

Agata HILAROWICZ
Politechnika Śląska
Katedra Stosowanych Nauk Społecznych
e-mail: agata.hilarowicz@polsl.pl

INNOWACJE SPOŁECZNE JAKO WSPARCIE DLA INTELIGENTNYCH SPECJALIZACJI – UWARUNKOWANIA ORGANIZACYJNE

Streszczenie. W europejskich programach rozwojowych coraz częściej zwraca się uwagę na znaczenie tzw. inteligentnych specjalizacji, których wyodrębnienie pozwala na efektywniejsze, skoncentrowane finansowanie wybranych dziedzin nauki wspierających lokalną przedsiębiorczość. Jednym z ważnych aspektów skuteczności działań opartych na inteligentnych specjalizacjach są innowacje społeczne pozwalające projektować przyjazne dla nie środowisko. Projektowanie takiego środowiska wymaga przeanalizowania różnych, składających się na nie uwarunkowań. Celem niniejszego artykułu jest zwrócenie uwagi na określone aspekty organizacyjne istotne z punktu widzenia innowacyjności społecznej. Artykuł ma charakter koncepcyjny.

Słowa kluczowe: inteligentne specjalizacje, innowacje społeczne, uwarunkowania organizacyjne

SOCIAL INNOVATION AS SUPPORT FOR SMART SPECIALIZATION – ORGANIZATIONAL DETERMINANTS

Summary. In the European development programs more and more attention is paid to the importance of the so-called smart specialization, focus on which allows more efficient funding of selected areas of science to support local entrepreneurship. One important aspect of the effectiveness of actions based on smart specialization is social innovation which allows to design environment friendly to it. Designing such an environment requires analyzing different conditions influencing it. The purpose of this article is to draw attention to specific organizational aspects relevant from the point of view of the social innovation. The article has a conceptual nature.

Keywords: Smart specialization, social innovations, organizational determinants

1. Wstęp

W europejskich programach rozwojowych coraz częściej zwraca się uwagę na znaczenie tzw. inteligentnych specjalizacji, których wyodrębnienie pozwala na efektywniejsze, skoncentrowane finansowanie wybranych dziedzin nauki wspierających lokalną przedsiębiorczość. Chodzi tutaj o wygenerowanie unikalnych atutów i możliwości na podstawie danej struktury przemysłu i charakterystycznej dla danego regionu bazy wiedzy. Koncepcja inteligentnej specjalizacji oparta jest na założeniu, że dzięki koncentracji zasobów wiedzy i nakierowaniu ich na ograniczoną liczbę priorytetowych działań gospodarczych kraje i regiony zyskają i utrzymują przewagę konkurencyjną w światowej gospodarce¹.

Szczególnie istotne są tutaj dwie kwestie, których kwintesencją ma być nazwa koncepcji. Po pierwsze, chodzi o łączenie sfery badawczej i innowacji z rozwojem gospodarczym danych regionów, przy wykorzystaniu metody tzw. przedsiębiorczego odkrywania. Przedsiębiorcze odkrywanie ma polegać na angażowaniu różnych interesariuszy (firm, osób prywatnych i organizacji mających przedmiotową wiedzę) w proces tworzenia strategii. Po drugie, uwzględnienie w powyższym procesie powiązań z otoczeniem zewnętrznym. Chodzi tu o przyjęcie zasady osadzenia w lokalnych uwarunkowaniach (*place based approach*), co ma znaczenie przy ustalaniu celów².

Jednym z ważnych aspektów skuteczności działań opartych na inteligentnych specjalizacjach są innowacje społeczne pozwalające projektować przyjazne dla nich środowisko. Innowacje społeczne to innowacje, w przypadku których zarówno cele, jak i środki mają charakter społeczny. Definiuje się je jako nowe pomysły (produkty, usługi i modele), które jednocześnie zaspokajają potrzeby społeczne oraz budują nowe społeczne relacje lub współpracę. Projektowanie środowiska sprzyjającego innowacjom społecznym wymaga przeanalizowania różnych, składających się na nie uwarunkowań, w tym kwestii: komunikacyjnych, etycznych, psychologicznych, geopolitycznych czy organizacyjnych. Uwarunkowaniom tym poświęcona została seria artykułów, z których niniejszy ukierunkowany jest na wskazanie określonych aspektów organizacyjnych, istotnych z punktu widzenia innowacyjności społecznej.

Podstawowym założeniem rozważań jest, iż w procesie tworzenia innowacji niezmiernie ważne jest respektowanie określonych czynników organizacyjnych. Czynniki te kształtują relacje społeczne, a poprzez to tworzą środowisko przyjazne innowacjom. Zasadniczo chodzi tutaj o dostrzeżenie, uwzględnienie i ustalenie znaczenia wpływu kontraktów zatrudnień

¹ Przewodnik Strategii Badań i Innowacji na rzecz inteligentnej specjalizacji (RIS 3), EU, Luksemburg 2012, s. 13, http://rpo2020.lubuskie.pl/wp-content/uploads/2013/03/RIS3_guide_PL.pdf, 5.05.2016.

² Ibidem, s. 17.

niowych, różnych form organizacji pracy oraz kwestii związanych z różnorodnością w trakcie projektowania relacji społecznych. Artykuł ma charakter koncepcyjny.

2. Inteligentna specjalizacja – pojęcie i znaczenie

Pojęcie inteligentnych specjalizacji jest wpisane w strategię unijną polegającą na wyznaczeniu priorytetów gospodarczych w obszarach prac badawczych, rozwojowych i innowacyjności na lata 2014-2020³. Poprzez inteligentne specjalizacje rozumie się te dziedziny wiedzy/nauki, które zapewniają wzrost wartości dodanej gospodarki i jej konkurencyjności w wyniku: jej unowocześniania, przekształceń strukturalnych, zróżnicowania produktów i usług oraz wprowadzania innowacyjnych rozwiązań społeczno-gospodarczych, przy uwzględnieniu idei wzrostu inteligentnego, zrównoważonego, a także sprzyjającego włączeniu społecznemu.

W semantyce unijnej⁴:

- wzrost inteligentny (*smart growth*) oznacza rozwój oparty na wiedzy i innowacjach;
- wzrost zrównoważony (*sustainable growth*) jest równoznaczny z transformacją w kierunku gospodarki konkurencyjnej i niskoemisyjnej, efektywnie alokującej i wykorzystującej zasoby, w tym surowce naturalne, z myślą o przyszłych pokoleniach;
- wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu (*inclusive growth*) ma prowadzić do włączania jednostek, grup czy kategorii społecznych w funkcjonowanie szerszego społeczeństwa, oznacza gospodarkę charakteryzującą się wysokim poziomem zatrudnienia, zapewniającą spójność w wymiarze gospodarczym, społecznym i terytorialnym⁵.

Realizacja powyższych założeń ma prowadzić gospodarki krajów unijnych do wysokiego poziomu zatrudnienia, wydajności i spójności społecznej. Inteligentne specjalizacje są to zatem te obszary rozwojowe, które są uważane za najbardziej przyszłościowe i zalicza się je do priorytetowych, jeżeli chodzi o politykę naukową i innowacyjną krajów unijnych. Sama koncepcja inteligentnej specjalizacji nie jest jednak pojęciem nowym. Wprowadzona ona została do nomenklatury unijnej w latach 2006-2009, jako efekt pracy grupy ekspertów o nazwie „Wiedza na rzecz wzrostu”. Badania prowadzone w tym czasie poświęcone były analizie rozbieżności w wydajności pomiędzy Europą a Stanami Zjednoczonymi. Eksperti doszli do wniosku, iż zauważalne w tej sferze różnice na korzyść Stanów Zjednoczonych

³ Krajowa Inteligentna Specjalizacja, Opracowanie Ministerstwa Gospodarki, s. 2, <http://www.mg.gov.pl/files/upload/15049/Krajowa%20inteligentna%20specjalizacja.pdf>, 5.05.2016.

⁴ National/regional innovation strategies for smart specialisation (RIS3), Cohesion Policy 2014-2020, http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/2014/smart_specialisation_en.pdf, 5.05.2016.

⁵ Przewodnik...

wynikają przede wszystkim z ich wyższej specjalizacji ekonomicznej i technologicznej oraz większej zdolności do określania priorytetów pozwalających ukierunkować wysiłki i zasoby na poziomie rozwoju regionalnego. Podkreślano zatem konieczność zmian w podejściu europejskim i znaczenie strategicznego, nowego podejścia do rozwoju, opartego na efektywniejszym wydatkowaniu środków publicznych, skoncentrowanym tylko na pewnych dziedzinach wiedzy lub obszarach działania. Wskazano na znaczenie metodycznego odkrywania i odsłaniania kluczowych dla danego kraju i regionu obszarów wiedzy, tworzących największy potencjał naukowy i technologiczny, który jako taki powinien być wspierany przez przemysł, ponieważ ma szansę stworzyć niszy, stanowiący fundament konkurencyjności charakter⁶.

Działania ukierunkowane na wzrost inteligentnych specjalizacji mają na celu⁷:

- stymulowanie rozwoju gospodarczego kraju na podstawie innowacji, efektywność podejmowanych działań i wymierne efekty społeczno-gospodarcze,
- większą koncentrację i efektywniejsze wykorzystanie funduszy unijnych,
- poprawę koordynacji i synergii działań pomiędzy inicjatywami podejmowanymi na poszczególnych szczeblach – wspólnotowym, krajowym i regionalnym.

Jednocześnie inteligentna specjalizacja ma stanowić użyteczny instrument do sprostania na poziomie krajowym wyzwaniom lokalnym, takim jak zmiany demograficzne, ograniczony dostęp do surowców naturalnych, bezpieczeństwo energetyczne i zmiany klimatyczne⁸. Każdy z krajów indywidualnie określa obszary, w których dysponuje przewagą, tj. zdolnościami, lub które posiadają potencjał rozwojowy.

Komisja Europejska zaleca, aby w procesie tworzenia strategii inteligentnej specjalizacji (systemu identyfikacji, weryfikacji oraz wspierania obszarów inteligentnej specjalizacji)⁹:

- angażować kluczowych partnerów na szczeblu krajowym i regionalnym, tj. władze, instytucje społeczno-gospodarcze i naukowe, przemysł (tzw. potrójna helisa: administracja, nauka i biznes) i partnerów społecznych (w tym odbiorców i użytkowników innowacji) w proces tzw. przedsiębiorczego odkrywania (*entrepreneurial discovery proces*);
- koncentrować wsparcie na krajowych i regionalnych obszarach specjalizacji opartych na wiedzy, ze szczególnym uwzględnieniem współpracy pomiędzy sektorem biznesu, instytucji badawczych i uniwersytetów;

⁶ Foray D., David P.A., Hall B.H.: Smart Specialisation – the concept, [in:] Knowledge for Growth. Prospects for science, technology and innovation. Selected papers from Research Commissioner Janez Potočnik's Expert Group, 2009, p. 21, http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/selected_papers_en.pdf, 5.05.2016.

⁷ Krajowa..., s. 2-3.

⁸ Ibidem, s. 4.

⁹ National...

- integrować odgórne i oddolne inicjatywy badawczo-rozwojowe: wspólne działania publicznego i prywatnego sektora w obszarze badań, rozwoju technologicznego i innowacji, finansowane z Funduszy Strukturalnych;
- prowadzić do koncentracji nakładów na badania i innowacje oraz eliminować niekorzystne zjawiska, takie jak rozdrobnienie środków czy powielanie badań;
- wskazywać na międzysektorowe obszary specjalizacji, rozwój klastrów klasy światowej i tworzenie przestrzeni dla zróżnicowanych powiązań międzysektorowych;
- prowadzić do zwiększania udziału nakładów prywatnych na finansowanie działalności badawczo-rozwojowych¹⁰.

Każdy z krajów unijnych tworzy systemowe ramy dla inteligentnych specjalizacji. Ramy takie dla Polski są dostępne na stronach Ministerstwa Gospodarki i zapisane są w Strategii Innowacyjności i Efektywności Gospodarki: „Dynamiczna Polska”, której dokumentem wykonawczym jest Program Rozwoju Przedsiębiorstw do 2020 roku, stanowiący kompleksowy katalog instrumentów rozwoju innowacyjności i przedsiębiorczości w Polsce. Kluczowymi dokumentami do określania krajowych inteligentnych specjalizacji w Polsce są: 1) *Foresight* technologiczny przemysłu – *InSight2030*, opracowany na zlecenie Ministerstwa Gospodarki oraz 2) Krajowy Program Badań, opracowany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

W pierwszym z wymienionych dokumentów wskazano na 99 technologii przemysłowych, które uznano za kluczowe, napędowe dla polskiej gospodarki. Pogrupowano je w następujących polach badawczych: 1) biotechnologie przemysłowe; 2) nanoprocesy i nanoproducty; 3) zaawansowane systemy wytwarzania i materiały; 4) technologie informacyjne i telekomunikacyjne; 5) mikroelektronika; 6) fotonika; 7) technologie kogeneracji i racjonalizacji gospodarowania energią; 8) surowce naturalne; 9) zdrowe społeczeństwo; 10) zielona gospodarka.

Krajowy Program Badań, przygotowany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, obejmuje siedem strategicznych, interdyscyplinarnych kierunków badań naukowych. Zalicza się do nich: 1) nowe technologie w zakresie energetyki; 2) choroby cywilizacyjne, nowe leki, oraz medycyna regeneracyjna; 3) zaawansowane technologie informacyjne, telekomunikacyjne i mechatroniczne; 4) nowoczesne technologie materiałowe; 5) środowisko naturalne, rolnictwo i leśnictwo; 6) społeczny i gospodarczy rozwój Polski w warunkach globalizujących się rynków; 7) bezpieczeństwo i obronność państwa.

Jednym z elementów niezbędnych dla tworzenia inteligentnych specjalizacji są innowacje społeczne.

¹⁰ Krajowa..., s. 2-3.

3. Innowacje społeczne

Innowacje społeczne można rozpatrywać z różnych perspektyw i dziedzin nauki, m.in.: ekonomii, zarządzania, socjologii, polityki społecznej i innych. Ich zakres znaczeniowy jest również ujmowany bardzo szeroko. Ogólnie poprzez innowacje społeczne rozumie się nowe sposoby, tj. odmienne od dotychczasowych, rozwiązywania problemów społecznych. Warunkiem jest to, aby były one efektywniejsze i skuteczniejsze od tradycyjnych form działania. Innowacją społeczną może być produkt, proces tworzenia, technologia, zasada, idea, ustawodawstwo, ruch społeczny, interwencja oraz kombinacja kilku z nich¹¹. Zasadniczo innowacja kojarzona jest ze zmianą¹². Grudzewski i Hejduk dodatkowo wskazują na konkretny wymiar takiej zmiany, czyli sprawniejsze poruszanie się na rynku lub uzyskiwanie lepszych wyników ekonomicznych¹³. Zmiana ta ma być poniekąd odpowiedzią na rosnące problemy, wyzwania i niejednoznaczności współczesnego świata, takie jak: pogłębiające się nierówności społeczne, bezrobocie, starzenie się społeczeństw, wykluczenia społeczne, zmiany klimatyczne, zanieczyszczenie środowiska i inne niekorzystne tendencje. Stąd też pojęcie innowacji społecznych wpisuje się permanentnie w problematykę inteligentnych specjalizacji i programy Unii Europejskiej¹⁴. Do inicjatyw Komisji Europejskiej w obszarze innowacji społecznych zalicza się m.in. następujące programy: Europejski program walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym, Innowacyjna Unia, Inicjatywa na rzecz przedsiębiorczości społecznej, pakiety na rzecz zatrudnienia i inwestycji socjalnych, Agenda cyfrowa, Nowa polityka przemysłowa, Partnerstwo innowacji dla aktywnego i zdrowego starzenia się¹⁵.

Proces innowacyjny wymaga dostrzeżenia sensu wprowadzenia zmian oraz przekonania, że zamierzone innowacje są pożądane i potrzebne. Konieczna jest również systematyczna analiza oczekiwań użytkowników i klientów, ukierunkowanie na realizację konkretnego celu oraz skuteczne przywództwo¹⁶. Innym, niezmiernie ważnym aspektem tego procesu jest idea dzielenia się, np. wiedzą, informacją czy miejscem, i tworzenie na tej bazie modeli biznesowych¹⁷. W takim rozumieniu powstanie innowacji wymaga modyfikacji

¹¹ Sempruch G.: Innowacje społeczne – innowacyjne instrumenty polityki społecznej w projektach finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. „Zarządzanie Publiczne”, nr 2(18), 2012, s. 33-45.

¹² Baruk J.: Zarządzanie wiedzą i innowacjami. A. Marszałek, Toruń 2006, s. 102.

¹³ Grudzewski W.M., Hejduk I.K.: Systemy zarządzania wiedzą – nowy paradygmat czy wyzwanie?, [w:] Hejduk I.K. (red.): Przedsiębiorstwo przyszłości. Fikcja i rzeczywistość. Warszawa 2004, s. 19.

¹⁴ Wronka-Pośpiech M.: Innowacje społeczne – pojęcie i znaczenie. Zeszyty Naukowe. Uniwersytet Ekonomiczny, Katowice 2012/2015, s. 125.

¹⁵ Kwaśniewski W.: Jak wspierać rozwój innowacji społecznych?, [w:] Olejniczuk-Merta A. (red.): Innowacje społeczne – od idei do upowszechniania efektu. Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur, Warszawa 2014, s. 29.

¹⁶ Hilarowicz A., Pollak A.: Zespół wirtualny jako przykład rozwiązania innowacyjnego i narzędzia do tworzenia innowacji. *Chowanna*, nr 2, 2010, s. 165.

¹⁷ Zadura-Lichota P.: Wprowadzenie. Dyfuzja innowacji i kulturowe kody innowacyjności a „sprawa polska”, [w:] Zadura-Lichota P. (red.): Świat innowacyjnego społeczeństwa. Trendy na najbliższe lata. PARP, Warszawa 2013, s. 15.

funkcjonowania jednostek, co ma swoje konsekwencje w szeregu zjawisk na gruncie szeroko rozumianej organizacji i w różnych obszarach życia społeczno-gospodarczego. Zmianie podlegają technologie, zadania, ludzie i cele organizacji¹⁸. Jak wskazuje Wronka-Pośpiech, w literaturze przedmiotu innowacje społeczne pojawiają się w kontekście następujących zjawisk¹⁹:

- transformacji społecznej: w tym m.in.: wzrostu znaczenia społeczeństwa obywatelskiego, społecznej odpowiedzialności biznesu, skupienia się przedsiębiorstw na edukacji i opiece zdrowotnej;
- zarządzania organizacją: tj. oparcia strategii biznesu na kapitale ludzkim, instytucjonalnym i społecznym, modernizacji stosunków przemysłowych, wprowadzenia rozwiązań z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania *non-profit*;
- przedsiębiorczości społecznej: obejmującej rozwój przedsiębiorstw społecznych, reinwestujących uzyskiwane nadwyżki w cele społeczne;
- rozwoju nowych produktów, usług i programów dotyczących m.in. innowacji w sektorze publicznym i świadczenia usług publicznych;
- modelu zarządzania (*governance*), wzmocnienia pozycji i zwiększenia zdolności instytucji społecznych.

Innowacje społeczne, na co zwraca uwagę Kwaśnicki, niezależnie od sposobu ich definiowania, same w sobie zawierają postulowany *społeczny* element²⁰. Stąd też, nawet jeżeli noszą znamiona czystej innowacji technicznej, to zawsze mają charakter społeczny, wyrażający się pozytywnym wpływem na styl życia społecznego. Taki pozytywny wpływ oznacza wzrost zdolności społeczeństwa do działania²¹. Rozwój innowacji społecznych wymaga zatem stworzenia odpowiedniego klimatu sprzyjającego tego rodzaju zmianom. W procesie tym należy uwzględnić szereg czynników o różnym charakterze i znaczeniu. Jak już wspomniano we wstępie, w niniejszych rozważaniach szczególnie interesujące są uwarunkowania natury organizacyjnej.

4. Uwarunkowania organizacyjne innowacji społecznych

W Strategii Innowacji przyjętej przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju działalności innowacyjnej przypisuje się silniejszy niż dotąd nacisk na decentralizację zarządzania projektami, plastyczność organizacji, autonomię personelu, pobudzanie

¹⁸ Ratajczak Z.: Człowiek w sytuacji innowacyjnej. PWN, Warszawa 1980, s. 130.

¹⁹ Wronka-Pośpiech M.: op.cit., s. 125-126.

²⁰ Kwaśnicki W.: op.cit., s. 28.

²¹ Ibidem.

kreatywności, stymulowanie wzajemnego zaufania, komunikację i przywództwo²². Powyższe podejście koreluje z koniecznością uwzględnienia określonych uwarunkowań natury organizacyjnej, psychologicznej i komunikacyjnej, w tym sposobu realizacji funkcji personalnej w procesie tworzenia innowacji społecznych. W przyjętych kontekstach chodzi zwłaszcza o te aspekty, które konstytuują środowisko społeczne i jednocześnie wynikają z podstawowych warunków zaistnienia relacji interpersonalnych, o których pisze Berger, czyli świadomości swojego istnienia i liczenia się ze sobą, wzajemnego wpływu, uzgodnienia społecznej formy kontaktu oraz wymiarów otoczenia wpływających na zachowanie²³. Innymi słowy, niezależnie od rodzaju innowacji społecznych uwzględnienie społecznych warunków współdziałania (czynników miękkich) i zapewnienie komfortu w zakreślonych obszarach może przynieść pozytywne efekty adaptacyjne. Stąd też podstawowym założeniem rozważań jest, iż respektowanie określonych czynników organizacyjnych obok komunikacyjnych, etycznych, psychologicznych czy geopolitycznych, oraz ukierunkowane zmiany pewnych elementów środowiska społecznego wpływają w istotny sposób na proces tworzenia innowacji. Są to jednocześnie obszary trudne do zmiany, głównie ze względu na ograniczenia natury mentalnej, czasami również prawnej.

Społeczne warunki współdziałania wpływają m.in. na: zachowania jednostek, ich sposób podejścia do pracy i samych siebie, stopień zespołowości, efektywność komunikowania oraz poziom wewnętrznej motywacji do pracy. Są zatem bardzo ważnym wyznacznikiem sprawności działania. Taki zbiór specyficznych cech organizacji indukujący sposób jej postępowania wobec pracowników i otoczenia jest określany w literaturze przedmiotu mianem klimatu organizacyjnego²⁴. Klimat organizacyjny można subiektywnie odczuć w postaci atmosfery, np. przyjaźni lub wrogości, ciepła lub chłodu, otwartości i nieufności, wsparcia lub braku wsparcia, zaangażowania lub pasywności, nieustępliwości lub ustępstw. Dotyczy zatem sfery spostrzeżeń i stanowi wyraz rozumienia przez jednostki sposobów oddziaływania na nich systemu kierowania, materialnego środowiska pracy i organizacji przebiegu procesu pracy²⁵. Klimat organizacyjny jest kształtowany przez szereg różnych czynników związanych zarówno z samą organizacją, jej strategią i strukturą, jak i metodami zarządzania oraz uczestnikami organizacji. Do czynników tych zalicza się m.in.: strukturę organizacyjną, strukturę społeczną organizacji, sytuacje w otoczeniu, politykę personalną, styl kierowania oraz stopień nadzoru i kontroli, system motywacyjny i system oceny pracy, komunikację, a także cechy psychiczne członków organizacji, ich kompetencje, potrzeby, motywację wewnętrzną.

²² New forms of innovations: challenges for policy-making, DSTI/STP/TIP (2009) 6; 2009 Interim Report on The OECD Innovation Strategy SG/INNOV(2009)1/REV1.

²³ Adler R.B., Rosenfeld L.B., Proctor R.F.: *Relacje interpersonalne. Proces porozumiewania się*. Rebis, Poznań 2006, s. 252.

²⁴ Mikuła B.: *Klimat organizacyjny a kultura organizacyjna. Próba systematyzacji pojęć*. Zeszyty Naukowe, nr 3. MWSE, Tarnów 2000, s. 34.

²⁵ *Ibidem*, s. 38.

W kontekście prowadzonych rozważań, czyli tworzenia klimatu sprzyjającego innowacyjności z punktu widzenia uwarunkowań organizacyjnych, autorka za kluczowe przyjmuje dwie płaszczyzny. Po pierwsze, związki pomiędzy środowiskiem społecznym tworzonym przez grupę a stosowanymi formami zatrudnienia i formami organizacji pracy. Układ elementów kształtujących sytuację w organizacji zdeterminowany jest niejednokrotnie obrazem korzyści i kosztów związanych z zatrudnianiem i zróżnicowany w zależności od doświadczeń. Po drugie, kwestie radzenia sobie ze zróżnicowaniem środowiska społecznego.

Jeżeli chodzi o pierwszy z aspektów, to chodzi tutaj przede wszystkim o ustalenie wpływu określonego kontraktu zatrudnieniowego:

- a) tradycyjnego, tj. umowy etatowej (na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy);
- b) kontraktowego, elastycznego, np. wynikającego z umów cywilno-prawnych: zlecenia, dzieła, samozatrudnienia

oraz formy organizacji pracy (np. pracy sieciowej, specyficznych form organizacji czasu pracy, czy grupowej formy pracy), na:

- a) pracę zespołową (w tym poczucie przynależności do zespołu, sprawność działań);
- b) pracę twórczą;
- c) zaspokojenie określonej hierarchii potrzeb (bezpieczeństwa, afiliacji, samorealizacji),
- d) rozwój motywacji wewnętrznej,
- e) preferowane formy kontaktu.

Drugim ze wspomnianych aspektów jest sposób radzenia sobie z różnorodnością. Sprawą zasadniczą w tym przypadku jest ustalenie form współpracy i zaprojektowania środowiska pracy z uwzględnieniem zróżnicowania z uwagi na wiek, płeć, niepełnosprawność czy różnice kulturowe oraz inne czynniki mogące stanowić podstawę odmienności. Jednocześnie należy mieć na uwadze, że odmienność sama w sobie może powodować przyjmowanie przez jednostki szczególnych postaw, reakcji lub zachowań oraz stanowić źródło tworzenia barier, które sankcjonują niekorzystne położenie w społeczeństwie i tym samym przeciwdziałają procesom twórczym czy innowacyjnym. Z kolei wzajemna świadomość i liczenie się ze sobą/akceptacja siebie nawzajem może ułatwić zniesienie istniejących ograniczeń mentalnych, nieprawdziwych wyobrażeń oraz odrzucenie stereotypów odmienności, jak również przełamanie obaw i niechęci przed wspólnym działaniem i kontaktami w sytuacji pracy.

Wyodrębniony w powyższych znaczeniach aspekt organizacyjny kładzie nacisk z jednej strony na sam proces pracy (w tym wynikające ze stosowanego kontraktu zatrudnieniowego oraz formy organizacji pracy: podział obowiązków, przebieg zadań, procedury realizacji zadań, podział na procesy i projekty), z drugiej zaś na zmianę układu elementów dotychczasowej sytuacji człowieka w organizacji (technologii, zadań, ludzi, celów), ważnych dla jego podstawowej aktywności, stosunku do innowacji oraz twórczości. Ponadto, przyjęcie takiej

optyki (uwzględnienie kontraktów zatrudnieniowych, różnych form organizacji pracy oraz różnorodności) w trakcie projektowania relacji społecznych może wpłynąć na lepsze ustalenie dystansu oraz przestrzeni dzielącej ludzi²⁶. Dobierając dystans obok czynników sytuacyjnych (m.in. atrakcyjności bądź jej braku, podobieństw lub różnic między osobami, pozytywnego lub negatywnego nastawienia emocjonalnego i wartości przypisywanym drugiej osobie, wieku, płci oraz innym cechom determinującym intencje relacji), należy również uwzględnić środowisko fizyczne (zmiany organizacji przestrzennej, materiału, kształtu i powierzchni obiektów w środowisku interakcji). W obydwu zaproponowanych płaszczyznach chodzi także o określenie bezpieczeństwa uczestnictwa oraz wytyczenie stopnia autonomii poszczególnych uczestników procesu innowacji. Bezpieczeństwo uczestnictwa można rozumieć jako: a) względną formę trwałości/ciągłości funkcjonowania w danym układzie organizacyjnym, tj. stałości relacji wzmocnionej np. kontraktem zatrudnieniowym, regularną formą wynagrodzenia za pracę oraz zabezpieczeniem socjalnym; b) atmosferę pozytywnych reakcji w obrębie grupy/zespołu pracowniczego wynikającej z odpowiedniego przekazu informacyjnego, wzajemnej akceptacji, zaufania i sieci kontaktów. Jako że tworzenie innowacji społecznych jest procesem sterowalnym, przebiegającym w określonych warunkach i mającym znamiona ukierunkowanego sprawczego oddziaływania interesariuszy, uwzględnienie proponowanych aspektów w architekturze organizacji wydaje się być istotne dla ustalenia poziomu zmotywowania i tworzenia atmosfery wymiany informacji i współpracy.

5. Podsumowanie

Intencją artykułu było zidentyfikowanie ważniejszych kontekstów organizacyjnych, jakie należy wziąć pod uwagę, aby zapewnić tworzenie środowiska sprzyjającego innowacjom społecznym, a poprzez to uzyskać wsparcie/zaplecze dla inteligentnych specjalizacji. Aby zrealizować postawiony cel przyjęto definicję inteligentnych specjalizacji oraz omówiono pojęcie „innowacji społecznej”. W rezultacie wskazano na wybraną grupę czynników sprzyjających innowacyjności społecznej. Wykreowanie otoczenia społecznego opartego na relacjach interpersonalnych oraz uwzględniającego uwarunkowania organizacyjne, psychologiczne, etyczne, geopolityczne może pozytywnie stymulować proces innowacyjny i zdaniem autorki stanowi swoistą meta-kompetencję organizacyjną, ponieważ odnosi się do wszystkich zasobów organizacyjnych i sumy relacji z jej uczestnikami, a nie pojedynczych interakcji.

Autorka zdaje sobie sprawę, że jest to zaledwie zarysowanie rozległej problematyki i temat ten wymaga dalszych pogłębionych badań, a katalog wymienionych elementów jest otwarty.

²⁶ Leathers G.D.: *Komunikacja niewerbalna. Zasady i zastosowania*. PWN, Warszawa 2007, s. 114-117.

Bibliografia

1. Adler R.B., Rosenfeld L.B., Proctor R.F.: Relacje interpersonalne. Proces porozumiewania się. Rebis, Poznań 2006.
2. Baruk J.: Zarządzanie wiedzą i innowacjami. A. Marszałek, Toruń 2006.
3. Hejduk I.K. (red.): Przedsiębiorstwo przyszłości. Fikcja i rzeczywistość. Warszawa 2004.
4. Hilarowicz A., Pollak A.: Zespół wirtualny jako przykład rozwiązania innowacyjnego i narzędzia do tworzenia innowacji. Chowanna, nr 2, 2010.
5. Krajowa Inteligentna Specjalizacja, Opracowanie Ministerstwa Gospodarki, <http://www.mg.gov.pl/files/upload/15049/Krajowa%20inteligentna%20specjalizacja.pdf>, 5.05.2016.
6. Knowledge for Growth. Prospects for science, technology and innovation. Selected papers from Research Commissioner Janez Potočnik's Expert Group, 2009, http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/selected_papers_en.pdf, 5.05.2016.
7. Leathers G.D.: Komunikacja niewerbalna. Zasady i zastosowania. PWN, Warszawa 2007.
8. Mięka B.: Klimat organizacyjny a kultura organizacyjna. Próba systematyzacji pojęć. Zeszyty Naukowe, nr 3. MWSE, Tarnów 2000.
9. National/regional innovation strategies for smart specialisation (RIS3), Cohesion Policy 2014-2020, http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/2014/smart_specialisation_en.pdf, 5.05.2016.
10. New forms of innovations: challenges for policy-making, DSTI/STP/TIP (2009) 6; 2009 Interim Report on The OECD Innovation Strategy SG/INNOV(2009)1/REV1.
11. Olejniczuk-Merta A. (red.): Innowacje społeczne – od idei do upowszechniania efektu. Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktury, Warszawa 2014.
12. Przewodnik Strategii Badań i Innowacji na rzecz inteligentnej specjalizacji (RIS 3), EU, Luksemburg 2012, http://rpo2020.lubuskie.pl/wp-content/uploads/2013/03/RIS3_guide_PL.pdf, 5.05.2016.
13. Ratajczak Z.: Człowiek w sytuacji innowacyjnej. PWN, Warszawa 1980.
14. Sempruch G.: Innowacje społeczne – innowacyjne instrumenty polityki społecznej w projektach finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. „Zarządzanie Publiczne”, nr 2(18), 2012.
15. Wronka-Pośpiech M.: Innowacje społeczne – Pojęcie i znaczenie. Zeszyty Naukowe, Uniwersytet Ekonomiczny, Katowice 2012/2015.
16. Zadura-Lichota P. (red.): Świat innowacyjnego społeczeństwa. Trendy na najbliższe lata. PARP, Warszawa 2013.

Abstract

One important aspect of the effectiveness of actions based on smart specialization is social innovation which allows to design environment friendly to it. Designing such an environment requires analyzing different conditions influencing it. The purpose of this article is to draw attention to specific organizational aspects relevant from the point of view of the social innovation. To achieve this purpose, the definition of “smart specialization” has been adopted and the concept of “social innovation” has been discussed. As a result, a group of organizational factors, conducive to social innovation, has emerged. The interest here has focused mainly on relationship between the social environment created by a group and forms of employment and work organization, as well as on issues dealing with the diversity of the social environment.