluczowy czynnik jest jednocześnie najsłabszą stroną polskich przedsię-

biorstw, a w szczególności tych z sektora MSP. Wydatki w tym obszarze wciąż kształtują się na niskim poziomie, nie ma też skutecznej, jednolitej strategii w skali kraju. Istnieją odrębne programy, głównie mające na celu absorpcję funduszy europejskich, jednak ich skuteczność nadal jest niska.

Odnosząc się do hipotezy badawczej postawionej na wstępie, należy stwierdzić, że obecnie przedsiębiorstwa sektora małych i średnich przedsiębiorstw w znikomym stopniu opierają swoją przewagę konkurencyjną na innowacyjności czy kapitale ludzkim. Zważywszy na obecne trendy w gospodarce światowej, należy jak najszybciej zmienić niekorzystny kurs polskich firm. Liczna, aczkolwiek słaba branża MSP potrzebuje wsparcia w tym obszarze, by nadal się rozwijać, zarówno pod względem ilościowym jak i jakościowym.

## Bibliografia

1. Grodzicki J.: Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki globalnej. Wydawnictwo UG, Gdańsk 2003, s. 75-77.
2. Król H., Ludwiczynski A.: Zarządzanie zasobami ludzkimi. PWN, Warszawa 2008, s. 65-70. Król H. (red. naukowa): Zarządzanie kapitałem ludzkim a konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw. Wydawnictwo akademickie i profesjonalne, Warszawa 2007.
3. Dobrzyński P.: Czynniki rozwoju gospodarczego Republiki Federalnej Niemiec w I dekadzie XXI wieku, [w:] Barometr Regionalny, 2016, t. 14, nr 1, s. 53-61.
4. Kamińska B.: Rozwój kapitału ludzkiego jako czynnik rozwoju firmy. [w:] Grabiec O. (red.): Zeszyty Naukowe WSH Zarządzanie, Sosnowiec 2016 (3), s. 159-172.
5. Kisielnicki J.: Innowacyjność gospodarki polskiej na tle wybranych krajów Unii Europejskiej i świata, Studia Ekonomiczne. [w:] Zeszyty Naukowe, Nr 281/2016 Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, s. 67-79.
6. Kokot-Stępień P.: Finansowanie działalności innowacyjnej przedsiębiorstw w Polsce. [w:] Otolá I.: Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie, Częstochowa 2016, nr 24, t. 1, s. 16-29.
7. Kirner E., Som O., Dreher C., Wiesenmaier V.: Innovation in KMU - Der ganzheitliche Innovationsansatz und die Bedeutung der Innovationsroutinen für den Innovationsprozess, Fraunhofer Institut System- und Innovationsforschung, 2006, <http://isi.fraunhofer.de/isi/publ/download/isi06b18/InnoKMUThesenpapier.pdf?pathAlias=/publ/downloads/isi06b18/InnoKMU-Thesenpapier.pdf> [dostęp 20.05.17.].
8. Guidelines for Collecting and Interpreting Technological Innovation, Oslo Manual. 3rd edition, OECD/Eurostat, Paris. [www.oecd.org/sti/inno/oslomanual](http://www.oecd.org/sti/inno/oslomanual) [dostęp 15.05.17.].
9. Raport o kapitale intelektualnym Polski. Warszawa 2008 [www.innowacyjnosc.gov.pl/kip/index.php](http://www.innowacyjnosc.gov.pl/kip/index.php) [dostęp 15.05.17.].

10. Regional Innovation Scoreboard 2016 - Executive Summary,  
<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/18046> [dostęp 10.05.17.].
11. Zmierzyć najtrudniej mierzalne. Dobre praktyki pomiaru kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach, PARP 2015. <http://www.parp.gov.pl/files/74/81/806/22483.pdf> s. 66-67. [dostęp 15.05.17.].