



Iwona Koza

Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Chełmie (Polska)

ORCID: 0000-0002-7299-7159

Różnorodność jako przejaw innowacyjności

Diversity as a Sign of Innovation

Abstrakt

Innowacyjność jest postrzegana jako kluczowy czynnik przyczyniający się do wzrostu konkurencyjności organizacji i gospodarki, czego efektem jest rozwój. Jednym z warunków wewnętrznych oddziałujących na innowacje jest różnorodność. Dążąc do znalezienia odpowiednich, miarodajnych danych, warto sięgnąć po wskaźniki składające się na European Innovation Scoreboard 2021 i prześledzić dynamikę zmian dobranych wskaźników w ostatnich kilku latach. Wyniki otrzymane w ten sposób napawają nadzieją na pomyślny rozwój gospodarki w przyszłości i pomnażanie się postaw wspierających różnorodność, wspierających innowacyjność, kreatywność. We współczesnym świecie, trapionym przez liczne kryzysy, są to kluczowe aspekty.

Słowa kluczowe: *innowacyjność, różnorodność, wskaźniki.*

Abstract

Innovation is perceived as a key factor contributing to the competitiveness of organizations and economy, which results in development. One of the internal conditions influencing innovation is diversity. In order to find appropriate, reliable data, it is worth reaching for the indicators that make up the European Innovation Scoreboard 2021, and trace the dynamics of changes in the selected indicators within the last few years. The results obtained in this way give hope for a successful

development of economy in the future, and the multiplication of attitudes supporting diversity, supporting innovation and creativity. In the modern world, plagued by numerous crises, these are key issues.

Key words: *innovation, diversity, indicators.*

Wstęp

Wśród wielu wyzwań stojących przed współczesnymi organizacjami w Polsce, ciągle aktualnym jest potrzeba podwyższania innowacyjności. Jest ona postrzegana jako kluczowy czynnik przyczyniający się do wzrostu konkurencyjności organizacji i gospodarki, czego efektem jest rozwój. Ciągłe ważnym problemem badawczym jest także diagnoza czynników utrudniających prowadzenie działalności innowacyjnej. Z uwagi na te problemy podjęto pracę nad poniższym artykułem. Jego treść skupi się zwłaszcza wokół tego przejawu innowacyjności, jakim jest różnorodność.

Innowacyjność widziana w różnorodności

Termin innowacje należy do grupy pojęć używanych powszechnie, zarówno w różnych dyscyplinach nauki, jak i w mowie potocznej. Pojęcie to nie ma jednak jednoznacznej definicji. W literaturze przedmiotu istnieje wiele różnorodnych określeń tego terminu, zależnych od kontekstu prowadzonych badań. Geneza pojęcia innowacja wywodzi się z łacińskiego *innovatio* lub *innovare* i oznacza nowość, bądź nowo wprowadzone rzeczy. innowacja – za Słownikiem języka polskiego (*Słownik*) – oznacza więc działanie wprowadzające coś nowego, zwykle jakieś ulepszenia, nowatorstwo, reforma. Do nauk ekonomicznych pojęcie innowacji zostało wprowadzone na początku XX w. przez austriackiego ekonomistę Josepha Schumpetera. Sformułowana przez niego definicja jest fundamentem, na którym bazują pozostałe określenia, a jednocześnie jest niezwykle uniwersalna i aktualna w obecnych realiach gospodarczych. (Brożek, 2019, s. 11-30)

Do warunków wewnętrznych oddziałujących na innowacje, zalicza się m.in. kreatywność, przedsiębiorczość, zespołowość, różnorodność kadry, czy szczegółowe zmiany technologiczne. (Romanowska, 2016)

Różnorodność, określana również jako zespołowość, czy jakość kadry, jest wartością coraz bardziej pożądaną przez współczesne przedsiębiorstwa. W wielu z nich różnorodność to już nie tylko jeden z elementów polity-

ki personalnej, ale długofalowa wizja rozwoju. Jednocześnie silne jest przeświadczenie wśród dużej części kadry kierowniczej – nie tylko w Polsce – że znacznie łatwiej i bezpieczniej zarządza się jednorodnymi zespołami ludzi, a wszelkie podkreślanie obywatelskich postaw w biznesie jest jedynie tymczasową modą. Różnorodność jest więc świadomie niedostrzegana w tradycyjnie prowadzonych firmach, gdyż przeszkadza w stosowaniu dobrze znanych, zunifikowanych instrumentów zarządzania zasobami ludzkimi.

Zainteresowanie różnorodnością i zarządzanie nią staje się jednak coraz bardziej powszechne. Coraz częściej zauważa się, eksponuje i docenia korzyści z tego płynące. Jedną z nich jest z pewnością dostrzeżenie w różnorodności siły zespołów pracowniczych, jednoczenie ich włączanie do wspólnej kultury organizacyjnej i budowanie zaangażowania. W rezultacie zarządzanie różnorodnością może przynieść firmie wiele różnego rodzaju korzyści oraz pełnić różne funkcje. Jedną z nich może być wsparcie innowacyjności pracowniczej. Duże i wciąż rosnące znaczenie ma mądre spożytkowanie zasobów ludzkich w rozwoju innowacyjności; w szczególności ważne jest zapobieganie marnotrawstwu talentów. (Borkowska, 2010)

Zarządzanie różnorodnością niesie z sobą duży potencjał dla kreowania wszelkich działań innowatorskich – począwszy od małych usprawnień aż do ważnych wynalazków. Wiedza o motywacjach kreujących postawy proinnowacyjne pozwala zaprojektować odpowiednie rozwiązania finansowe i niefinansowe, które z jednej strony zapewnią pracodawcy zainteresowanie załogi innowacjami, a z drugiej dadzą satysfakcję pracownikom. Trudne byłoby jednak adresowanie niektórych instrumentów motywowania do wybranych odbiorców. Powodzenie procesu tworzenia innowacji w firmie przy zastosowaniu zarządzania różnorodnością wymaga zdobycia wiedzy o tym, jak kreować postawy proinnowacyjne pracowników, wykorzystując metody pozafinansowe. Niezbędne okazuje się zapewnienie pracownikom wyrazów uznania ze strony kierownictwa, ale także takie kształtowanie kultury organizacyjnej, aby innowatorzy byli doceniani przez współpracowników. Kreowanie innowacyjności pracowniczej może być wspierane poprzez zarządzanie różnorodnością w firmie. Pracownicy różnych firm stanowią jednak odrębne populacje, które każda organizacja powinna poznawać we własnym zakresie, a stosowane instrumenty dostosowywać do swojej konkretnej sytuacji. Świadomość pracodawcy w sprawach istniejących różnic pozwala na dobór odpowiednich narzędzi zarządczych, działających w kierunku zapewnienia obustronnych korzyści – zarówno dla przedsiębiorcy, jak i dla pracowników. Tworzy się efekt sprzyjający budowie zaangażowania oraz realizacji podstawowych założeń zarządzania różnorodnością. Kiedy firma dokładnie adresuje stosowane

środki motywacji i instrumenty zarządzania, różnorodność może przynieść wymierne korzyści zarówno finansowe, jak i społeczne, czyli satysfakcję pracowników płynącą z tego, że zadbano o ich potrzeby. Różnorodność warto zauważyć, poznać i wykorzystać przy projektowaniu instrumentów zarządczych, które także lepiej spełniają swoją funkcję, jeśli są różnorakie, ale komplementarne. (Warwas, 2019, s. 129-139)

Współcześnie jesteśmy zatopieni w różnorodności. Nasze otoczenie jest zwykle dynamiczne i złożone. Nowe odkrycia i technologie modyfikują, a nawet całkowicie zmieniają branże. Swobodny przepływ ludzi między krajami i kontynentami intensyfikuje mobilność oraz migracje, a konkurowanie firm na rynkach globalnych i międzynarodowych prowadzi do zwiększonej różnorodności kulturowej. Czołowe organizacje światowe opierają się głównie na intelekcie, wiedzy, kompetencjach, a szerzej na kapitale ludzkim swoich pracowników. W walce konkurencyjnej podnoszą efektywność gospodarowania, uelastyczniając stosunki pracy, opierając się na przywództwie transformacyjnym oraz projektując i wdrażając u siebie płaskie struktury organizacyjne i nowe systemy zarządzania zasobami ludzkimi. Koncentrując się na szerszym wachlarzu interesariuszy, organizacje swoje strategie rozwojowe opierają na wartościach i uznają postępowanie etyczne, społeczną odpowiedzialność biznesu czy współzarządzanie za istotne filary swojej działalności. Jednocześnie pracownicy zdani są na niepewność zatrudnienia w warunkach rywalizacji i stresu, konieczność ciągłego uczenia się, kreując innowacje i konkurując w procesie rozwijania karier, ponoszą wysiłek budowania równowagi między pracą a życiem prywatnym. (Warwas, 2019, s. 9-10)

Wykorzystywanie szans płynących ze społeczno-gospodarczych trendów jest dla pracowników i pracodawców ogromnym wyzwaniem. Wyzwaniu temu przychodzi z pomocą zarządzanie różnorodnością. (Bal-Woźniak, 2020, s. 13-29; Kamińska, 2020, s. 71-85)

Zarządzanie różnorodnością jako podejście kompleksowe jest mocno powiązane z kulturą i strukturą organizacyjną oraz strategią rozwojową. (Warwas, Rogozińska-Pawelczyk, 2016, s. 112)

Zarządzanie różnorodnością, obok zarządzania zasobami ludzkimi zawiera się w najszerszej z kategorii – zarządzaniu. Zarządzanie różnorodnością jest powiązane z zarządzaniem będącym najbardziej ogólną kategorią i stanowi jego istotną część. Zarządzanie różnorodnością jest trendem ważnym dla biznesu i dla społeczeństwa jako całości. Jest jedną z odpowiedzi na wyzwania związane z jego zmiennością i niepewnością – rozwojem technologicznym, pracą w niezwykle różnorodnych, często też rozproszonych zespołach i nieustannym poszukiwaniem innowacji. Zarządzanie różnorodnością odpowiada za płyn-

ność pogłębianą przez wyzwania demograficzne, starzenie społeczeństw i migracje oraz rodzące się na tym tle problemy gospodarcze. Zamiana różnic, a więc potencjalnych konfliktów, w różnorodność: bogactwo i obfitość – tym właśnie, mówiąc najprościej, jest zarządzanie różnorodnością. To proces czasochłonny i niełatwy. Zarządzanie różnorodnością sprzyja lepszym wynikom finansowym i innowacyjności oraz wspiera budowanie wizerunku marki, co potwierdzają liczne badania. Różnorodność jest cechą współczesnego świata, nie sposób i nie warto się od niej odwracać. (Warwas, 2019, s. 13-15)

Zarządzanie różnorodnością to złożony proces. Warto zatem przyjrzeć się przesłankom wdrażania różnorodności w organizacji, ale też korzyściom z niej płynącym. Liczne publikacje i dobre praktyki dostarczają wielu uzasadnień do podejmowania działań na rzecz różnorodności w organizacji. Wyodrębnienie tego uzasadnienia służy jednocześnie określeniu odpowiedzialności w organizacji względem określonych podmiotów. Przyjmuje się, że organizacje podejmują inicjatywy i działania na rzecz różnorodności z uzasadnieniem: etycznym, prawnym i ekonomicznym. Uzasadnienie prawne to odpowiedź organizacji na obowiązujące przepisy i przeciwdziałanie ewentualnym procesom sądowym. Ekonomiczny motyw podejmowanych działań zazwyczaj jest wynikiem przeprowadzenia jakościowych lub ilościowych rozważań pozwalających stwierdzić, że wraz z upływem czasu korzyści przekroczą koszty i ryzyko. Należy przyjąć, że firmy podejmują takie inwestycje, których skutki mogą dawać możliwości biznesowe lub wpływać poprzez wewnętrzny lub zewnętrzny nacisk na efektywność przedsiębiorstwa. Uzasadnienie etyczne zakorzenione jest w firmach różnej wielkości, które mają tradycję działalności filantropijnej, oraz w mniejszych firmach, gdzie prywatne poglądy właścicieli lub zarządzających mają większy wpływ na działalność firmy niż w większych przedsiębiorstwach. (Warwas, 2019, s. 55-58; Gross-Gołacka, 2016, s. 5)

Jeśli chodzi o pomiar innowacyjności przedsiębiorstwa, napotyka się wiele trudności związanych z doбором miar. Autorzy przyjmują różne podejścia i różne rozwiązania w tym zakresie. Użyteczne dla pomiaru innowacyjności w przedsiębiorstwach są dokonania naukowe w zakresie innowacyjności gospodarki jako całości. Część badaczy przyjmuje metody stosowane przez różne międzynarodowe oraz krajowe instytucje, np. EuroStat, GUS. Metody te koncentrują się na poszczególnych wymiarach działalności i nie mają wymiaru syntetycznego.

Metodologia

Różnorodność można analizować przy pomocy wielu wskaźników. Tabela European Innovation Scoreboard (*European Innovation Scoreboard 2021 – Database*) opublikowana przez Komisję Europejską porządkuje wybrane wskaźniki w czterech obszarach, tj. warunki ramowe, inwestowanie, działalność innowacyjna oraz wpływ.

W obszarze warunki ramowe, w kategorii zasoby ludzkie mieszczą się takie wskaźniki, jak liczba nowych doktoratów, populacja w wieku 25-34 z wyższym wykształceniem, a także kształcenie ustawiczne; w kategorii atrakcyjne systemy badawcze mieszczą się takie wskaźniki, jak międzynarodowe publikacje naukowe, 10% najczęściej cytowanych publikacji, a także zagraniczni doktoranci; w kategorii otoczenie przyjazne innowacjom mieszczą się dwa wskaźniki, tj. łącza szerokopasmowe oraz przedsiębiorczość oparta na możliwościach.

W obszarze inwestowanie zawarto dwie kategorie, tj. finanse i wsparcie oraz inwestycje firm. W kategorii finanse i wsparcie umieszczono dwa wskaźniki, tj. wydatki na badania i rozwój w sektorze publicznym, a także nakłady na venture capital. Zaś w kategorii inwestycje firm usytuowano trzy wskaźniki, tj. wydatki na badania i rozwój w sektorze przedsiębiorstw, wydatki na innowacje niezaliczające się do badań i rozwoju, a także przedsiębiorstwa prowadzące szkolenia w celu rozwijania lub doskonalenia umiejętności ICT¹ swoich pracowników.

W obszarze działalność innowacyjna umieszczono trzy kategorie. W kategorii innowatorzy umieszczono trzy wskaźniki odnoszące się do małych i średnich przedsiębiorstw- w skrócie MŚP, tj. MŚP z innowacjami produktowymi lub procesowymi, MŚP z marketingowymi lub organizacyjnymi innowacjami, jak również MŚP wprowadzające innowacje we własnym zakresie. W kategorii powiązania umieszczono trzy wskaźniki, tj. innowacyjne MŚP współpracujące z innymi, wspólne publikacje publiczno-prywatne, a także prywatne współfinansowanie publicznych wydatków na badania i rozwój. W kategorii własność intelektualna zawarto trzy wskaźniki, tj. wnioski patentowe międzynarodowe PCT², aplikacje znaków towarowych oraz projektowanie aplikacji.

W obszarze wpływ zawarto dwie kategorie. W kategorii wpływ na zatrudnienie umieszczono dwa wskaźniki, tj. zatrudnienie w działaniach opartych na wiedzy oraz zatrudnienie w szybko rozwijających się przedsiębiorstwach w sektorach innowacyjnych. Zaś w kategorii wpływ na sprzedaż za-

¹Pod pojęciem ICT, z ang. information and communication technologies, mieszczą się technologie informacyjne i komunikacyjne.

²PCT jest to układ o współpracy patentowej, z ang. *Patent Cooperation Treaty*.

warto trzy wskaźniki, tj. eksport produktów średnio i mocno zaawansowanych, eksport usług opartych na wiedzy oraz sprzedaż nowości rynkowych i nowych innowacyjnych produktów.

Dążąc do znalezienia odpowiednich, miarodajnych danych, w niniejszym artykule sięgnięto właśnie po European Innovation Scoreboard 2021. (*European Innovation Scoreboard 2021 – Database*) Spośród dostępnych w ramach pomiaru EIS wskaźników, za te odnoszące się do różnorodności przyjęto indykatory odnoszące się do zasobów ludzkich (ang. *human resources*), tu szczególnie wskaźnik mówiący o nowo obronionych doktoratach (ang. *new doctorate graduates*). Wśród atrakcyjnych systemów badawczych (ang. *attractive research systems*), ciekawym indykatozem jest ten odnoszący się do międzynarodowych publikacji naukowych (ang. *international scientific co-publications*). Pośród finansowania i wsparcia (ang. *finance and support*) interesującym wskaźnikiem są wydatki na badania i rozwój w sektorze publicznym (ang. *R&D expenditure in the public sector*). Zaś w obszarze inwestycji firm (ang. *firm investments*) na uwagę zasługują wydatki na badania i rozwój w sektorze przedsiębiorstw (ang. *R&D expenditure in the business sector*). W tematyce technologii informacyjnych (ang. *information technologies*), na uwagę zasługuje wskaźnik odnoszący się do przedsiębiorstw przeprowadzających szkolenia z zakresu technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ang. *enterprises providing ICT training*). Warto też odnieść się do indykatorów mówiących o liczbie innowatorów (ang. *innovators*), zarówno produktowych (ang. *product innovators*), jak i biznesowych (ang. *business process innovators*). Wreszcie na uwagę zasługuje wskaźnik mówiący o zasobach intelektualnych (ang. *intellectual assets*), a dokładniej o wnioskach patentowych (ang. *trademark applications*). Wszystkie wymienione indykatory świadczą o poziomie różnorodności w badanych krajach. Toteż, jak już wyżej wyszczegółowiono, wskaźniki, jakie będą wzięte pod uwagę, to:

- nowo obronione doktoraty,
- międzynarodowe publikacje naukowe,
- wydatki na badania i rozwój w sektorze publicznym,
- wydatki na badania i rozwój w sektorze przedsiębiorstw,
- przedsiębiorstwa przeprowadzające szkolenia z zakresu technologii informacyjnych i komunikacyjnych,
- innowatorzy produktowi,
- innowatorzy biznesowi,
- wnioski patentowe.

Wskaźnik mówiący o nowo obronionych doktoratach daje sygnał o stopniu, w jakim pogłębia się wiedza naukowa w badanym kraju. Wskaźnik

jest miarą podaży nowych absolwentów szkół wyższych trzeciego stopnia we wszystkich dziedzinach kształcenia. Absolwenci studiów doktoranckich dobrze radzą sobie jako pracownicy w firmach, a wielu z nich zajmuje stanowiska kierownicze. Za pogłębieniem tej wiedzy mogą pójść postawy innowatorskie, urozmaicające dotychczasowe status quo. Sytuację potwierdza wskaźnik odnoszący się do międzynarodowych publikacji naukowych. Międzynarodowe publikacje naukowe są wskaźnikiem jakości badań naukowych, ponieważ współpraca zwiększa produktywność naukową. Wydatki na badania i rozwój w sektorze publicznym dają światło w jakim stopniu władze danego kraju wspierają z wydatków państwowych pomnażanie się różnorodności. Wydatki na badania i rozwój (B+R) stanowią jedną z głównych sił napędowych wzrostu gospodarczego w gospodarce opartej na wiedzy. W związku z tym tendencje we wskaźniku wydatków na badania i rozwój dostarczają kluczowych wskazówek dotyczących przyszłej konkurencyjności i zamożności UE. Wydatki na badania i rozwój są niezbędne do przejścia na gospodarkę opartą na wiedzy, a także do poprawy technologii produkcji i stymulowania wzrostu. A wydatki na badania i rozwój w sektorze przedsiębiorstw pokazują w jakim stopniu prywatne inwestycje wspierają różnorodność. Wskaźnik rejestruje formalne tworzenie nowej wiedzy w firmach. Jest to szczególnie ważne w sektorach opartych na nauce (farmaceutyki, chemikalia i niektóre dziedziny elektroniki), w których większość nowej wiedzy powstaje w laboratoriach badawczo-rozwojowych lub w ich pobliżu. Potwierdza to zarówno wskaźnik odnoszący się do przedsiębiorstw przeprowadzających szkolenia z zakresu technologii informacyjnych i komunikacyjnych, jak i indyktor mówiący o liczbie innowatorów, tak produktowych, jak i biznesowych. Umiejętności w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych są szczególnie ważne dla innowacji w coraz bardziej cyfrowej gospodarce. Udział przedsiębiorstw prowadzących szkolenia w tym zakresie jest wskaźnikiem ogólnego rozwoju umiejętności pracowników. Z kolei innowacje produktowe są kluczowym składnikiem innowacji, ponieważ mogą tworzyć nowe marki i poprawiać konkurencyjność. Wyższy udział innowatorów produktowych odzwierciedla wyższy poziom działań innowacyjnych. Wiele firm wprowadza innowacje nie poprzez ulepszanie nowych produktów, ale poprzez ulepszanie procesów biznesowych. Innowacje w procesach biznesowych obejmują innowacje procesowe, marketingowe i organizacyjne. Wskaźnik mówiący o wnioskach patentowych dopełnia poszukiwanych informacji. Znaki towarowe są ważnym wskaźnikiem innowacyjności, szczególnie w sektorze usług. Wspólnotowy znak towarowy daje jego właścicielowi jednolite prawo mające zastosowanie we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej

w drodze jednolitej procedury, która upraszcza politykę w zakresie znaków towarowych na poziomie europejskim. Spełnia trzy podstawowe funkcje znaku towarowego: identyfikuje pochodzenie towarów i usług, gwarantuje stałą jakość poprzez dowody zaangażowania firmy wobec konsumenta oraz jest formą komunikacji, podstawą reklamy i reklamy.

Badania

Najciekawszym, a jednocześnie wiarygodnym, podejściem badawczym wydaje się przesledzenie dynamiki zmian wymienionych wskaźników w ostatnich kilku latach, tj. w okresie 2014-2021. Warto ponadto przesledzić omawiany aspekt dla kilku krajów. Przeliczenia będą dokonane na podstawie bazowych danych opublikowanych w zestawieniu EIS 2021. (*European and Regional Innovation Scoreboards 2021*)

Co roku Europejski Ranking Innowacyjności (EIS) przedstawia porównawczą ocenę wyników w zakresie badań naukowych i innowacji osiągniętych przez państwa członkowskie UE i wybrane państwa trzecie, a także mocne i słabe strony krajowych systemów badań naukowych i innowacji. Pomaga on zidentyfikować obszary, na których kraje te muszą skoncentrować swoje wysiłki, aby poprawić wyniki w zakresie innowacji. Wszystkie wyniki dla UE dotyczą obecnych 27 państw członkowskich. Wyniki w zakresie innowacji wciąż się poprawiają, zarówno dla UE traktowanej jako całość, jak i dla poszczególnych państw członkowskich. Od 2014 r. wyniki UE w dziedzinie innowacji poprawiły się średnio o 12,5 punktów procentowych, w szczególności ze względu na znaczną poprawę wyników w przypadku następujących wskaźników: nasycenie łączami szerokopasmowymi, nakłady ponoszone przez *venture capital* oraz wspólne międzynarodowe publikacje naukowe. Od 2014 r. wyniki w zakresie innowacji poprawiły się we wszystkich państwach członkowskich UE. Największy wzrost odnotowano na Cyprze, w Estonii, Grecji, we Włoszech i na Litwie. W 2021 r. w UE nadal postępował proces konwergencji, polegający na tym, że kraje o słabszych wynikach rozwijają się szybciej niż kraje osiągające lepsze wyniki. W 2021 r. – w porównaniu z rokiem 2020 – wyniki poprawiły się w 20 państwach członkowskich, w szczególności na Cyprze i w Estonii, natomiast w siedmiu państwach członkowskich, w tym we Francji, w Irlandii, na Łotwie, w Luksemburgu, Niderlandach, Portugalii i na Słowacji, wyniki pogorszyły się. Państwa członkowskie są klasyfikowane w oparciu o średnią wyników i zaliczane do jednej z czterech grup. Belgia, Dania, Finlandia i Szwecja to liderzy innowacji (ang. *Innovation Leaders*), których wyniki w zakresie innowacji są zdecydowanie powyżej

średniej UE. Austria, Estonia, Francja, Niemcy, Irlandia, Luksemburg i Niderlandy to silni innowatorzy (ang. *Strong Innovators*) o wynikach powyżej średniej UE. Wyniki Cypru, Czech, Grecji, Włoch, Litwy, Malty, Portugalii, Słowenii i Hiszpanii plasują się poniżej średniej UE. Państwa te zaliczono zatem do grupy umiarkowanych innowatorów (ang. *Moderate Innovators*). Bułgaria, Chorwacja, Węgry, Łotwa, Polska, Rumunia i Słowacja to początkujący innowatorzy (ang. *Emerging Innovators*), których wyniki są znacznie niższe od średniej UE. (*EIS 2021 Executive summary (EN)*)

W związku z powyższą klasyfikacją, do prześledzenia sytuacji w oparciu o przyjęte wskaźniki, prześledzono sytuację Polski, a ponadto zestawiono polskie rezultaty z wynikami odnoszącymi się do innych krajów, zwłaszcza do Węgier, będących podobnie jak Polska, w grupie początkujących innowatorów, do Hiszpanii – umiarkowanego innowatora, do Niemiec – silnego innowatora oraz Belgii – lidera innowacji.

Zarówno Polska, jak i Węgry są wprawdzie wschodzącymi, ale jednocześnie szybko rozwijającymi się gospodarkami. Hiszpania jest od pół wieku jednym z najszybciej rozwijających się gospodarczo państw Europy. Niemcy i Belgia są jednymi z najsilniejszych gospodarek europejskich.

Teraz omówione będą dobrane w niniejszym artykule wskaźniki mające charakteryzować różnorodność. Pierwszy ze wskaźników – mówiący o nowo obronionych doktoratach – rokroczne w krajach europejskich, w tym w Polsce, utrzymywał się na podobnym poziomie, choć w niektórych państwach przyjmował tendencję zniżkową. W Hiszpanii omawiany wskaźnik zwiększał rok po roku swoją wartość. Jeśli chodzi o międzynarodowe publikacje naukowe, odnoszący się do nich indyktor rok po roku zwiększał swoją wartość. Wydatki na badania i rozwój, zarówno w sektorze publicznym, jak i w sektorze przedsiębiorstw rokrocznie w większości krajów, w tym w Polsce, miały tendencję zniżkową. Jednak w Belgii, Niemczech i Hiszpanii, a w przypadku drugiego wskaźnika także na Węgrzech, wartość omawianego wskaźnika zwiększała się rok po roku. Indykator odnoszący się do przedsiębiorstw przeprowadzających szkolenia z zakresu technologii informacyjnych i komunikacyjnych rok po roku w dużej liczbie krajów, w tym w Polsce, miał tendencję wzrostową. Podobnie rzecz się miała w przypadku dwóch kolejnych wskaźników odnoszących się do o liczby innowatorów, tak produktowych, jak i biznesowych, a także wskaźnik mówiący o wnioskach patentowych.

Z badań płynie optymistyczna informacja. Omawiane wskaźniki w większości przypadków rokrocznie utrzymywały się na podobnym poziomie, bądź zwiększały swoją wartość, co daje optymistyczny sygnał dla europejskich krajów. Co roku pogłębiała się w nich wiedza naukowa i liczba międzynaro-

dowych publikacji naukowych. Było też coraz więcej wydatków wspierających różnorodność na omawianym obszarze.

Otrzymane wyniki napawają nadzieją na ich pomyślny rozwój w przyszłości i pomnażanie się postaw wspierających różnorodność, wspierających innowacyjność.

Podsumowanie

Różnorodność, zespołowość, oparte na kreatywności, są wartościami coraz bardziej pożądanymi przez współczesne przedsiębiorstwa. We współczesnym świecie, trapionym przez liczne kryzysy, kreatywność jest kluczowym aspektem. Przedsiębiorca, który nie jest kreatywny, nie jest dobrym przedsiębiorcą. Dzisiaj potrzebujemy kreatywności żeby wyjść z kryzysu spowodowanego pandemią koronawirusa i móc z odwagą patrzeć w przyszłość.

Bibliografia

- Bal-Woźniak, T. (2020). *Zarządzanie innowacjami w ujęciu podmiotowym*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Borkowska, S. (2010). *Rola ZZL w kreowaniu innowacyjności*. Warszawa: Wyd. C. H. Beck.
- Brożek, K. (2019). *Innowacyjność przedsiębiorstw jako czynnik wzrostu gospodarczego: przykład krajów Grupy Wyszehradzkiej*. Radom: Instytut Naukowo-Wydawniczy „Spatium”.
- Gross-Gołacka, E. (2016). „Rola koncepcji zarządzania różnorodnością w doskonaleniu organizacji”, W: *Problemy Jakości*, nr 4.
- EIS 2021 Executive summary (EN)*. <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/46411?locale=en>, 24.01.2022.
- European Innovation Scoreboard 2021 – Database*. <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/46934>, 24.01.2022.
- European Innovation Scoreboard*. <https://ec.europa.eu/growth/sites/growth/files/ris2019.pdf>, 24.01.2022.
- European and Regional Innovation Scoreboards 2021*. <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>, 07.02.2022.
- Kamińska, A. (2020). Regionalne przeszkody działalności innowacyjnej. W: L. Bohdanowicz, P. Dziurski (red.). *Innowacje i marketing we współczesnych organizacjach*. Warszawa: Of. Wyd. SGH.
- Romanowska, M. (2016). „Determinanty innowacyjności polskich przedsiębiorstw”. W: *Przegląd organizacji*, nr 2.

Słownik współczesnego języka polskiego (1996). Warszawa: Wyd. Wilga.

Warwas, I. (2019). *Oblicza zarządzania różnorodnością w Polsce*. Łódź: Wydawnictwo Nieoczywiste.

Warwas, I., Rogozińska-Pawelczyk A. (2016). *Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowoczesnej organizacji – aspekty organizacyjne i psychologiczne*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Correspondence concerning this paper should be addressed to Dr. Iwona Koza – Assistant Professor at The University College of Applied Sciences in Chełm (Poland).

E-mail: ikoza@pwsz.chelm.pl