

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 439

**Problemy ekonomii,
polityki ekonomicznej
i finansów publicznych**



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2016

Redakcja wydawnicza: Jadwiga Marcinek
Redakcja techniczna: Barbara Łopusiewicz
Korekta: Barbara Cibis
Łamanie: Beata Mazur
Projekt okładki: Beata Dębska

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania
znajdują się na stronach internetowych
www.pracnaukowe.ue.wroc.pl
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Publikacja udostępniona na licencji Creative Commons
Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 3.0 Polska
(CC BY-NC-ND 3.0 PL)



Wydanie publikacji dofinansowane ze środków Fundacji KGHM Polska Miedź

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2016

ISSN 1899-3192
e-ISSN 2392-0041

ISBN 978-83-7695-594-0

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Zamówienia na opublikowane prace należy składać na adres:
Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
ul. Komandorska 118/120, 53-345 Wrocław
tel./fax 71 36 80 602; e-mail: econbook@ue.wroc.pl
www.ksiegarnia.ue.wroc.pl

Druk i oprawa: TOTEM

Spis treści

Wstęp	9
Agnieszka Barczak: Sezonowość i prognozowanie ruchu pasażerskiego w transporcie lotniczym na przykładzie Portu Lotniczego Szczecin-Goleńców / Air passenger traffic forecasting and seasonality on the example of Szczecin-Goleńców Airport	11
Iwona Bąk, Beata Szczecińska: Przestrzenne zróżnicowanie województw Polski pod względem sytuacji społeczno-gospodarczej / Spatial differentiation of Polish voivodeships in terms of socio-economic situation	23
Iwona Bąk, Beata Szczecińska: Wykorzystanie statystycznej analizy danych do oceny rynku pracy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej / Application of statistical data analysis to evaluation of the labour market in Poland in comparison to the countries of the European Union	35
Patrycja Chodnicka-Jaworska: Determinanty ratingów kredytowych krajów strefy euro / Determinants of euro zone countries' credit ratings	47
Piotr Chojnacki, Tomasz Kijek: Wydatki na prace badawczo-rozwojowe a wartość rynkowa firm biotechnologicznych / R&D expenditures and market value of biotechnology firms	59
Magdalena Cyrek: Within and between sectoral sources of wage inequality across European Union countries / Wewnątrz- i międzysektorowe źródła nierówności płacowych pomiędzy państwami Unii Europejskiej	67
Marta Czekaj: Wybrane problemy sukcesji gospodarstw rolnych w Polsce / Selected problems of succession of farms in Poland.....	77
Mieczysław Dobija: Ekonomia pracy. Gospodarka bez deficytu z ograniczonymi podatkami / Economics of labor. Deficit free economy with limited taxes	90
Małgorzata Magdalena Hybka: Personal income tax expenditures in Germany and Poland / Preferencje w podatku dochodowym od osób fizycznych w Niemczech i w Polsce	104
Marcin Idzik: Financial inclusion in Poland in the segment of young consumers / Inkluzja finansowa w Polsce w segmencie młodych konsumentów...	115
Dorota Jegorow: Ekonomia próżni – wyzwania rozwojowe / Economics of emptiness – developmental challenges.....	126
Elżbieta Jędrych: Innowacje społeczne w przedsiębiorstwach / Social innovations in enterprises	134

Marcin Jędrzejczyk: Kwantytatywna formuła wyznaczania kursu centralnego w procesie rozszerzania unii walutowej / Quantitative formula to determine central rate in the process of monetary union extension.....	144
Adam Karbowski: Strategiczne znaczenie kosztu stałego ustanowienia współpracy badawczo-rozwojowej przedsiębiorstw / Strategic meaning of the fixed set-up cost of R&D cooperation	154
Wojciech Kisiała: Nierówności regionalne a wzrost gospodarczy – weryfikacja hipotezy odwróconego U Williamsona / Regional inequalities vs. economic growth – testing Williamson’s inverted U-curve hypothesis	167
Krzysztof Kluza: Wpływ wzrostu stóp procentowych na ryzyko kredytowe jednostek samorządu terytorialnego / Effect of higher interest rates on credit risk of local government units	178
Iwona Kowalska: Konsekwencje finansowe dla gmin podwyższenia wieku obowiązku szkolnego / Financial consequences of raised school starting age for communes.....	194
Joanna Kuczevska, Sylwia Morawska: Court Excellence Model jako narzędzie poprawy sprawności organizacyjnej sądów / Court Excellence Model as a tool of improving the organizational efficiency of courts	206
Paweł Kulpaka: Niezachowanie względnego parytetu siły nabywczej w wybranych krajach członkowskich strefy euro w latach 1999-2015 / Disturbance of the relative purchasing power parity in the selected Member States of the eurozone in the years 1999-2015	219
Maria Miczyńska-Kowalska: Szanse i zagrożenia rynku pracy województwa lubelskiego na obszarach wiejskich / Opportunities and threats of the labour market in rural areas of Lublin Voivodeship	230
Teresa Miś: Rola funduszy i programów UE w wielofunkcyjnym rozwoju obszarów wiejskich / The role of EU funds and programs in multifunctional rural areas development	241
Dawid Obrzeźgiewicz: Wpływ podatku od towarów i usług na płynność finansową przedsiębiorstwa / Impact of VAT on financial liquidity of company.....	253
Tetiana Paientko: Public debt in Ukraine: irrational management and risks leading to corruption / Dług publiczny Ukrainy: zarządzanie irracjonalne i zagrożenia prowadzące do korupcji	265
Kateryna Proskura: Concept and rules of thin capitalization as means of minimizing tax load / Koncepcje i zasady niedostatecznej kapitalizacji jako środki minimalizacji obciążeń podatkowych.....	274
Jurij Renkas: Ekonomia pracy. Teoria godziwych wynagrodzeń / Economics of labor. Theory of fair remuneration	284
Viktor Shevchuk, Agnieszka Żyra: Światowe ceny metali a wzrost gospodarczy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej / World metal prices vs. economic growth in the Central and East European countries	302

Jerzy Sokolowski: Czynniki kształtujące strategie cenowe sprzedaży usług przez hotele / Strategies in shaping the price sales for hotel services	315
Joanna Stefaniak: Usługi w nowej strategii rynku wewnętrznego / Services in the New Single Market Strategy.....	324
Maciej Szczepkowski: Bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Republice Czeskiej na tle Europy Środkowo-Wschodniej / Foreign direct investment in the Czech Republic in comparison to CEE region	335
Anna Walczyk: Formulation of the cluster development strategy – selected aspects / Formułowanie strategii rozwoju klastra – wybrane aspekty.....	344
Adam Wasilewski: Przesłanki i uwarunkowania instytucjonalnego wsparcia transferu innowacji do sektora przetwórstwa spożywczego / Premises and conditions of institutional support for the innovation transfer to the food processing sector.....	362
Anna Wildowicz-Giegiel, Katarzyna Lewkowicz-Grzegorzczak: Podatek dochodowy jako instrument redystrybucji dochodów w Polsce na tle krajów UE-28 / Personal income tax as an instrument of income redistribution in Poland against the background of EU-28 countries	374
Michał Zaremba: Wpływ globalnego kryzysu finansowego na nierównowagi wewnętrzne w strefie euro / Impact of global financial crisis on the internal imbalances in the euro area.....	384
Jolanta Zawora: Działalność gminy w Niemczech i Polsce – uwarunkowania prawne, organizacyjne i finansowe / Activities of municipalities in Germany and Poland – legal, organizational and financial factors	393
Andrzej Zygula, Paweł Oleksy: Polityka dywidendowa spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie na przykładzie sektora handel / Dividend policy of companies listed on the Warsaw Stock Exchange on the example of the trading sector	405
Jolanta Żukowska: Geoeconomia nowej rzeczywistości / Geoeconomics of new reality	417

Wstęp

Problemy ekonomii, polityki ekonomicznej i finansów publicznych wydajemy w serii Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Niniejsza publikacja, stanowiąca pierwszą z czterech części materiałów konferencyjnych, zawiera 36 opracowań, w tym sześć w języku angielskim. Zostały one poświęcone aktualnym problemom naukowo-badawczym z zakresu teorii ekonomii, realizacji polityki ekonomicznej – w wymiarze mikro- i makroekonomicznym – oraz zagadnieniom związanym ze stanem finansów publicznych w Polsce i na świecie.

Liczne grono autorów prezentuje wyniki swoich dociekań naukowych w postaci teoretycznych i empirycznych analiz związanych z polityką fiskalną na szczeblu centralnym i samorządowym, wykorzystaniem instrumentów polityki podatkowej w odniesieniu do opodatkowania kapitału, pracy i konsumpcji oraz z problemami polityki pieniężnej i rynku kapitałowego w skali krajowej i międzynarodowej. Ponadto zeszyt zawiera opracowania dotyczące nierówności społecznych, polityki regionalnej i lokalnej, rozwoju produkcji rolnej, obszarów wiejskich i przetwórstwa spożywczego, problemów sektora usług turystycznych i transportowych, jak również rozwoju innowacyjności przedsiębiorstw, efektywności wydatków na B+R oraz polityki państwa w obszarze rynku pracy.

Publikacja nasza jest adresowana do środowisk naukowych i studentów wyższych uczelni oraz osób, które w praktyce zajmują się finansami publicznymi, współczesnymi problemami polityki ekonomicznej czy ekonomii. Poszczególne artykuły były recenzowane przez profesorów uniwersytetów, w większości kierowników katedr ekonomii lub polityki ekonomicznej. Za ich rzetelne recenzje chciałbym serdecznie podziękować. Dziękuję również pracownikom Katedry Ekonomii i Polityki Ekonomicznej Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu oraz wszystkim osobom i instytucjom zaangażowanym w powstanie tej publikacji.

Jestem w pełni przekonany, że książka *Problemy ekonomii, polityki ekonomicznej i finansów publicznych* będzie Państwa inspirować do dalszych badań i dociekań naukowych oraz przyczyni się do powstania równie interesujących opracowań w przyszłości.

Jerzy Sokołowski

Elżbieta Jędrych

Akademia Finansów i Biznesu Vistula w Warszawie
e-mail: e.jedrych@vistula.edu.pl

INNOWACJE SPOŁECZNE W PRZEDSIĘBIORSTWACH

SOCIAL INNOVATIONS IN ENTERPRISES

DOI: 10.15611/pn.2016.439.12

JEL Classification: O31, O32, O35, D83

Streszczenie: Celem artykułu było ukazanie koncepcji innowacji społecznych oraz obszarów badań nad tego typu innowacjami. Omówiono ideę innowacji społecznych w organizacjach gospodarczych oraz kierunki dyskusji nad użytecznością innowacji społecznych w miejscu pracy. Celem była także prezentacja wyników badań przeprowadzonych wśród pracowników wybranych przedsiębiorstw nt. postrzegania przez nich i oceny skutków innowacji społecznych wdrożonych w ich miejscu pracy.

Słowa kluczowe: innowacje społeczne, innowacje w miejscu pracy, postrzeganie innowacji społecznych przez pracowników.

Summary: The article shows conceptions of social innovations and various areas of their investigations. The idea of social innovations in economic organizations was discussed, as well as directions of further discussion on the usefulness of social innovations in organization and in the workplace. The aim of the article was the presentation of results of investigations conducted among workers of Polish enterprises.

Keywords: social innovations, social innovations in a work place, perception of social innovations among employees.

1. Koncepcja innowacji społecznych

Uwaga badaczy i praktyków gospodarczych stopniowo przesuwa się z innowacji technicznych i technologicznych na innowacje społeczne, oznaczające rozwiązania, które nie tylko odpowiadają na zapotrzebowanie społeczne, lecz także powodują trwałą zmianę w grupach społecznych. Przez innowacje społeczne rozumie się społecznie uzasadnione innowacje techniczne i technologiczne, jak i innowacje *stricte* społeczne. Za innowacje społeczne uznaje się nowe idee (produkty, usługi, modele), które efektywniej zaspokajają potrzeby społeczne i jednocześnie tworzą nowe relacje współpracy. Są to więc innowacje korzystne dla społeczeństwa i podnoszące zdolność do działania.

Potocznie innowacje społeczne jawią się jako „innowacje najbliższe człowiekowi”, „innowacje z ludzką twarzą”, dzięki którym nasze codzienne życie może być łatwiejsze, efektywniejsze, zdrowsze. To nowe pomysły, które wychodzą naprzeciw niespełnionym potrzebom istniejącym wokół nas.

Innowacje społeczne cechuje to, że:

- są zazwyczaj nowymi kombinacjami lub hybrydami istniejących rozwiązań, elementów, a nie całkowicie nowymi rozwiązaniami;
- ich wdrożenie często wymaga przekroczenia granic organizacyjnych wewnątrz organizacji, sektora, dyscypliny nauki;
- w przeciwieństwie do innowacji technologicznych wymagają nowych społecznych związków (relacji) między ludźmi, dotąd niewspółdziałających ze sobą, i za pomocą których otwierają się drogi do dalszych innowacji.

Niektórzy badacze wysuwają hipotezę, że innowacje społeczne stają się najważniejsze dla wzrostu gospodarczego. Dzieje się to tak, ponieważ część barier, które hamują wzrost, może być zniwelowana jedynie za pomocą innowacji społecznych oraz dzięki temu, że następuje zwiększanie popytu na te rodzaje wzrostu, które poprawiają, a nie niszczą relacji między ludźmi.

Od czasu raportu Meadowsa o stanie ludzkości toczy się dyskusja na temat stałego i gwałtownego wzrostu gospodarczego w ograniczonym systemie społecznym i na temat istotnej roli, którą rozwój techniczny odegrał w tym kontekście. Meadows zasugerował, że użycie środków technologicznych nie rozwiązało światowych problemów, lecz je zintensyfikowało tak, że nieprzewidywalne społeczne efekty uboczne i nowe społeczne problemy były ogólnie łączone z bardzo przydatnymi nowymi technologiami. Żadne nowości technologiczne nie rozwiązały najważniejszych problemów współczesnego świata. Dla ich rozwiązania potrzebne są bowiem rozległe „zmiany społeczne” [Meadows i in. 1972].

Wywołało to dyskusję na temat konieczności innego sposobu prowadzenia gospodarki, szczególnie w bogatych krajach. W Rio de Janeiro w 1992 roku na Konferencji ONZ przyjęto kluczowy dokument Agenda 21, za którego pomocą stworzono harmonogram odejścia od dynamiki wzrostu napędzanej jedynie przez technologię i określono alternatywne formy rozwoju – zrównoważone ekologicznie, społecznie i ekonomicznie. Główne zagadnienia leżały więc w daleko idącej, a nawet radykalnej transformacji społecznej [Lange 2008, s. 21]. „Odpowiedź na problemy społeczne nie może być znaleziona w paradygmacie dotyczącym społeczeństwa industrialnego, bo to, czego potrzebujemy, to innowacje społeczne, które mają mieć takie znaczenie, jak innowacje technologiczne” [Danielmeyer, cyt. za Rößler 1998].

W tym kontekście termin innowacja społeczna wszedł w obszar działań podejmowanych przez państwo i organizacje gospodarcze. Im szybciej społeczeństwo, gospodarka, kultura, środowisko naturalne i praca oraz życie będą przeniknięte technologicznymi innowacjami, tym ważniejsze staną się innowacje społeczne i tym więcej publicznej uwagi będą one przyciągać [Zentrum für soziale Innovation 2008, s. 28]. Stają się one ważne nie tylko w obliczu przyspieszonej dynamiki zmian, ale również daleko idącego kryzysu w odpowiedzi na związane z tym problemy.

Wraz ze wzrostem popularności koncepcji innowacji społecznych pojawiały się różne ich określenia. Dokonując przeglądu literatury, trudno znaleźć jedną, spójną i kompleksową definicję.

Analiza definicji pozwala na sformułowanie pięciu cech potrzebnych do opisu innowacji społecznych [Jędrych 2013, s. 93-94]:

1. Nowość. Innowacje społeczne to nowości w działaniach, obszarach, sektorach, regionach, użytkownikach, rynkach. Nowym zastosowaniem jest zaspokajanie potrzeb.

2. Nowe zastosowania. Innowacja społeczna musi być wdrażana i stosowana (to nie jest tylko generowanie nowych pomysłów).

3. Spełnienie potrzeb społecznych. Innowacje muszą być użyteczne, są zaprojektowane tak, aby zaspokajały istniejące potrzeby.

4. Skuteczność. Innowacje społeczne są skuteczniejsze od istniejących rozwiązań, tworzą wymierną poprawę istniejącego stanu rzeczy.

5. Motywowanie społeczności do działania. Innowacje społeczne tworzą nowe (lepiej) role, relacje, modele współpracy rozwijają ludzi, wzmacniają kompetencje.

Można wyróżnić pewne grupy cech wspólnych, które definiują innowacje społeczne:

- Międzysektorowość. Innowacje społeczne występują w związkach między sektorami gospodarki, angażują pracowników wszystkich sektorów, branż.
- Nowe stosunki społeczne. Innowacje społeczne są opracowane „z” użytkownikami i „przez” nich, a nie dostarczane „do” i „dla nich”. Można je rozpoznać po rodzaju tworzonych przez nich relacji dla beneficjentów.
- Współpraca, otwartość, eksperymentowanie. Wielokrotnie przy innowacjach społecznych pracują duże zespoły ludzi (poza strukturami formalnymi) bez formalnych struktur, procedur, mechanizmów.
- Koprodukcja i prosumpcja. Często występują niewyraźne, zatarte granice między producentem – twórcą a konsumentem – beneficjentem innowacji społecznych.

Dla wielu badaczy i praktyków innowacji społecznych tym, co odróżnia te innowacje od innych, jest przekształcanie układów społecznych. Innowacje społeczne powodują:

- Zmiany w sposobie działania społeczeństwa [Mulgan i in. 2007].
- Zmiany w rozwiązywaniu problemów społecznych w sposób, który może wymagać znaczących i trwałych posunięć, np. zasobów [Nilsson 2003, s. 3].
- Sukces wtedy, gdy idee zmieniają mentalność ludzi dzięki serii działań praktyków, beneficjentów, opinii publicznej [Murray i in. 2009, s. 22–23].
- Sukces jest wtedy, gdy idee dostają się „do życia”. Może to polegać na zmianach w procedurach, zasadach, przepływach władzy, przekonaniach [Westley 2008].

Cały czas toczy się międzynarodowa debata, której celem jest uznanie innowacji społecznej za odrębny typ innowacji i spowodowanie, aby w większym stopniu stały się one przedmiotem badań empirycznych. F. Moulaert przedstawił cztery obszary

badawcze innowacji społecznych: zarządzanie organizacją, badania konkurencji i odpowiedzialności społecznej, badania dotyczące kreatywności oraz badania procesów rozwoju lokalnego i regionalnego [Moulaert i in. 2005, s. 1973].

1. W obszarze pierwszym w zarządzaniu i badaniach nad organizacjami nacisk jest położony na poprawę jakości kapitału społecznego i jego rolę w tworzeniu innowacji społecznych. W tym obszarze badawczym można dokonać wielu powiązań z badaniami nad pracą. Humanizacja pracy a aspekty społeczne w kształtowaniu technologii były przedmiotem badań w latach 70. ubiegłego wieku. W latach 90. badania koncentrowały się nad zdolnościami innowacyjnymi społeczeństw przemysłowych.

2. Drugi obszar badań zidentyfikowany przez Moulaerta prezentuje interdyscyplinarny związek sukcesu w biznesie i społecznego otoczenia. Dyskusja dotycząca gospodarki społecznej i jej związku z gospodarką rynkową jest w świetle badań szczególnie ważna. Ważne punkty odniesienia na poziomie europejskim odnoszą się także do debaty na temat społecznej odpowiedzialności firmy.

3. Obszar trzeci badań odnosi się do kreatywności i próbuje odpowiedzieć na pytania dotyczące źródeł kreatywności i roli charyzmatycznych jednostek (np. [Mumford 2002]).

4. Czwarty obszar badań, opisywany przez autorów, jest poświęcony lokalnym i regionalnym programom rozwoju. Badania na temat innowacji społecznych w Europie były prowadzone z regionalnego punktu widzenia od końca lat 80. Gospodarka społeczna stała się jednym z najbardziej dynamicznych sektorów światowej gospodarki [Szell 2009, s. 1].

2. Innowacje społeczne w przedsiębiorstwie

Jednym z rodzajów innowacji wyróżnianych w typologiach są innowacje społeczne w organizacji. Niektórzy badacze dostrzegają związek między innowacją społeczną a **ideą humanizacji pracy** i nawiązują do programów humanizacji rozwijanych w latach 70. ubiegłego wieku (m.in. [Naschold, de Vroom 1994; Alasoini i in. 2005; Pot, Vaas 2008]).

Ideę humanizacji pracy trafnie określiła J. Kulpińska jako „globalną ideologię społeczną nadającą pracy szczególne znaczenie, wyznaczającą zespół celów i wartości ludzkiego działania”. Z drugiej strony jest to „zespół konkretnych zabiegów mających za zadanie usunięcie szczególnie dotkliwych uciążliwości pracy, racjonalizację sytuacji pracy i demokratyzację stosunków pracy”. Kulpińska wyróżnia techniczną i społeczną humanizację pracy. Do technicznej zalicza eliminację ciężkiej i uciążliwej pracy, poprawę bezpieczeństwa, zmianę treści pracy na bardziej złożoną, wprowadzanie nowych form organizacji pracy.

Społeczna humanizacja pracy obejmuje natomiast sposób zarządzania pracą ludzką, zaspokojenie potrzeb pracowników, uczestnictwo pracowników w decyzjach i kontroli [Kulpińska 1988, s. 1-13].

Wybrane ujęcia humanizacji pracy wskazują, że pojęcie to jest bardzo szerokie i może stanowić pewną inspirację dla twórców i badaczy innowacji społecznych.

W definicjach innowacji społecznych „w miejscu pracy” zawarte są takie elementy, jak aktywne zarządzanie, elastyczna organizacja, „pracowanie z głową” (*working smarter*), ustawiczny rozwój kompetencji i umiejętności, współpraca pomiędzy organizacjami. Szczególną uwagę zwraca fakt, że ten rodzaj innowacji jest pojmowany jako uzupełnienie innowacji technologicznych, a nie element od niej niezależny. Społeczna innowacja stanowi część zarówno procesu innowacyjnego, jak i produktu innowacyjnego, zawierając jednocześnie kwestie modernizacji relacji w przemyśle i zarządzania zasobami ludzkimi. Te inicjatywy dotyczące rozwoju i innowacji w miejscu pracy były i są realizowane w wielu krajach europejskich często jako programy o zasięgu krajowym. Wskazują na poprawę jakości życia pracowników, a także poprawę funkcjonowania samej organizacji.

Holenderski Instytut Społecznych Innowacji definiuje innowację społeczną jako: odbudowę organizacji ukierunkowanej na pracowników i relacje pracownicze, prowadzącą do sprawniejszego funkcjonowania organizacji i możliwości rozwijania oraz realizowania uzdolnień.

Tak zdefiniowane pojęcie innowacji społecznych skłania do ustalenia ich podziału ze względu na **cele**, które się przed nimi stawia, i rodzaje zastosowanego **pojęcia**.

Mimo że definicja innowacji społecznej w organizacji oraz stawiane przed nią cele i podejścia wydają się jasne i oczywiste, to jednak wciąż daleko jest do powszechności jej stosowania w praktyce.

Wśród różnorodnych argumentów za innowacjami społecznymi i przeciw nim można wymienić cztery główne powody, dla których należałoby je stosować w organizacjach na większą skalę niż dotychczas:

1. Potrzeba zwiększenia produktywności zasobów ludzkich dla utrzymania właściwego poziomu dobrobytu i bezpieczeństwa socjalnego w najbliższej przyszłości, przy uwzględnieniu mniejszych zasobów ludzkich w związku ze starzeniem się społeczeństw. Produktywność wymaga przede wszystkim skupienia się na znalezieniu równowagi pomiędzy „pracowaniem ciężiej”, „pracowaniem dłużej” i „pracowaniem z głową” (*working smarter*).

2. Potrzeba rozwoju i lepszego wykorzystania potencjalnych umiejętności, zdolności i kompetencji pracowników w celu zwiększenia wartości dodanej jako istotnego elementu gospodarki opartej na konkurencyjności i wiedzy.

3. Organizacje publiczne i prywatne mogą uzyskać pełne korzyści z innowacji technologicznych tylko wtedy, gdy są osadzone w innowacjach społecznych (chodzi o wdrażanie technologii poprzez właściwą organizację, aktywne zarządzanie, rozwój kompetencji, zaangażowanie pracowników).

4. Innowacja społeczna sama w sobie wydaje się nawet ważniejsza niż innowacja technologiczna. Z przeprowadzonych badań w przemyśle przez Uniwersytet Erazma i Szkołę Zarządzania z Rotterdamu wynika, że innowacje technologiczne stano-

wią 25% sukcesu wynikającego z zastosowania innowacji radykalnych, podczas gdy innowacje społeczne aż 75%.

Należy zdawać sobie sprawę, że korzyści płynące z zastosowania społecznych innowacji pojawią się znacznie później niż krótkoterminowe interesy dające szybkie i widoczne rezultaty, takie jak cięcia budżetowe, wypłata czy obcięcie premii, wypłata dywidend dla udziałowców. Nie będzie szczególnie odkrywcze stwierdzenie, że innowacje społeczne są znacznie bardziej złożone i trudniejsze do realizacji niż innowacje technologiczne.

Niemniej dobra praca wstępna została już wykonana w kilku krajach. Kraje te prowadzą liczne „warsztaty zaufania” w celu przełożenia tej koncepcji na lepszą organizację pracy i wdrożenie elastyczniejszych procedur pracowniczych. Doświadczenia takich krajów, jak Finlandia, pokazują, że wskutek stosowania innowacji społecznych we współpracy pracowników i kierownictwa poprawiło się działanie organizacji jako całości, a także warunki życia samych pracowników. Zostało to dobrze udokumentowane empirycznie i statystycznie [Projekt TYKES].

Ekspertki prowadzący badania nad innowacjami społecznymi wskazali uzyskanie większej poprawy pracy pracowników niż samej organizacji. Niemniej należy też wspomnieć, że z perspektywy pracowników ocena pozytywnych efektów była bardziej krytyczna niż ze strony kierownictwa. W innych krajach, gdzie prowadzono podobne badania, wyniki były analogiczne.

3. Opinie pracowników dotyczące innowacji społecznych – wyniki badań

Celem badań przeprowadzonych przez autorkę była próba uzyskania odpowiedzi na pytania:

- Jakie są rodzaje innowacji społecznych wdrożonych w organizacjach w rozumieniu pracowników?
- Jak są one oceniane przez pracowników objętych zmianami?

Badaniami, przeprowadzonymi w 2015 roku, objęto 162 pracowników zatrudnionych w 15 różnych organizacjach gospodarczych¹.

Etap pierwszy badania polegał na sporządzeniu przez badanych opisów innowacji społecznych w ich firmach. Na tym etapie przede wszystkim chodziło o poznanie sposobu rozumienia przez praktyków terminu „innowacja społeczna”. Badani zostali zapoznani jedynie z definicją innowacji społecznej przygotowaną na potrzeby badań w brzmieniu: innowacja społeczna to nowe dla danej organizacji rozwiązanie, które wpłynęło na jakość pracy i życia zatrudnionych osób. Następnie badanych

¹ Badania stanowiły część projektu, którego celem była analiza uwarunkowań absorpcji innowacji społecznych w organizacjach. Badaniami objęto 15 przedsiębiorstw produkcyjnych z regionów łódzkiego i mazowieckiego. Przedsiębiorstwa dobrano metodą losowo-kwotową, uwzględniając proporcje oparte na wielkości firm, rodzaju kapitału, formie organizacyjnej działania.

poproszono o sporządzenie opisu innowacji społecznej, którą wdrożono w ostatnich 5 latach w ich organizacji, oraz o krótką pisemną ocenę wpływu opisanej innowacji na jakość pracy i życia osób tam zatrudnionych.

Gdy jako kryterium podziału innowacji społecznej wzięto pod uwagę jej przyczynę, to 45% badanych opisywało innowację społeczną jako następstwo zmian technologicznych i inwestycyjnych. Innowacja polegała na polepszeniu atmosfery pracy, możliwości podniesienia kwalifikacji, poprawy organizacji czy warunków pracy, np. w wyniku wyposażenia stanowisk pracy w nowe maszyny i urządzenia (rzadziej wprowadzenia nowego produktu). Druga część badanych (52,5%) innowacje społeczne kojarzyła ze zmianami w zakresie poprawy atmosfery pracy, organizacji czy warunków pracy, niezwiązanych ze zmianami w obszarze techniki i technologii ani z większymi nakładami finansowymi. Przy czym te innowacje wyraźnie dzieliły się na te, które wynikały z zamiaru przeciwdziałania negatywnym skutkom ekonomicznym lub społecznym, oraz innowacje społeczne głównie o charakterze organizacyjnym, wynikające z zamiaru zwiększania sprawności działania organizacji, w tym poprawy wydajności pracy.

Drugi etap badań polegał na dokonaniu oceny skutków opisywanych zmian. W tym celu uzyskane w pierwszym etapie badań opisy przypadków innowacji społecznych podzielono na dwie grupy: pierwszą stanowiły innowacje społeczne związane z przedsięwzięciami technologicznymi i inwestycjami – odpowiednio 29,6% i 15,4%), drugą – innowacje niezwiązane z nakładami inwestycyjnymi ani zmianami technologicznymi – 19,8% i 32,7%.

Badani oceniali skutki innowacji społecznych w pięciu kategoriach:

I. Atmosfera pracy (satisfakcja z pracy, zaufanie w pracy, sprawiedliwe traktowanie, konflikty, zaangażowanie pracowników, komunikacja między pracownikami).

II. Kwalifikacje i rozwój zawodowy (rozwój wiedzy, umiejętności, kompetencji „miękkich”).

III. Organizacja pracy (elastyczny czas pracy, współpraca między pracownikami, ład i porządek na stanowisku, prestiż zawodowy).

IV. Warunki pracy (uciążliwości fizyczne i psychoneurologiczne, wysiłek umysłowy, monotonia, uciążliwości środowiska, bezpieczeństwo pracy).

V. Życie pozazawodowe (czas wolny, zdrowie, fizyczne lub umysłowe zmęczenie pracą, komfort psychiczny, sytuacja materialna).

Oceny dokonywano w skali od 1 do 5.

Uzyskane wyniki przede wszystkim wskazują, że badani skutki innowacji społecznych w większym stopniu utożsamiają ze środowiskiem pracy, w mniejszym stopniu z poprawą jakości życia pozazawodowego. Wyniki wskazują, że nie występuje jedno kryterium oceny czy kilka kryteriów, w których wpływ innowacji społecznych ma dominującą pozycję. Skutki pozytywne czy negatywne rozkładają się na wiele różnych obszarów. Analiza odpowiedzi pokazuje również, że przeważają odpowiedzi pozytywne nad negatywnymi.

Łączna ocena wpływu innowacji społecznych w pięciu kategoriach syntetycznych jest pozytywna (średnia 3,28 w skali 1–5). Według badanych w poszczególnych kategoriach syntetycznych najsilniej innowacje społeczne wpływały na warunki pracy (kategoria IV – średnia 3,36), najsłabszy wpływ miały na jakość życia zawodowego badanych (kategoria V – średnia 3,17%). Odpowiedzi badanych różniły się średnio o 0,860 od średniej arytmetycznej, co przy niskim klasycznym współczynniku asymetrii ($-0,0048$) dowodzi tego, że większość nie odczuła silnego wpływu innowacji społecznej na środowisko pracy czy jakość życia pozazawodowego.

Z analizy wyników szczegółowych wynika, że zdaniem badanych najsilniejszy był wpływ innowacji społecznej na: zmniejszenie uciążliwości środowiska materialnego (temperatura, hałas, zapylenie, promieniowanie, woda itp.) – średnia 3,56; bezpieczeństwo pracy – średnia 3,51; ład i porządek na stanowiskach pracy – średnia 3,50; satysfakcję z pracy – średnia 3,49; umiejętności (np. zdobycie nowych uprawnień zawodowych, ukończenie szkolenia) – średnia 3,49. Uśrednione wyniki badań wskazują też, że najsłabszy (w znaczeniu negatywnym) wpływ innowacji społecznych dotyczył kryteriów: ilości wolnego czasu (w życiu pozazawodowym) – średnia 2,91 – oraz monotonii i / lub monotypii w środowisku pracy – średnia 2,98.

Tabela 1. Rodzaje innowacji (według źródła powstania) oraz oceny ich skutków

Rodzaj innowacji		Ocena skutków innowacji społecznej
Innowacje społeczne związane ze zmianami technologicznymi i nakładami inwestycyjnymi	Innowacje wynikające bezpośrednio i wyłącznie ze zmian technologicznych i inwestycyjnych	Dobrze postrzegane przez pracowników, w szczególności w zakresie podnoszenia kwalifikacji i poprawy warunków pracy, jednak w ocenach występuje pewne rozproszenie odpowiedzi (pewna liczba skrajnych odpowiedzi pozytywnych i negatywnych), różnice w odpowiedziach w dużej mierze były związane z tym, czy zmiana technologiczna wpływa na zmiany wynagrodzeń
	Innowacje dodatkowe towarzyszące zmianom technologicznym	Bardzo dobrze postrzegane przez pracowników, w szczególności w zakresie poprawy warunków pracy, ale i np. atmosfery w pracy, w ocenach nie występuje rozproszenie odpowiedzi, niemal wszystkie pozytywne skoncentrowane i silnie zbliżone do średniej
Innowacje społeczne niezwiązane ze zmianami technologicznymi i nakładami inwestycyjnymi	Innowacje wdrażane z zamiarem przeciwdziałania negatywnym skutkom ekonomicznym lub społecznym	Bardzo dobrze postrzegane przez pracowników, w szczególności w zakresie poprawy warunków pracy, ale i np. atmosfery w pracy. Wysokie pozytywne oceny uzyskiwały innowacje związane z wyjazdami integracyjnymi, ruchomym czasem pracy oraz organizacją imprez z dziećmi pracowników
	Innowacje wynikające z zamiaru zwiększenia sprawności działania organizacji, w tym poprawy wydajności pracy	Największe zróżnicowanie ocen, duża liczba skrajnych ocen, generalnie pracownicy korzystnie oceniali zmiany, jeśli, tak jak w pierwszym omawianym przypadku, było to związane z korzystnymi regulacjami wynagrodzeń

Źródło: opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę wymienione kryteria ocen, innowacje społeczne wynikające ze zmian technologicznych są przez badanych nieco wyżej oceniane – średnia ocen 3,39 w porównaniu z innowacjami społecznymi niewynikającymi ze zmian technologicznych – 3,16 (średnia różnica +0,23).

Bez wyjątku w każdej kategorii oceny badanych dotyczące innowacji społecznych wynikających ze zmian technologicznych są wyższe. Różnice te są znaczące. W przypadku atmosfery pracy różnica ta wynosi +0,28 punktu, w pozostałych przypadkach (kategorie II do V) odpowiednio: +0,38, +0,12, +0,29, +0,09. Wyniki wskazują, że największe różnice wystąpiły w kategorii II (kwalifikacje i rozwój zawodowy), co oznacza, że innowacje społeczne występujące jako następstwo zmian technologicznych są silnie utożsamiane przez badanych z uzupełnianiem kwalifikacji. Analiza wyników w dwóch grupach potwierdza też wcześniejszy wniosek na temat tego, że najmniejszy wpływ innowacji społecznych występuje w obszarze życia pozazawodowego badanych.

Ocenę skutków innowacji ze względu na ich rodzaj i źródło powstania przedstawia tabela 1.

4. Zakończenie

Innowacje społeczne są zakorzenione w literaturze dotyczącej innowacji i procesów innowacyjnych, stąd konieczność analizy aktualnych podejść do tej problematyki. Można stwierdzić, że na naszych oczach zmienia się rozumienie innowacji, tak jak zmienia się rzeczywistość gospodarcza. Model do niedawna dominujący – innowacje tworzone w zaciszu laboratoriów – zastąpiono modelem otwartym, w którym innowacje są tworzone przez sieci firm i instytucji z aktywnym włączeniem w ten proces pracowników.

Innowacje społeczne wiążą się ze zmianą funkcjonowania układu społecznego, przeorganizowaniem jego elementów, co przekłada się na wzrost efektywności. Efektywność jest z kolei definiowana jako zdolność do zaspokajania potrzeb społecznych. Definicje podkreślają, że innowacja społeczna musi spełniać takie kryteria, jak: nowość (musi być nowa dla użytkowników), poprawa – proces lub wynik innowacji musi być skuteczny i wydajniejszy niż wcześniejsze rozwiązania oraz innowacja powinna być użyteczna przez dłuższy czas. Innowacje są związane z ideą dobra wspólnego. Muszą przynosić korzyść społeczności, a nie tylko prywatnym jednostkom czy grupom. Innowacja społeczna może być zastosowana wszędzie tam, gdzie występują niespełnione potrzeby ludzi. Ze względu na rosnącą lukę między potrzebami a możliwościami ich zaspokojenia uwaga badaczy i praktyków stopniowo przesuwana jest z innowacji technicznych i technologicznych na innowacje społeczne – mówi się już o nowym paradygmacie innowacji. Wymaga to pogłębionych badań dotyczących specyfiki innowacji społecznych w różnych obszarach naszego życia, w tym także w organizacjach gospodarczych.

Badania przeprowadzone przez autorkę w 15 przedsiębiorstwach, w których wdrożono innowacje społeczne, wykazały, że postrzeganie skutków innowacji społecznych zależy od rodzaju innowacji, ale też – w nie mniejszym stopniu – od cech indywidualnych osoby oceniającej. Powoduje to, że oceny zbiorcze w ujęciu statystycznym, choć wykazują pewne prawidłowości, mogą być wykorzystywane w praktyce w ograniczonym stopniu. Każda innowacja społeczna wymaga zatem indywidualnego podejścia.

Literatura

- Alasoini T., Ramstad T.E., Hanhike T., Lahtonen M., 2005, *European Programmes on Work and Labour Innovation*, University Helsinki.
- Jędrzych E., 2013, *Inwestowanie w innowacje społeczne w organizacjach gospodarczych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kulpińska J., 1988, *Niemodne słowa – humanizacja pracy?*, Humanizacja Pracy, nr 1.
- Lange H., 2008, *Nachhaltigkeit als radikaler Wandel. Die Quadratur des Kreises?*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Meadows D.H., Meadows D.L., Randers J., William W., Behrens W.B., 1972, *Limits to Growth: a report for the Club of Rome's project on the predicament of mankind*, A Potomac Associates Book, Washington, D.C.
- Moulaert F., Martinelli F., Swyngedouw E., Gonzalez S., 2005, *Towards alternative model(s) of local innovation*, Urban Studies, no. 42.
- Mulgan G., Ali R., Halkett R., Sanders B., 2007, *In and out of sync. The challenge of growing social innovations. Research report*, London, http://www.youngfoundation.org/files/images/In_and_Out_of_Sync_Final.pdf (12.02.2016).
- Mumford M.D., 2002, *Social Innovation: Ten cases from Benjamin Franklin*, Creativity Research Journal, no. 14.
- Murray R., Mulgan G., Caulier-Grice J., 2009, *How to Innovate: The tools for social innovation.*, http://www.youngfoundation.org/files/images/publications/Generating_Social_Innovation_0.pdf (12.02.2016).
- Naschold F.R., de Vroom B. (ed.), 1994, *Regulating employment and welfare*, Walter de Gruyter, New York.
- Nilsson W.O., 2003, *Social innovation: An exploration of the literature.*, <http://http://www.sig.uwaterloo.ca/documents/SocialInnovation.pdf> (12.02.2016).
- Pot F., Vaas F., 2008, *Social innovation, the new challenge for Europe*, International Journal of Productivity & Performance Management, no. 57.
- Projekt TYKES. The Finnish Workplace Development Programme, www.tykes.fi (12.02.2016).
- Rößler E. (1998), *Forschungsfreiheit oder versiegende Lust auf Technik*, <http://www.wissenschaft-und-frieden.de/seite.php?artikelID=1277> (12.02.2016).
- Szell G., 2009, *Social Innovation, Economic Development, Employment and Democracy*, [w:] Harrison D., Szell G., Bourque R. (ed.), *Social Innovation, the Social Economy and World Economic Development. Democracy and Labour Rights in the Era of Globalization*, Peter Lang, Frankfurt (Main).
- Westley F., 2008, *Social Innovation and Resilience: How One Enhances the Other*, http://www.ssireview.org/articles/entry/social_innovation_and_resilience_how_one_enhances_the_other (12.02.2016).
- Zentrum für Soziale Innovation, 2008, *Impulse für die gesellschaftliche Entwicklung*, ZSI consultation paper, Vienna.