

# Zachowania innowacyjne oraz mobilność podmiotów w gospodarce i administracji źródłem sukcesów przedsiębiorstw i regionów

*Edward Malisiewicz\**

## Wstęp

Podstawowym źródłem sukcesów podmiotów gospodarczych i niegospodarczych oraz poszczególnych gospodarstw domowych i osób w realizacji określonych celów (różnych rzędów - piramida celów) w warunkach gospodarki rynkowej są ich zachowania innowacyjne z uwzględnieniem kultury innowacyjnej i klimatu innowacyjnego, umiejętność i szybkość rozwiązywania problemów oraz zdolność i gotowość do wprowadzania zmian.

W treści opracowania przedstawiono problematykę źródeł, zachowań innowacyjnych podmiotów gospodarczych i niegospodarczych ze szczególnym uwzględnieniem uwarunkowań wewnętrznych jak np. cechy osobowościowe ludzi, ich kreatywność ekonomiczna oraz ich zdolność i gotowość do działań związanych z powstawaniem, rozpowszechnianiem i przyswajaniem wszelkich innowacji oraz do wprowadzenia niezbędnych zmian. Jednocześnie scharakteryzowano niektóre elementy rozwiązań systemowych w gospodarce i administracji, które mają wpływ zewnętrzny na zachowania innowacyjne, w tym przestrzenne oraz mobilność podmiotów gospodarczych, niegospodarczych i gospodarstw domowych.

## Źródła nauki o zachowaniach organizacji

W długim okresie czasu szkoły wyższe i szkoły biznesu na świecie zajmowały się nauczaniem zagadnień związanych z marketingiem, jakością produkcji, finansami i rachunkowością oraz badaniami rynku, które mają bezpośredni wpływ na przetrwanie i sukces organizacji. Kursów o zachowaniach w organizacji w zasadzie nie było. Dopiero w latach 60-tych ta dziedzina badań trafiła do programów europejskich i amerykańskich uniwersytetów. Dziedzina ta objęła od samego początku zestaw teorii, metod i tematów wyprowadzonych z nauk społecznych, przyrodniczych, technicznych i artystycznych. Aspektami zachowań objęto np.: zrozumienie indywidualnej motywacji, różnic kulturowych, i wielowymiarowego charakteru negocjacji. Zachowanie w organizacji w lepszej wersji wychodzi poza kulturową krótkowzroczność i konwencjonalną mądrość zachowania jednostki lub kolekty-

---

\* Dr Edward Malisiewicz, Podkarpackie Biuro Planowania Przestrzennego w Rzeszowie

wów. W wariacie najgorszym naśladuje bieżące metody lub jako apologeta służy interesom społecznym, politycznym i ekonomicznym.

Obecnie dla szkół biznesu badanie zachowań jest kluczowe. Im bardziej techniczne kształcenie menedżera tym ważniejsze stanie się dla niego zachowanie w organizacjach. Jest to jedyna dziedzina, która może sprostać zadaniom przeniesienia kolektywnej wiedzy historii ludzkości do decyzyjnego rachunku rozwoju menedżerów.

W powstaniu tej dziedziny naukowej największą rolę odegrał Fritz Roethlisberger. Pracę doktorską napisał z filozofii. We współpracy z Eltonem Mayo, który był stypendystą Rockefellera badał produktywność robotników. Okazało się, że robotnicy wcale nie zachowywali się tak, jak od nich oczekiwano. Ustalono, że na ich zachowania, wydajność pracy ma wpływ wiele różnorodnych czynników o charakterze psychologicznym i fizycznym oraz różne zjawiska, jak np.: kolor malowanych ścian hali fabrycznej. E. Mayo badał firmy jako systemy społeczne stosując obserwacje kliniczne i umiejętność prowadzenia wywiadów. W latach 30-tych i początkach lat 40-tych programy w szkołach biznesu obejmowały nadal: produkcję, marketing, finanse, kontrolę i rachunkowość. Przedmioty te dotyczyły funkcjonalnej rzeczywistości, z którą stykała się firma w codziennych operacjach. Tematyka ludzkich zachowań pojawiała się, ale miała drugorzędne znaczenie. Po II Wojnie Światowej uznano, że w szkole biznesu brak szerszego spojrzenia na problematykę zachowań, stąd też zaczęto wprowadzać kursy dotyczące zachowań międzyludzkich. Od 1957 r. zachowanie w organizacjach przebiło się do szkół biznesu na Harvardzie i powstały wydziały zachowań w organizacjach. Ciągłe jednak otwarty był problem, jakie zagadnienia winny znaleźć się w tym przedmiocie. Obecnie istnieje zgodność, co do tego, że jest to dziedzina interdyscyplinarna czerpiąca z psychologii, socjologii, antropologii, ekonomii, humanistyki, prawa i medycyny.

Zachowanie w organizacjach nie jest funkcją biznesu jak marketing, finanse i tym podobne. W odniesieniu do spraw ludzkich taką funkcję spełnia zarządzanie personelem (zatrudnianie, zwalnianie oraz projektowanie systemów zajmujących się zarządzaniem i kontrolą ludzi w organizacjach). Zachowanie w organizacjach jest odrębną wiedzą, która zajmuje się tym, jak potraktować i zrozumieć przedmiot ludzkiego zachowania w skali makro i mikro ekonomicznej.

W skali makro ekonomicznej ta dziedzina wiedzy interesuje się formalnymi kwestiami organizacyjnymi i strukturalnymi, z takimi tematami jak: biurokracja, systemy socjotechniczne, złożone organizacje i zmiany organizacyjne, podejmowanie decyzji w firmie oraz polityka i strategia firmy. Źródeł tego podejścia należy szukać w pracach Webera, Gouldnera, Mertona, Marcha, Simona.

W skali mikro przedmiotem zainteresowań są sprawy związane z małymi formalnymi i nieformalnymi grupami i osobami. Dotyczy to takiej tematyki jak motywacja, komunikacja, proces uczenia się, percepcja, władza i przywództwo, dynamika w grupie i pomiędzy grupami, negocjacje, konflikty itd. Tutaj wykorzystuje się dorobek Masłowa, Rogersa, Bandura i Skinnera. Różnica skali tych badań dotyczy przede wszystkim poziomu abstrakcji i wyboru faktów objaśniających. Niezależnie od tych poziomów nauka o zachowaniu w organizacjach ostrzega, że ludzie nie zawsze zachowują się tak, jak byśmy tego od nich oczekiwali, że niezależnie od najlepszych intencji, jeśli podejmiemy decyzje ignorujące, głębsze modele społeczne i psychologiczne rezultat końcowy będzie przeciwny pożądanemu, ponieważ w

grę wchodzi tutaj świat ludzkich zachowań kierujący się własnymi imperatywami, które nie dadzą się zasufladkować. Stała wrażliwość na racjonalne, nieracjonalne i irracjonalne czynniki zachowań działające w organizacjach może pomóc nam być lepszymi menedżerami.

Warunki i czynniki oraz bariery wpływające na zachowania innowacyjne podmiotów gospodarczych i niegospodarczych oraz gospodarstw domowych

Jednym z podstawowych czynników mających wpływ na zachowania innowacyjne podmiotów gospodarczych niegospodarczych oraz poszczególnych ludzi i kultury organizacyjnej [Mazurkiewicz 2006, s. 225 i nast.] jest ich przedsiębiorczość i kreatywność ekonomiczna, którą można scharakteryzować m.in.: przez takie ich cechy jak: wrażliwość na zmiany, poszukiwanie i wprowadzanie nowych rozwiązań w organizacji i zarządzaniu jednostkami oraz gotowością do podejmowania ryzyka. Przedsiębiorczość można również utożsamiać z wprowadzaniem przez przedsiębiorstwo nowego produktu na rynek, opracowaniem i wprowadzaniem programu nowego wizerunku firmy, nowych technik dystrybucji produktów oraz innych działań innowacyjnych przy pomocy nowoczesnych metod zarządzania w tym metod heurystycznych (inkubacja, olśnienie i weryfikacja pomysłów), metod myślenia sieciowego oraz takich metod jak: reengineering, benchmarking, lean management, controlling i innych oraz metod tradycyjnych, a w tym: metody analizy i syntezy, ekstrapolacji i stałych proporcji, metody delfickiej, a przede wszystkim metody analizy wartości stosowanej obecnie we wszystkich rodzajach działalności gospodarczej, administracyjnej zmierzającej do zwiększenia efektywności działania z punktu widzenia konfrontacji efektów z nakładami.

Na przedsiębiorczość, innowacyjność mają wpływ także

- 1) uwarunkowania osobowościowe a w tym m.in.: wiedza, sprawność intelektualna, różnorodne motywacje, poziom aspiracji, odporność fizyczna menedżerów,
- 2) uwarunkowania lokalne związane z realizacją polityki lokalnej i regionalnej,
- 3) uwarunkowania makroekonomiczne, polityczno-prawne i ekonomiczne, związane m.in. z mechanizmami i instrumentami rynkowymi, społeczne, kulturowe i komunikacyjne [Pierścieniak 2006, s. 248 i nas.; Makiela, Karapyta 2008, s. 21 i nast.].

Ważną rolę w tym zakresie odgrywa rodzaj kontraktu zawartego z menedżerami firmy przez ich właścicieli, a w szczególności czy jest to kontrakt oparty na wyniku tzn. wynagrodzenie menedżera zależy od wyniku firmy (wysokość zysku, wielkość sprzedaży, oszczędność kosztów), czy jest to kontrakt oparty na zachowaniu, co oznacza, że strony umawiają się, że przedmiotem kontraktu jest określone w nim zachowanie menedżera a jego wynagrodzenie jest wielkością z góry ustaloną niezależnie od wyników, których wielkość może mieć charakter przypadkowy niezależnie od wysiłków poniesionych przez menedżera [Lichtarski 1999, s. 39-40].

Nie ulega wątpliwości, że mocny wpływ na przedsiębiorcze zachowania menedżera ma kontrakt oparty na wyniku a nie na jego zachowaniu. Na wynik osiągnany przez menedżera firmy ma wpływ przede wszystkim jego kreatywność ekonomiczna. Pod pojęciem kreatywności, w tym kreatywności ekonomicznej rozumie się tworzenie nowego i posiadanie umiejętności wprowadzania innowacji i zmian, oryginalnego przekształcenia rzeczywistości, wymyślanie nowych idei, misji, wizji, oraz rozwiązań występujących problemów, umiejętność przewidywania kierowania zespołami ludzi doboru kadr, motywowania, rozwiązywania konfliktów, podejmowania trudnych decyzji operacyjnych, taktycznych i strategicznych i gotowość do podejmowania ryzyka. Na tak rozumianą kreatywność ekonomiczną zarządzającego mają wpływ określone uwarunkowania osobowościowe w tym genetyczne (wrodzone), czynniki nabyte, oraz inne czynniki o charakterze ekonomicznym, prawnym, psychologicznym i inne.

Ścisłe związki między zachowaniami innowacyjnymi w tym kreatywnością ekonomiczną menedżerów, a możliwościami wzrostu i rozwoju firm widzi E. T. Penrose [1980, cyt. za Malisiewicz 2002, s. 157 i następne]. Zdaniem Penrose głównym czynnikiem determinującym wzrost firm jest zarządzanie i przedsiębiorczość definiowana jako psychologiczna dyspozycja pewnych jednostek ludzkich do wykorzystania szans i produkcyjnych sposobności nadziei na zysk do angażowania wysiłków i środków w ryzykowną działalność. Przedsiębiorcy winni odznaczać się wszechstronną pomysłowością, ambicjami i umiejętnością oceny sytuacji. Ograniczone możliwości rozwoju firmy wiążą się z takimi barierami jak: niedostateczne zdolności managerskie (bariera wewnętrzna) oraz ograniczony popyt na produkty firmy tj. bariera zewnętrzna, a także niepewność i ryzyko tj. bariera stanowiąca kombinację warunków zewnętrznych i wewnętrznych. Kreatywny ekonomicznie menedżer jest także bardzo ważnym elementem kapitału intelektualnego.

### Przestrzenne zachowania organizacji gospodarczych, gospodarstw domowych oraz władz państwowych i samorządowych różnych szczebli

Na osiągnięcie sukcesu przedsiębiorstw oraz władz państwowych i samorządowych, na ich zachowania innowacyjne mają wpływ m.in. zachowania przestrzenne. [Szul 1991, s. 81 i nast.].

Pojęcie przestrzennych zachowań jednostek gospodarczych i niegospodarczych obejmuje takie aspekty działalności tych jednostek, które mają bezpośrednie odniesienia do konkretnej przestrzeni geograficznej, a w tym wyboru lokalizacji działalności gospodarczej i niegospodarczej z uwzględnieniem m.in. przestrzennych powiązań z dostawcami i odbiorcami dóbr i usług, wyboru technicznych środków transportu i komunikacji (tras łączących daną jednostkę z dostawcami i odbiorcami) oraz sposobem oddziaływania tych jednostek na środowisko społeczne, przyrodnicze, w tym reagowanie na bodźce płynące z tego środowiska. Ważną rolę odgrywają w tym względzie powiązania jednostek gospodarczych i niegospodarczych ze środowiskiem politycznym w szczególności chodzi tutaj m.in. o wielkość i natężenie wpływu władz lokalnych, instytucji społecznych i politycznych oraz opinii publicznej na te jednostki.

Na zachowanie przestrzenne jednostek gospodarczych mają wpływ czynniki zewnętrzne, jakimi są m.in. otoczenie instytucjonalno – polityczne, ogólna sytuacja gospodarcza i jej terytorialne zróżnicowanie i struktury materialne oraz czynniki wewnętrzne, do których zaliczymy m.in. cele i działalność jednostek, ich status prawny i system zarządzania, struktury organizacyjne i siła ekonomiczna, cechy techniczno – technologiczne oraz cech osobowościowe kierownictwa i pracowników.

W przypadku gospodarstw domowych zachowania przestrzenne obejmują m.in.: wybór miejsca zamieszkania, pracy, nauki, wypoczynku, korzystania z usług, wybór miejsca zaopatrzenia i pozbywania się odpadów jak również określenie sposobu zagospodarowania przestrzeni będącej w dyspozycji gospodarstwa domowego oraz zmiany w dokonywanych wyborach w przedmiotowym zakresie.

Na zachowanie gospodarstw domowych mają wpływ czynniki zewnętrzne jak np. normy prawne polityczne religijne, zwyczaje i moda, sytuacja polityczna, ekonomiczna i społeczna oraz struktury materialne jak również czynniki wewnętrzne m.in. charakterystyka demograficzna gospodarstw domowych, źródła ich utrzymania, mobilność, wiedza i kwalifikacje, umiejętności indywidualne, predyspozycje fizyczne i psychiczne, skłonność do podejmowania ryzyka i innowacji oraz zmian.

Przestrzenne zachowania władz państwowych i samorządowych obejmują działania tych władz m.in. na rzecz osadnictwa, poziomu i jakości życia ludzi, rozwoju gospodarczego miast i gmin oraz rozwoju infrastruktury technicznej w tym komunikacji, środków łączności, dostępności energetycznej, ochrony środowiska oraz infrastruktury społecznej. Na zachowania władz państwowych i samorządowych działających na danym terenie mają także położenie geograficzne danego terenu, potencjał gospodarczy i poziom życia w powiązaniu z otoczeniem, atrakcyjność kultury oraz stopień odrębności etnicznej, kulturalnej, językowej i innej danego obszaru względem otoczenia.

### Uwagi końcowe

Ważnym czynnikiem wpływającym na zachowania innowacyjne i przestrzenne podmiotów gospodarczych i niegospodarczych oraz władz państwowych i samorządowych jest ich zdolność i gotowość do określonych działań, w tym innowacyjnych [Malisiewicz, 1997, s. 80-81].

Gotowość podmiotów gospodarczych i niegospodarczych oraz gospodarstw domowych oznacza ich pełne przekonanie o potrzebie wprowadzenia innowacji, ich powstawania, upowszechniania i przyswajania oraz dokonywania zmian w działalności gospodarczej i społecznej w zależności od zmian w otoczeniu, w systemie funkcjonowania gospodarki i państwa oraz w świadomości społeczeństwa.

Natomiast zdolność wpływania na zachowania innowacyjne oraz zmiany w przestrzeni podmiotów gospodarczych i niegospodarczych oraz gospodarstw domowych zależy od kreatywności ekonomicznej menedżerów rozumianych szeroko, ich innowacyjności, kultury innowacyjnej, ich kwalifikacji oraz umiejętności wykorzystania tych kwalifikacji na rzecz powodzenia i sukcesu w gospodarce oraz społeczności regionalnej i lokalnej. W praktyce mogą występować w tym zakresie następujące sytuacje:

- gotowość podmiotów odpowiada ich zdolności, stąd też istnieją przesłanki do powodzenia i sukcesu w skali przedsiębiorstwa oraz regionalnej i lokalnej,- gotowość podmiotów jest większa od istniejących zdolności możliwości. Określone zdolności i możliwości ograniczają efekty, powodzenie i sukces,
- istnieje gotowość podmiotów i istnieją potencjalne zdolności i możliwości, ale podmioty nie potrafią ich wykorzystać,
- istniejąca gotowość jest mniejsza od zdolności i możliwości działania. Podmioty nie wykorzystują istniejących zdolności i możliwości działania,
- brak jest gotowości podmiotów do działalności innowacyjnej, do zmian mimo występujących zdolności i możliwości do tych działań, które nie są wykorzystane,
- brak jest gotowości podmiotów do działalności innowacyjnej i do zmian, jednocześnie minimalny jest stopień oddziaływania na gospodarkę oraz społeczności lokalne i regionalne.

## Innovative Behavior and Entity Mobility in Economy and Administration as a Source of Success for Enterprises and Regions

### Summary

This article deals with sources, innovative behaviors of economic and non-economic entities, especially with internal conditions like human nature, economic creativity and human ability and readiness to actions connected with creation, dissemination and acquirement of innovations as well as with introduction of necessary changes.

### Literatura

- Malisiewicz E., 1997, *Układy gospodarujące i ich struktury regionalne w procesie przechodzenia do gospodarki rynkowej*, wyd. UMCS Lublin.
- Malisiewicz, E. 2002, *Kreatywność ekonomiczna menedżera jako podstawa sukcesu firmy*, wyd. WSAZ Przemysł.
- Makiela Z. , Karapyta M., 2008, *Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości w świetle teorii*, wyd. UR Rzeszów.
- Mazurkiewicz A., 2006, *Kultura organizacyjna jako czynnik kształtujący podstawy i zachowania uczestników organizacji oraz jej tożsamość*, [w:] *Przedsiębiorstwo i region*, pod red. R. Fedana, wyd. UR Rzeszów.
- Pierścieniak A. 2006, *Kompetencje i umiejętności menedżera na różnych stopniach zarządzania*, [w:] *Przedsiębiorstwo i region*, pod red. R. Fedana, wyd. UR Rzeszów.
- Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, 1999, pod red. J. Lichtarskiego, wyd. AR we Wrocławiu, Wrocław.
- Penrose E. T., 1980, *The Theory of the Growth of the Firm*, Basil Blackwell, Oxford.
- Szul R., 1991, *Przestrzeń, gospodarka, państwo*, wyd. UW Warszawa 1991.