

Determinanty zdolności innowacyjnej przedsiębiorstw regionu Małopolski

Leszek Koziół
Anna Wojtowicz
Radosław Pyrek

Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna w Tarnowie
Wydział Zarządzania i Turystyki

Abstrakt: Celem artykułu jest przedstawienie koncepcji analizy ukierunkowanej na ewaluację zdolności innowacyjnej przedsiębiorstwa. Punktem wyjścia dla jej oszacowania jest potencjał innowacyjny badanych przedsiębiorstw, natomiast odniesienie stanowi system innowacyjności przedsiębiorstwa. Podstawowy problem poruszony w artykule to rozpoznanie determinant potencjału innowacyjnego i ocena ich skuteczności jako przesłanki rozwoju działalności innowacyjnej i wspierania innowacyjności przedsiębiorstw oraz sformułowanie modelu zdolności innowacyjnej przedsiębiorstwa. Nakreślony w ten sposób cel badań wymagał opracowania koncepcji analizy diagnostycznej ukierunkowanej na ewaluację potencjału i zdolności innowacyjnej przedsiębiorstwa. Istotnym narzędziem badawczym jest analiza relacji między zasobami a zdolnościami, która ukazuje związek przyczynowo-skutkowy między tymi kategoriami. Część empiryczna artykułu zawiera wyniki badań nad oceną stopnia innowacyjności przedsiębiorstw regionu małopolskiego. Badaniami objęto 316 podmiotów gospodarczych. Stwierdzono, że to przede wszystkim wiedza i umiejętności pracowników firm, organizacja pracy oraz współpraca między podmiotami danej branży decydują o stopniu innowacyjności przedsiębiorstwa. Zasadniczym źródłem innowacji przedsiębiorstw jest więc wiedza pracowników i wiedza pozyskiwana z zewnątrz, od innych organizacji.

Słowa kluczowe: innowacyjność, innowacje, determinanty, potencjał innowacyjny, zdolność innowacyjna przedsiębiorstwa

1. Wprowadzenie

Innowacja w swej złożoności jest różnie pojmowana i definiowana. Nawiązując do tezy Josepha Aloisa Schumpetera, interesującą koncepcję innowacji przedstawili Michael C. Hall i Allan M. Williams (2008, s. 24), pojmując ją jako aktywność relacyjną w ramach systemu innowacyjności¹, jeśli relacje te zachodzą między jednostkami, jednostkami

Korespondencja: Anna Wojtowicz
Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna w Tarnowie
Wydział Zarządzania i Turystyki
ul. Waryńskiego 14
33-100 Tarnów, Poland
Tel. +48 14 65 65 535
Email: anna.wojtowicz@mwse.du.pl

¹ System innowacyjności to usystematyzowanie i usytuowanie aktorów, tj. firm i innych organizacji, które współuczestniczą w generowaniu, dyfuzji i zastosowaniu nowości (nowej wiedzy) użytecznej i przynoszącej korzyści ekonomiczne w procesie wytwórczym (Hall, Williams, 2008, s. 24).

a technologią, firmami i jednostkami, firmami i innymi firmami, instytucjami badawczymi lub państwowymi instytucjami.

W artykule przyjęto, że innowacja to wszelka, z założenia korzystna, zmiana w różnych obszarach działalności organizacji, wnosząca postęp w stosunku do stanu istniejącego, ocenianego pozytywnie w świetle kryteriów danej organizacji.

Należy zauważyć, że takie ujęcie istoty innowacyjności przedsiębiorstw jest oparte na interdyscyplinarnym i wielopłaszczyznowym podejściu, uwzględniającym związki przyczynowo-skutkowe wpływu różnych zjawisk i procesów na rozwój innowacji. Badania nad systemem innowacyjności organizacji wymagają nowego spojrzenia na tę tematykę, a mianowicie rozszerzenia pola analizy z jednej strony o problemy innowacyjności pojmowanej jako potencjał innowacyjności, a z drugiej o kwestie działalności innowacyjnej, tj. zdolności innowacyjnej, inwencji i dyfuzji innowacji.

Innowacyjność przedsiębiorstwa jest więc funkcją potencjału innowacyjnego i jego działalności innowacyjnej determinowanej przez zdolność innowacyjną.

Szczegółowa analiza determinant potencjału innowacyjnego przedsiębiorstwa jest przedmiotem licznych badań. Kompleksową koncepcję czynników potencjału innowacyjnego zaproponował Danny Samson, wyróżniając: strategię, przywództwo, zmiany, orientację na klienta, proinnowacyjną kulturę organizacyjną, alianse wiedzy, jakość procesów, uczenie się, innowacyjną orientację HR (Gloet, Samson, 2013). Z kolei Joe Tidd, John Bessant i Keith Pavitt (2002) skoncentrowali się na wewnątrzorganizacyjnych stymulatorach procesów innowacyjnych, zaliczając do najważniejszych: wizyjne przywództwo, odpowiednią strukturę organizacyjną, rekrutację, chęć zaangażowania w proces innowacyjny, umiejętność prowadzenia pracy grupowej oraz gotowość do uczenia się i adaptowania nowych rozwiązań. Według Aleksandra Żołnierskiego (2005, s. 65) potencjał innowacyjny jest determinowany przez wewnętrzny potencjał innowacyjny i dostęp do zewnętrznych źródeł innowacji. Na wewnętrzny potencjał innowacyjny składa się: kadra (jej wiedza i doświadczenie, umiejętności i kwalifikacje oraz sposób zarządzania dostępnymi zasobami, zarządzanie informacją), badania i rozwój (wyodrębnione komórki B+R, prowadzone prace B+R, prace zlecone itp.) oraz technologia (komputery i technologia ICT, maszyny i urządzenia oraz stopień nowoczesności maszyn i urządzeń). Zewnętrzne źródła innowacji to przede wszystkim wyższe uczelnie i jednostki badawczo-rozwojowe, a także firmy konkurencyjne czy odbiorcy/dostawcy.

Badacze zajmujący się tą tematyką zwracają uwagę, że ważnymi przesłankami rozwoju potencjału innowacyjnego przedsiębiorstwa są dynamizm i różnorodność (zob. Arend, Bromiley, 2009, s. 75–90; Foss, Foss, Klein, Klein, 2007, s. 1165–1186; Bratnicki, Zbierowski, 2012, s. 80). Dynamizm wiąże się ze zmianami, szansami i niepewnością – pojęciami kluczowymi dla działalności innowacyjnej. Innowacyjne tworzenie bogactwa nie jest też możliwe bez zróżnicowania czynników, funkcji i decyzji, zastosowań oraz subiektywnych ocen zjawisk i procesów.

Ostatecznie o skuteczności przedsiębiorstwa w zakresie tworzenia innowacji decydują wspomniane zasoby wypracowane w przeszłości (potencjał innowacyjny), jak również odpowiednie sposoby, umiejętności i zdolności bieżącego ich wykorzystania. Innowacje te – co należy podkreślić – muszą być spójne ze strategią organizacji i z niej brać swój początek.

W ten sposób organizacja wyraża gotowość wprowadzenia innowacji i określa metody wdrażania innowacji. Innymi słowy, zdolność innowacyjna jest więc zdolnością zastosowania aktu kreatywności nowych idei, wynalazków, czego wynikiem jest innowacja, której upowszechnienie (dyfuzja) przynosi korzyści przedsiębiorstwu (Innowacje i wiedza, 2006).

W zakończeniu krótkiej prezentacji kwestii zdolności innowacyjnej warto podkreślić główne znaczenie wiedzy w jej tworzeniu. Zdolność innowacyjną przedsiębiorstwa stanowi przede wszystkim wiedza zgromadzona przez firmę w trakcie organizacyjnego uczenia się, wiedza z zakresu rozmyślnego tworzenia, pozwalająca na skuteczne wykorzystanie potencjału innowacyjnego (zasobów) dla jego działalności innowacyjnej, wiedza ujęta we wzorce i pragmatykę gospodarczą będącą głównym czynnikiem sprawczym postępu i korzystnych zmian.

W świetle powyższych uwag można sformułować zasadę logicznego następstwa procesów organizacyjnego uczenia się w aspekcie osiągania stanu wysokiej zdolności innowacyjnej i wysokiej innowacyjności. Organizacyjne uczenie się jest procesem z udziałem informacji i wiedzy, prowadzi do zmiany zasobów wiedzy i może prowadzić do zmiany zachowań ludzi, może tworzyć zdolności innowacyjne organizacji, doprowadzając do osiągnięcia stanu wysokiej innowacyjności².

Zagadnienia przedstawione we wprowadzeniu stanowią podstawę analiz zaprezentowanych w artykule, a w szczególności identyfikacji i charakterystyki determinant potencjału innowacyjnego przedsiębiorstw regionu Małopolski, oceny ich zdolności innowacyjnej oraz systemu innowacyjności przedsiębiorstwa.

2. Tezy koncepcji

Celem artykułu jest przybliżenie koncepcji analizy ewaluacji zdolności innowacyjnej przedsiębiorstwa, natomiast podstawowy problem, jaki w nim poruszono, to rozpoznanie determinant potencjału innowacyjnego i ocena ich skuteczności jako przesłanki rozwoju działalności innowacyjnej i wspierania innowacyjności przedsiębiorstw oraz sformułowanie modelu zdolności innowacyjnej przedsiębiorstwa. Punktem wyjścia do oszacowania zdolności innowacyjnej jest potencjał innowacyjny badanych przedsiębiorstw.

Sformułowany w ten sposób cel badań wymagał opracowania koncepcji analizy diagnostycznej ukierunkowanej na ewaluację potencjału i zdolności innowacyjnej przedsiębiorstwa. W koncepcji tej przyjęto następujące tezy:

- Zdolność innowacyjna jest funkcją i zarazem kryterium oceny systemu innowacyjności przedsiębiorstwa, jak również projekcji możliwości dynamizowania działalności innowacyjnej.
- Zdolność innowacyjna może być rozpatrywana w postaciach cząstkowych (którym odpowiadają determinanty tej zdolności), jak i można ją ująć w formule całościowej dla przedsiębiorstwa lub całej branży.
- Wartość zdolności innowacyjnej (potencjału innowacyjnego, systemu innowacyjności) może być kwalifikowana na następujących poziomach jakościowych: niskim, średnim i wysokim, przy wykorzystaniu w tym celu metody kategoryzacji.

² Jednym z pierwszych autorów, który zdefiniował zasadę logicznego następstwa procesów organizacyjnego uczenia się, jest Bogusz Miłkuła (2006, s. 45).

3. Badania empiryczne

W badaniu wzięło udział 316 podmiotów gospodarczych regionu Małopolski³. Badanie przeprowadzono metodą ankietową. Kwestionariusz ankiety w większości zawierał pytania wielokrotnego wyboru i składał się z dwóch części. Pierwszą z nich stanowiły pytania dotyczące charakterystyki prowadzonej działalności, natomiast druga dotyczyła oceny zasobów i innowacyjności organizacji oraz oceny jej otoczenia sektorowego.

Z badań wynika, że analizowane przedsiębiorstwa w większości należą do sektora MŚP. Wśród badanych przedsiębiorstw największą grupę (48%) stanowiły małe przedsiębiorstwa zatrudniające do 50 pracowników, w tym mikroprzedsiębiorstwa (do 10 pracowników) to 15%. Około 31% to średnie przedsiębiorstwa (50–250 pracowników). Duże przedsiębiorstwa (250–500 pracowników) to tylko 7%, a bardzo duże (powyżej 500 pracowników) – 14%. Połowa badanych przedsiębiorstw prowadzi działalność w zakresie handlu i produkcji, reszta świadczy usługi. Analizując badaną grupę przedsiębiorstw pod kątem zasięgu ich działalności, można zauważyć, że blisko 40% z nich ograniczyło swoją działalność do badanego regionu. 33% z nich działa na rynku krajowym, a 29% na międzynarodowym.

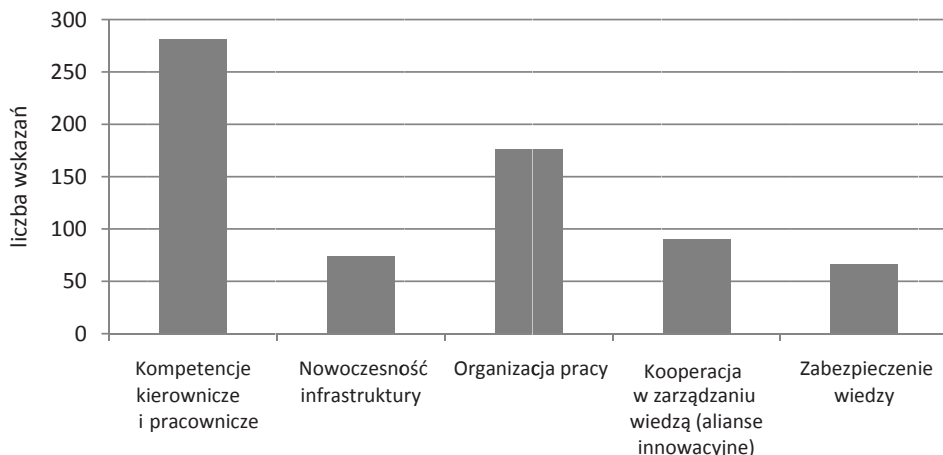
Potencjał innowacyjny przedsiębiorstwa nie jest kategorią bezpośrednio obserwowalną, ale jego identyfikacji można dokonać poprzez czynniki go kształtujące, dlatego też pierwszy etap badań dotyczył identyfikacji determinant potencjału innowacyjnego na podstawie odpowiedzi respondentów. Jako determinanty wyodrębniono:

- kompetencje kierownicze i pracownicze (poziom wykształcenia, nakłady na szkolenia, czas i rodzaj szkoleń, znajomość języków obcych, umiejętność posługiwania się nowymi technologiami),
- wykorzystywaną infrastrukturę IT (bazy danych, rodzaj i układ systemu informatycznego, stopień wykorzystania infrastruktury, sposoby komunikacji w firmie),
- organizację pracy (rodzaje umów o pracę, zespołowe rozwiązywanie problemów, kultura innowacyjności, infrastruktura wspierająca proces decyzyjny, premiowanie za innowacyjność, formy organizacji pracy, relacje wewnętrzne między stanowiskami pracy, istnienie działu B+R),
- kooperację w zarządzaniu wiedzą, tzw. alianse wiedzy (współpraca z innymi podmiotami, zakres współpracy, źródła wiedzy, liczba kooperantów)⁴,
- zabezpieczenie wiedzy powstałej wewnątrz przedsiębiorstwa (dostęp do informacji, formy prawne stosowanych zabezpieczeń, outsourcing, rodzaje baz danych).

Początkowo przedmiotem analizy były – oprócz pięciu wymienionych – jeszcze dwa czynniki: istnienie działu B+R oraz kultura innowacyjności. W wyniku pogłębionej analizy okazało się jednak, że te dodatkowe czynniki miały znikome znaczenie (poziom ich składników był bardzo niski), wobec czego ostatecznie zaliczono je do składników jednej z głównych determinant – organizacji pracy.

³ Przedstawione w artykule badania zostały zrealizowane w latach 2010–2012 przez zespół pracowników Katedry Zarządzania MWSE w ramach projektu badawczego własnego „Działalność innowacyjna przedsiębiorstw regionu tarnowskiego i Małopolski”.

⁴ Szerzej na temat kooperacji w zarządzaniu wiedzą zob.: Wojtowicz, Koziół, 2012; Koziół, Pyrek, Koziół, Wojtowicz – w druku; Danias, Kavoura, 2013.



Rysunek 1. Determinanty potencjału innowacyjnego przedsiębiorstw
(Figure 1. Determinants of the innovation potential of companies)

Źródło: opracowanie własne.

Z analizy zebranych danych wynika, że we wszystkich badanych przedsiębiorstwach zatrudniony jest odpowiednio wykwalifikowany personel, jednak 281 z nich podkreśliło, iż posiada on szczególne kwalifikacje w zakresie innowacji (rysunek 1). Jako drugą istotną determinantę tworzenia innowacji badane przedsiębiorstwa, w liczbie 176, wskazały organizację pracy. To, że kooperacja w zarządzaniu wiedzą (alianse innowacyjne, alianse wiedzy) jest istotna, uznało 90 przedsiębiorstw, natomiast nowoczesną infrastrukturę oraz podejmowanie działań w zakresie ochrony wiedzy (innowacyjnych rozwiązań) wskazało odpowiednio 74 i 60 przedsiębiorstw.

W toku dalszych rozważań istotne jest ustalenie, jak badane przedsiębiorstwa wykorzystują swoją zdolność innowacyjną i czy w praktyce przekłada się ona na tworzenie przez nie innowacji. Punktem wyjścia do określenia, czy badane przedsiębiorstwa efektywnie wykorzystują swoją zdolność innowacyjną, jest ustalenie jej poziomu dla badanej populacji. Zebrane wyniki badań i przeprowadzone analizy pozwoliły na dokonanie kategoryzacji badanych podmiotów według poziomu ich zdolności innowacyjnej. Wyróżniono:

- przedsiębiorstwa o niskim poziomie zdolności innowacyjnej (kategorię tę tworzą przedsiębiorstwa, które wykorzystują jedną z determinant zdolności innowacyjnej). Zaliczono tu 115 przedsiębiorstw;
- przedsiębiorstwa o średnim poziomie zdolności innowacyjnej (wykorzystują dwa lub trzy czynniki wpływające na jego zdolność do tworzenia innowacji). Do tej kategorii należy 137 przedsiębiorstw;
- kategorię przedsiębiorstw o wysokim stopniu zdolności innowacyjnej tworzą podmioty wykorzystujące cztery lub więcej determinant. Zaliczono do niej 64 przedsiębiorstwa.

Uzyskane wyniki potwierdziły przypuszczenia badaczy, że nie ma przedsiębiorstw, które by nie posiadały zdolności innowacyjnej.

W procesie oceny zdolności innowacyjnej przedsiębiorstw regionu Małopolski ustalono, że każde przedsiębiorstwo (także to o niskim poziomie zdolności innowacyjnej) jest zdolne do tworzenia i wprowadzania innowacji (tabela 1).

Tabela 1. Liczba i rodzaj wprowadzonych innowacji według poziomu zdolności innowacyjnej
(Table 1. The number of implemented innovations according to the level of innovative capacity)

Poziom zdolności in- nowacyjnej (<i>Innovative capacity level</i>)	Rodzaj innowacji (<i>Types of innovations</i>)							
	Organizacyjne (<i>Organizational</i>)		Marketingowe (<i>Marketing</i>)		Procesowe (<i>Process</i>)		Produktowe (<i>Product</i>)	
	Liczba (<i>Number</i>)		Liczba (<i>Number</i>)		Liczba (<i>Number</i>)		Liczba (<i>Number</i>)	
	ogółem (<i>in gene- ral</i>)	na 1 podm. (<i>per 1 en- tity</i>)	ogółem (<i>in gene- ral</i>)	na 1 podm. (<i>per 1 en- tity</i>)	ogółem (<i>in gene- ral</i>)	na 1 podm. (<i>per 1 en- tity</i>)	ogółem (<i>in gene- ral</i>)	na 1 podm. (<i>per 1 en- tity</i>)
Niski (<i>Low</i>)	73	0,6	34	0,3	28	0,2	2	0,02
Średni (<i>Medium</i>)	79	0,6	87	0,6	38	0,3	15	0,1
Wysoki (<i>High</i>)	56	0,9	57	0,9	39	0,6	23	0,4
Razem (<i>Total</i>)	208	–	178	–	105	–	40	–

Źródło: opracowanie własne.

Z analizy danych zawartych w tabeli 1 wynika, że najczęściej w badanych przedsiębiorstwach wprowadzono innowacji organizacyjnych (208), następnie marketingowych (178) i procesowych (105). Innowacji produktowych, które są postrzegane jako najcenniejsze, wprowadzono stosunkowo mało, bo tylko 40. W przedsiębiorstwach o wysokiej zdolności innowacyjnej powstały 23 innowacje produktowe, a 15 w przedsiębiorstwach charakteryzujących się średnią zdolnością. Wśród przedsiębiorstw o niskim poziomie zdolności innowacyjnej wprowadzono tylko dwie innowacje produktowe. Analizując wskaźnik innowacyjności, tj. liczbę wdrożonych innowacji na jedno przedsiębiorstwo, zauważa się, że najwyższą skutecznością w zakresie działalności innowacyjnej wykazały się przedsiębiorstwa o wysokim poziomie zdolności innowacyjnej. Co należy jednak podkreślić, z analizy danych wynika, że przedsiębiorstwa o relatywnie niskim poziomie potencjału czy zdolności innowacyjnej mogą i tworzą innowacje.

Liczba i rodzaj wprowadzonych innowacji stanowiły podstawę do analizy i oceny poziomu innowacji badanych przedsiębiorstw (rysunek 2).

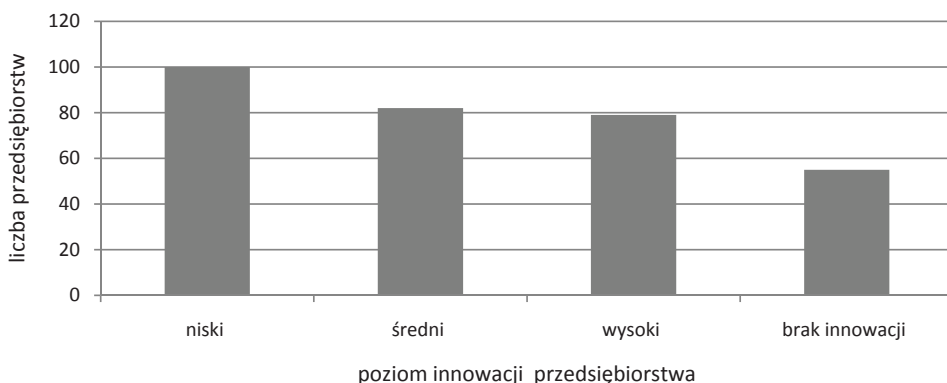
Jak wynika z wykresu, badane przedsiębiorstwa można podzielić na cztery kategorie:

- przedsiębiorstwa niewprowadzające innowacji (brak innowacji) – 55 podmiotów,
- przedsiębiorstwa o niskim poziomie innowacji – 100. Zaliczono do tej kategorii wszystkie te podmioty, które wprowadziły tylko jedną innowację spośród innowacji procesowych, organizacyjnych i marketingowych⁵,

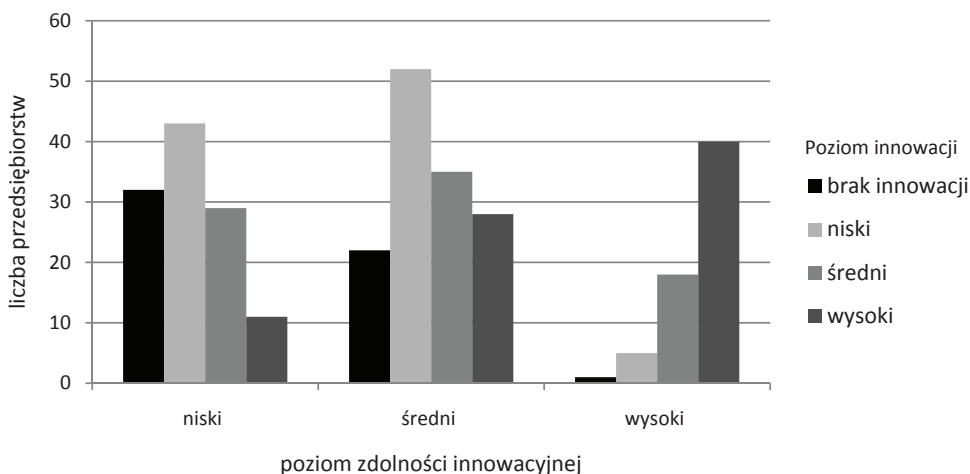
⁵ Uznano, że innowacje produktowe są najcenniejszymi innowacjami, a ich wdrożenie wiąże się z wprowadzeniem również innowacji pozostałego rodzaju.

- przedsiębiorstwa o średnim poziomie innowacji – 82 przedsiębiorstwa, które wprowadziły jedną innowację produktową lub dwie innowacje pozostałego rodzaju (procesowe, organizacyjne, marketingowe),
- przedsiębiorstwa o wysokim poziomie innowacji – należą tu podmioty, które wprowadziły trzy lub więcej innowacji. Warunek ten spełnia 79 przedsiębiorstw.

Jak wobec tego kształtuje się efektywność wykorzystania potencjału innowacyjnego (zdolności innowacyjnej) wśród badanych przedsiębiorstw? Aby móc dokonać takiej oceny, zestawiono badane przedsiębiorstwa według posiadanej przez nie zdolności innowacyjnej i ich poziomu innowacji.



Rysunek 2. Poziom innowacji przedsiębiorstw regionu Małopolski
(Figure 4. Level of company innovations of Malopolska region)



Rysunek 3. Badane przedsiębiorstwa według poziomu zdolności innowacyjnej i poziomu innowacji
(Figure 3. Surveyed companies according to the level of innovative capacity and the level of innovation)

Jak pokazuje rysunek 3, najlepiej swój potencjał wykorzystują przedsiębiorstwa o wysokiej zdolności innowacyjnej; tylko jedno z 64 zaliczonych do tej kategorii nie tworzy i nie wdraża innowacji, a pięć z nich ma niski poziom innowacji. Spośród przedsiębiorstw o średniej zdolności brakiem innowacji charakteryzują się 22 podmioty (16%) i 32 (28%) wśród przedsiębiorstw o niskim poziomie zdolności innowacyjnej. Co jednak istotniejsze, z analizy przedstawionych danych wynika, że 35% przedsiębiorstw o niskiej zdolności do innowacji wdrożyło od dwóch do czterech innowacji, czyli odznacza się średnim i wysokim poziomem innowacji.

Przedstawione w części empirycznej artykułu wyniki badań ukazują, że przedsiębiorstwa regionu Małopolski posiadają zdolność do innowacji i – co istotne – niezależnie na jakim poziomie się ona kształtuje, przez znakomitą większość jest efektywnie wykorzystywana w procesie innowacyjnym.

4. Podsumowanie

Działalność innowacyjna organizacji jest w swej istocie zjawiskiem społecznym, a nie tylko – jak się wydaje – procesem technicznym czy ekonomicznym mechanizmem.

Jak wykazały badania, istnieje związek między potencjałem innowacyjnym a zdolnością innowacyjną, jednakże nie jest to zależność wprost proporcjonalna. Zachodzi ponadto korelacja między zdolnością innowacyjną a tworzeniem i dyfuzją innowacji przez przedsiębiorstwa, lecz również w tym przypadku nie jest to zależność liniowa. Z analizy danych wynika, że przedsiębiorstwa o relatywnie niskim poziomie potencjału czy zdolności innowacyjnej mogą i tworzą innowacje.

W odniesieniu do badanych małopolskich przedsiębiorstw należy podkreślić, że w większości nie mają one możliwości ekonomicznych i technicznych do prowadzenia działalności badawczo-rozwojowej. W tej sytuacji zasadniczym źródłem innowacji tych firm jest wiedza pozyskiwana z zewnątrz, nie tylko od innych firm czy instytucji, ale także od klientów. To właśnie akceptacja i implementacja nowych idei, pomysłów, procesów, produktów stanowi istotną determinantę innowacyjności przedsiębiorstw.

Trzeba zaznaczyć, że zwłaszcza w obszarze infrastruktury i zabezpieczenia wiedzy potencjał innowacyjny badanych przedsiębiorstw jest wykorzystywany w niewielkim stopniu. To właśnie intensyfikacja wykorzystania tych determinant będzie decydowała o rozwoju innowacyjności przedsiębiorstw w przyszłości. Natomiast kluczowe determinanty budowy i rozwoju zdolności innowacyjnej zidentyfikowane w trakcie badań to:

- kompetencje kierownicze i pracownicze, zwłaszcza wiedza z doświadczenia i wiedza pozyskana z zewnątrz;
- organizacja pracy, a szczególnie takie jej cechy, jak: praca zespołowa, kultura innowacyjności, premiowanie za innowacyjność czy funkcjonowanie działu B+R;
- kooperacja w zakresie wiedzy, tj. budowanie aliansów wiedzy z klientami i innymi interesariuszami oraz dodatkowo korzystanie z otwartych źródeł wiedzy, czy ewentualnie zakup technologii.

Badane przedsiębiorstwa, opierając rozwój swojego potencjału głównie na zasobach miękkich, tzn. kadrowych i aliansach wiedzy, bazują w dużej mierze na zdolnościach absorpcyjnych, co świadczy o podejściu adaptacyjnym, a nie strategicznym do innowacji.

Podkreślając ogromne znaczenie wiedzy w procesie innowacji, przyjęto, że wymienione determinanty innowacyjności stanowią kluczowe elementy systemu wiedzy i zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie, systemu pojmowanego głównie w aspekcie podmiotowym, strukturalnym i instrumentalnym.

W świetle podanych rezultatów badań własnych empirycznych, jak również wyników badań poprzedników można sformułować tezę, że przedsiębiorstwa konkurują między sobą za pomocą wykreowanych innowacji, jak i zdolności innowacyjnych. To właśnie ta zdolność urasta do rangi podstawowej determinanty przetrwania i rozwoju przedsiębiorstwa.

Bibliografia

- Arend, R.J.I., Bromiley, Ph. (2009). Assessing the dynamic capabilities view: spare change, everyone? *Strategic Organization*, 7(1), 5–10. DOI: 10.1177/1476127008100124.
- Bratnicki, M., Zbierowski, P. (2012). Szukanie przedsiębiorczego podłoża problemów kreowania efektywności organizacji: struktura nośna oparta na dynamicznych zdolnościach. W: J. Buko (red.). *Kształtowanie procesów innowacyjnych w nowoczesnych organizacjach. SOOIPP Annual 2012* (s. 77–92). Ekonomiczne Problemy Usług, nr 90. Szczecin: Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Danias, K., Kavoura, A. (2013). The role of social media as a tool of a company's innovative communication activities. *The Malopolska School of Economics in Tarnow Research Papers Collection*, 23(2), 75–83.
- Foss, K., Foss, N.J., Klein, P.G., Klein, S.K. (2007). The entrepreneurial organization of heterogeneous capital. *Journal of Management Studies*, 44, 1165–1186. DOI: 10.1111/j.1467-6486.2007.00724.x.
- Gloet, M., Samson, D. (2013). *Knowledge Management to Support Systematic Innovation Capability* [online, dostęp: 2014-03-12]. Dostępny w Internecie: http://www.hicss.hawaii.edu/hicss_46/bp46/ks4.pdf.
- Hall, M.C., Williams, A.M. (2008). *Tourism and Innovation*. New York: Routledge. ISBN 9780415414043.
- Innowacje i wiedza (2006). *Biuletyn Informacyjny*. Ostrow Wielkopolski: Centrum Innowacji i Wiedzy Innowacyjnej Południowej Wielkopolski w Ostrowie Wielkopolskim, nr 3, s. 2.
- Kozioł, L., Pyrek, R., Kozioł, W., Wojtowicz, A. (w druku). Relationship marketing – a tool for supporting the company's innovation process. *Procedia*.
- Mikuła, B. (2006). *Organizacje oparte na wiedzy*. Kraków: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej. ISBN 83-7252-302-9.
- Tidd, J., Bessant, J., Pavitt, K. (2002). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change*. New York: John Wiley & Sons. ISBN 9780471496151.
- Wojtowicz, A., Kozioł, L. (2012). Koncepcja aliansów wiedzy w procesie innowacji. *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, 20(1), 211–223.
- Żolnierski, A. (2005). *Potencjał innowacyjny polskich małych i średniej wielkości przedsiębiorstw*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. ISBN 83-60009-07-4.

Determinants of the innovation capacity of enterprises Malopolska region

Abstract: The aim of this article is to present the concept of analysis aimed at evaluating the ability of innovative companies. The starting point for the estimation of the innovative potential of the surveyed companies, while the reference is a system of innovative enter-

prises. The basic problem that is described in this paper is the identification of the determinants of innovation potential and assess their effectiveness as a condition for the development of innovative activities and promote innovation also to formulate innovation capac-

ity model of enterprises. Outlined in research required to develop the concept of diagnostic analysis aimed at evaluating the potential and innovative capacity of the company. An important research tool is the analysis of the relationship between the resources and the capacity, which shows the relationship of cause – effect relationship between these categories. The empirical part of the article presents the results of research on the assessment of the degree of innovation of enterprises Malopolska

region. The research included 316 companies. It has been found that it is primarily the knowledge and skills of employees of companies, organization of work and cooperation between the actors of the industry, is the degree of innovation of the company. The main source of innovation enterprises is so knowledge workers and knowledge acquired from outside, from other organizations.

Key words: innovation, innovativeness of enterprises, determinants, innovation potential, the ability of innovative companies
