



*Radosnych Świąt Bożego Narodzenia,
przepełnionych spokojem, miłością i rodzinnym ciepłem
oraz szczęścia i pomyślności w każdym dniu nadchodzącego Nowego Roku
w imieniu Zarządu SA SGH*

życzy Piotr Wachowiak

I Zjazd Uniwersytetów Trzeciego Wieku – ISO 9001 dla UTW SGH

W dniu 16 listopada br. w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie odbył się I Zjazd Uniwersytetów Trzeciego Wieku, członków i sympatyków Ogólnopolskiego Porozumienia UTW, którego pomysłodawcą, założycielem i pierwszym koordynatorem jest UTW SGH. Zjazd odbywał się pod patronatem Prezydent m.st. Warszawy Pani Hanny Gronkiewicz-Waltz i był wspierany finansowo przez miasto.

Program Zjazdu składał się z dwóch bloków tematycznych. Pierwszy to standardy działania uniwersytetów trzeciego wieku. Ich żywiołowy rozwój ilościowy w Polsce (jest ich już ponad 250) nie zawsze idzie w parze z poziomem naukowym i jakością oferty programowej. Zwłaszcza te, które nie mają zaplecza naukowego uczelni lub pomocy ze strony jednostek samorządu terytorialnego, borykają się z licznymi trudnościami, wynajmem sal wykładowych, zapewnieniem wykładowców, instruktorów, lektorów, brakiem dostępu do pracowni komputerowych, językowych i innych.

Aby nie deprecjonować dostojnej nazwy „uniwersytet”, a jednocześnie nie dawać powodów do protekcyjnego, pobłażliwego, a tym bardziej lekceważącego traktowania, uniwersytety trzeciego wieku powinny zwrócić większą uwagę na swoją reputację i poziom świadczeń.

Za nazwą Uniwersytet Trzeciego Wieku muszą stać odpowiednie treści programowe i wartości, które będą budować autorytet UTW w społeczeństwie – to główna teza referatu programowego.

O standardach działania UTW mówiło się w środowisku uniwersyteckim od dawna, jednak nikomu nie udało się wprowadzić rozwiązań systemowych.

UTW SGH, jako lider Ogólnopolskiego Porozumienia UTW, podjął ten trudny temat, podchodząc do niego z należytą pokorą, bowiem ma świadomość skali trudności oraz długiej drogi do sukcesu. Uznał jednak, że należy podjąć pró-

bę, bo każdy najmniejszy sukces w tym zakresie będzie „popychał” sprawę akredytacji UTW w dobrym kierunku.

Pozyskaliśmy dla tej sprawy wpływowych partnerów związanych ze środowiskiem UTW.

Propozycję I etapu standaryzacji jakości UTW pod nazwą „Samoakredytacja” przedstawili Pan Ryszard Kruk (Enterprise Investors) i Pani Aldona Gibalska (Fundacja dla Uniwersytetu Jagiellońskiego). Sprowadza się ona do ustalenia 4 minimalnych kryteriów, które w I etapie tego procesu powinny spełnić UTW, a mianowicie:

1. działać w oparciu o statut (w wypadku UTW posiadających osobowość prawną) lub regulamin (pozostałe UTW), określający zasady funkcjonowania, w tym tryb przyjmowania słuchaczy;

2. mieć podpisaną umowę o patronacie z uczelnią;

3. posiadać Radę Programową, w skład której wchodzi reprezentant uczelni;

4. dysponować planem zajęć dydaktycznych na dany rok (lub przynajmniej semestr) określającym tematykę i wykładowców.

W procedurze samoakredytacji każdy UTW może sam sprawdzić, czy spełnia powyższe kryteria, powiadamiając o tym administratora systemu. W oparciu o aktualizowaną stronę www.utw.pl, stworzona zostanie możliwość uzyskania potwierdzenia statusu samoakredytacji. Szczególnie warte podkreślenia jest hasło tego wystąpienia: „Nie eliminować, ale mobilizować i pomagać!”.

Jeśli proces samoakredytacji będzie przebiegał sprawnie, Ogólnopolskie Porozumienie UTW rozpocznie kampanię na rzecz wdrażania Systemu Zarządzania Jakością wg normy ISO 9001. UTW SGH jeszcze w grudniu br. dokona samoakredytacji i niezwłocznie rozpocznie przygotowania logistyczne do procesu wdrażania SZJ.

Koncepcja „samoakredytacji” zyskała poparcie ze strony prof. Piotra Błędowskiego, który na Zjeździe reprezentował Polskie Towarzystwo Gerontologiczne. Uznał ją za pierwszy ważny etap standaryzacji jakości funkcjonowania UTW. Zadeklarował pomoc PTG w obsadzeniu specjalistami Rad Programowych UTW, które powinny powstać tam, gdzie ich jeszcze nie ma, jak również pomoc w zapewnieniu uniwersytetom wykładowców odpowiedniej klasy. Wyraził słowa uznania dla horyzontalnego celu Ogólnopolskiego Porozumienia UTW, jakim jest przygotowanie uniwersytetów do wdrażania Systemu Zarządzania Jakością wg normy ISO 9001:2008.

W drugiej części Zjazdu skupiono się na sprawach organizacyjnych, tj. wyborze koordynatora na rok 2010 oraz wypracowaniu strategii działania OP UTW.

Z braku odważnych do podjęcia tego niełatwego zadania, Koordynatorem Ogólnopolskiego Porozumienia UTW na 2010 rok został ponownie UTW SGH.

W programie działania na kolejny rok sformułowano kierunki, wśród których najważniejsze to: wszczęcie samoakredytacji UTW oraz organizacja szkoleń w zakresie metodyki i procedur prawnych zmierzających do uzyskania certyfikatu ISO 9001:2009.

Mamy świadomość, że temat ten będzie wymagał długiego procesu doskonalenia i promocji w środowisku uniwersyteckim, ale wykonaliśmy, co podkreślali eksperci biorący udział w Zjeździe, krok w dobrym kierunku. Udało się także zmobilizować ogromne środowisko uniwersyteckie (ponad 100 UTW akredytowanych na Zjeździe) do dyskusji i aktywnej postawy wobec tego procesu, jak również zainspirować podjęcie szerokiej debaty publicznej nt. standaryzacji jakości funkcjonowania uniwersytetów trzeciego wieku w Polsce, a także pozyskać do współpracy instytucje opiniotwórcze i mające wpływ na procesy legislacyjne.

Krystyna Lewkowicz

Grupy zagrożone bezrobociem na rynku pracy w Polsce

Wprowadzenie

Brak pracy, szukanie pracy i gotowość do jej podjęcia są cechami konstytutywnymi osoby bezrobotnej. W dużym stopniu postawy bezrobotnych na rynku pracy zależą od cech demograficznych, wizerunku społecznego osoby bezrobotnej i czasu pozostawania bez pracy.

Celem tego artykułu jest opisanie zachowań i najważniejszych uwarunkowań, które określają sytuację bezrobotnych na rynku pracy, ze względu na ich cechy demograficzne.

Problem bezrobocia w Polsce

Bezrobocie w Polsce charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem regionalnym. Dodatkowo można wyróżnić cztery grupy, które w szczególności są zagrożone: osoby młode oraz osoby w wieku niemobilnym, bezrobotni z niskim wykształceniem (podstawowym i zawodowym) oraz kobiety.

Zachowania bezrobotnych są więc uwarunkowane cechami demograficznymi, a w szczególności istotne są: wiek, płeć i wykształcenie.

Wraz z wiekiem zmieniają się zarówno cechy osób, jak też inne czynniki, które kształtują odmienną reakcję na utratę pracy, jej znajdowanie i umiejętności radzenia sobie z jej brakiem. Problem bezrobocia dla osób młodych nie jest dotkliwy, gdyż nie mają one problemów finansowych, rzadko identyfikują się z rolą zawodową i nie odczuwają negatywnych aspektów sytuacji bez pracy. Mówi się nawet o ich *miękkiej ścieżce do bezrobocia*¹. Poczucie porażki, brak środków do życia, złe doświadczenia w przypadku tych osób są znacznie słabsze. Nie rodzą się w nich problemy emocjonalne i nie ulegają one blokadzie chęci szukania pracy. Obraz ten wygląda inaczej, gdy weźmie się pod uwagę szereg innych zmiennych kształtujących środowisko osób młodych. Brak dochodów, bezrobocie rodziców, różne patologie rodzinne, konflikty, odziedziczony niski etos pracy utrudniają osobom młodym wejście na rynek pracy.

Bez względu na powyższe uwarunkowania, sytuacja braku zatrudnienia powoduje zawsze poważne konsekwencje. Jest to bowiem warunek do osiągnięcia planów i celów rozwojowych, związanych z założeniem rodziny, czy też rozwiązaniem problemów towarzyszących dojrzałości, zaś przewagą młodego wieku jest duża elastyczność, mobilność

i odwaga. Dlatego stosunkowo najłatwiej jest tej grupie odnaleźć się w zaistniałej sytuacji.

Dla osób w średnim wieku utrata pracy jest równoznaczna z niemożnością realizacji zawodowej produktywności, jak również stwarza zagrożenie dla całej rodziny. Oznacza utratę dotychczasowej pozycji społecznej, prestiżu, możliwości kontaktów z innymi², uniemożliwia inwestowanie w wychowanie i kształcenie dzieci. Dodatkowe frustracje i obawy powstają w momencie niemożności spłaty zaciągniętych kredytów.

Wraz z wiekiem sytuacja bezrobotnych ulega pogorszeniu. Silnie odczuwana jest identyfikacja zawodowa, zmniejsza się skłonność do zmian i chęci przekwalifikowania. Zmieniają się więc zasoby ważne dla skutecznego radzenia sobie ze stresem związanym z brakiem pracy. Do tego obniża się kondycja psychiczna i fizyczna, dlatego prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia maleje z upływem lat³.

Omawiając zaś uwarunkowania postępowania bezrobotnych w zależności od płci, bierze się pod uwagę odmiennie role i wymagania, jakie rynek pracy stawia przed kobietą i mężczyzną. Wskazuje się również na fakt, że decyzja podjęcia pracy zasadniczo jest uwarunkowana płcią. Kobiety inaczej niż mężczyźni odczuwają utratę pracy, gdyż częściej nie czują potrzeby jej szukania. Wpływ na to ma ich niskie zaangażowanie zawodowe oraz nagminne wykonywanie prac domowych. Niektóre z nich traktują tę aktywność na równi z płatną pracą zawodową. Szczególnie, jeśli angażują się w doskonalenie tych czynności i przypisują temu wysoką wartość. Dopiero więc podjęcie starań o pracę powoduje, że czują się bezrobotne. Mężczyzna z kolei postrzegany jest jako żywiciel rodziny. Jemu praca jest niezbędna do prawidłowego funkcjonowania w rodzinie, społeczeństwie. Jej brak potrafi zachwiać jego samoocenę. Odczucie porażki, bezcelowości wywołuje silny stres. Dlatego reakcja na bezrobocie jest dwojaka: albo strach i wycofanie się z normalnego trybu życia, czyli dalszego poszukiwania pracy, albo presja na szukanie i wzrost motywacji. Kobiety, które z różnych powodów decydują się na wyjście z zasobu biernych, mają znacznie mniejsze szanse na znalezienie pracy. Dodatkowo przyczynia się do tego dyskryminacja⁴ pod względem płci. Ogranicza ona do-

stęp do miejsc pracy, często wiąże się z mniejszymi zarobkami lub gorszym stanowiskiem pracy. To z kolei wydłuża czas poszukiwań pracy, zniechęca do kontynuowania, a w konsekwencji prowadzi do ponownego wycofania się z zasobu bezrobocia. Podsumowując, należy stwierdzić, że kobiety mają utrudniony dostęp do ofert pracy i jednak jej brak nie jest odczuwalny w tak negatywny sposób jak w przypadku mężczyzn.

Ostatnią z omawianych cech demograficznych jest wykształcenie. Stanowi ono ważny predykat funkcjonowania w okresie bezrobocia. Przede wszystkim dlatego, że wiąże się z określonym profilem zawodowym i sytuacją na rynku pracy. Decyduje o możliwościach znalezienia zatrudnienia, ale też o skłonności do przekwalifikowania, zmiany miejsca zamieszkania lub zatrudnienia. Wpływa też na treść wykonywanej pracy, a więc na zakres obowiązków i narzędzi pomocnych w szukaniu pracy, a także na elastyczność intelektualną. Na ogół im wyższe wykształcenie, tym więcej uniwersalnych umiejętności, większy wybór ról zawodowych, możliwości przystosowania się do nowych warunków. Poza tym obserwowana jest duża gotowość do podjęcia zatrudnienia i szerszy repertuar metod poszukiwań. Lepsze wykształcenie to również większy wachlarz ofert pracy, proporcjonalnie lepsze możliwości finansowe, krótszy czas poszukiwań i mniejsze koszty starania się o zatrudnienie. To wszystko wpływa na mniejszy dyskomfort owej sytuacji. Pomocne przydaje się doświadczenie z wcześniej podejmowanych prac, które umożliwia dużą samodzielność i rozwój. Pozwala to bowiem na skuteczniejsze dojście do celu, czyli zdobycie nowego zatrudnienia. Dlatego dla osób lepiej wykształconych sytuacja pozostawania bez pracy nie przynosi tak poważnych konsekwencji i problemów, jak dla osób o niskich kwalifikacjach. Przeważnie dają one sobie lepiej radę i szybciej znajdują zatrudnienie. Z drugiej strony istotnym problemem jest zbyt duża identyfikacja zawodowa, zazwyczaj bardzo silna u osób z wyższym wykształceniem. Stanowi ona poważną barierę psychologiczną paraliżującą elastyczność ich działań. Należy również pamiętać, że zdobycie wysokiego wykształcenia nie gwarantuje miejsc pracy, gdyż istotne są jeszcze inne czynniki związane z oso-

bowością lub charakterem danej osoby, które mogą sprzyjać lub uniemożliwiać znalezienie odpowiedniego wykształcenia.

Podsumowanie

Powyższa analiza pokazała jak istotne dla pracodawcy, jak i pracownicy są cechy demograficzne oraz w jaki sposób mogą wpływać na formę i skuteczność szukania pracy. Na wizerunek bezrobotnego, oprócz wymienionych czynników, olbrzymi wpływ ma otoczenie. Wyraźnie dominują dwie postawy wobec bezrobocia. Z jednej strony jest to jawna niechęć do tych, co wyludniają za-

siłki, żyją na koszt państwa, którzy stają się bezrobotnymi z ulgą i radością⁵. Z drugiej zaś można spotkać postawę współczucia wobec ich ciężkiej sytuacji materialnej lub ogólnie życiowej.

Wszystkie opisane cechy niewątpliwie mają wpływ na postawy bezrobotnych, ale nie gwarantują sukcesu lub porażki na rynku pracy.

Renata Wojciechowska

¹ G. Kranas, *Organizacja, praca, bezrobocie*, Wydawnictwa UW, Warszawa 1999, s. 14.

² Zła sytuacja finansowa bezrobotnych wpływa na ich izolację od otoczenia, gdyż obowiązuje pewna norma wzajemności. M. Ka-

baj, G. Koptas, *Bezrobocie długookresowe*, Zeszyt 2, *Studia i Materiały IPiSS*, Warszawa 1995, s. 110.

³ G. Kranas, *op. cit.*, s. 34.

⁴ *Dyskryminacja jest związana z uprzedzeniami pracodawcy, ujęciem w sposób ogólny cech reprezentujących dane grupy (dyskryminacja statystyczna), jak również może wynikać z siły rynkowej. Oznacza to, że na wysokość zatrudnienia i płac decydujący wpływ mają również czynniki pozakonomiczne*. M. Socha, U. Szanderska, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, PWN, Warszawa 2000, s. 36.

⁵ M. Kłosiński, *Semantyczna analiza pojęć „bezrobocie” i „bezrobotny” w wypowiedziach prasowych*, „*Kultura i Społeczeństwo*” nr 3, Warszawa 1994, s. 151-162.

Wspomnienie o Tadeuszu Reindlu

22 października br. odszedł z naszego grona serdeczny kolega Tadeusz Reindl. Znajomość z Nim rozpoczęła się w 1945 roku na pierwszym roku studiów w nowo uruchomionej w ruinach powstańczej Warszawy Szkole Głównej Handlowej, w jednym z jej ocalałych budynków przy ulicy Rakowieckiej.

Tadeusz Reindl urodził się 15 sierpnia 1922 r. w Warszawie, gdzie następnie ukończył gimnazjum im. Wojciecha Górskiego. Już w latach szkolnych wykazywał niezwykle zainteresowanie sportem. I chociaż w rozwoju zainteresowań sportowych i kariery pływackiej przeszkodził Mu wybuch wojny, to sport stał się Jego pasją. Doceniał w sporcie czynnik wychowawczy, wpływający na kształtowanie osobowości, cech charakteru, nawyków i różnych innych wartości dla młodzieży. Dlatego też swoim zaangażowaniem z niezwykłą energią i pasją zapalał młodzież akademicką do zainteresowania się sportem i czynnego uprawiania jego różnych dyscyplin. Realizował te cele przez czynny udział w działalności Akademickiego Związku Sportowego. Był jego współtwórcą i miał duże zasługi w zakresie integracji i rozwoju sportu wśród młodzieży. Tadeusz działał w warszawskim oddziale AZS długie lata. W ostatnich latach był aktywnym działaczem Koła Seniora.

Piękną kartę pozostawił również w działalności Polskiej YMCA. W czasie pogrzebu żegnały go szerokie rzesze przyjaciół i współpracowników nie tylko z Polskiej YMCA, ale również przedstawiciele władz europejskiej YMCA, gdzie był również wybitnym działa-

czem. Wspominano jego liczne i ciekawe anegdoty z czasów Imciarza przedwojennego, ale również z okresu tuż po wojnie, kiedy przynależność do YMCA była deklaracją umiłowania wolności i szlachetności. W latach 90. ubiegłego stulecia Tadeusz Reindl był najaktywniejszym działaczem nowo reaktywowanej Polskiej YMCA. Pragnął jednak, aby obok zachowania wierności dawnym szlachetnym tradycjom, stała się ona organizacją otwartą na nowe rozwiązania i pomysły, była nowoczesną i właściwie zarządzaną. Postulował nawet, aby w tym zakresie Polska YMCA miała wpływ na kształt YMCA europejskiej. Był niestrudzonym działaczem władz krajowych i Ogniska Polskiej YMCA, przez wiele lat angażując się w aktywną pracę społeczną. W uznaniu Jego zasług otrzymał tytuł Członka Honorowego Polska YMCA i Długoletniego Członka Rady Krajowej i władz Ogniska Polska YMCA w Warszawie.

W obliczu wybuchu wojny we wrześniu 1939 r., stosownie do swoich patriotycznych zasad, nie pozostał bierny. Został żołnierzem Armii Krajowej. Z chwilą wybuchu Powstania Warszawskiego w sierpniu 1944 r. zgłosił ochotniczo swój udział i walczył w szeregach batalionu „Kiliński”. W czasie walk został dwukrotnie ranny. W obu przypadkach nie wycofał się z dalszej walki.

W latach powojennych był współorganizatorem Instytutu Wzornictwa Przemysłowego, niestrudzonym propagatorem idei wzornictwa i autorem licznych publikacji oraz audycji na ten temat. Kilkakrotnie pełnił funkcję wicedyrektora Instytutu.

Dla nas, kolegów z okresu wspólnych studiów pierwszego powojennego rocznika Szkoły Głównej Handlowej, Tadeusz był wspaniałym kolegą, życzliwym i bezinteresownym przyjacielem, na którego zawsze można było liczyć. Emanował wewnętrzną radością życia, siłą twórczych działań, a przede wszystkim posiadał niezwykle dar – wspaniałą osobowość. Wszędzie gdziekolwiek się znalazł, w każdym środowisku swoim urokiem potrafił zjednać sobie ludzi, łączyły Go z nimi niezwykle serdeczne i przyjacielskie stosunki. Cechowała Go wysoka kultura osobista, szacunek dla wartości i doskonałe maniery. Był człowiekiem z klasą.

Tadeusz mimo niezwyklej żywotności był człowiekiem skromnym i nigdy nie zabiegał o zaszczyty. Mimo to za swoje zasługi otrzymał następujące odznaczenia: Krzyż Kawalerski i Krzyż Oficerski Orderu Odrodzenia Polski, Warszawski Krzyż Powstańczy, Krzyż Armii Krajowej, Krzyż Partyzancki, Medal za Warszawę 1939-1945.

W ostatnim okresie swego życia dzielnie walczył z ciężką chorobą. Do końca zachował swoją aktywność i pogodę ducha. Jeszcze kilka miesięcy temu tańczyliśmy wspólnie do białego rana na wspaniałym balu zorganizowanym w gmachu Politechniki Warszawskiej z okazji jubileuszu stulecia Akademickiego Związku Sportowego.

**W imieniu koleżanek i kolegów
Hanna Spasińska-Witkowska**



Innowacyjność Polski na tle krajów UE w oparciu o European Innovation Scoreboard 2008 (EIS 2008)

Czym jest EIS? European Innovation Scoreboard to roczny raport opracowywany od 2000 r. przez Komisję Europejską lub na jej zlecenie. Zawiera on zestawienie podstawowych wskaźników innowacyjnych poszczególnych krajów Unii Europejskiej, a także Stanów Zjednoczonych, Japonii, Szwajcarii, Norwegii, Chorwacji, Islandii i Turcji.

W najnowszej publikacji EIS 2008 kraje członkowskie są przyporządkowane do jednej z czterech grup określającej dokonania z zakresu innowacyjności. Kwalifikacja krajów do poszczególnych grup odbywa się na podstawie wyników obliczeń Sumarycznego Wskaźnika Innowacji (SID)¹. Do grupy pierwszej, określanej jako liderzy innowacji (*innovation leaders*), zostały zaliczone: Szwecja, Finlandia, Niemcy, Dania i Wielka Brytania. Drugą grupę tworzą tzw. zwolennicy innowacji (*innovation followers*): Austria, Irlandia, Luksemburg, Belgia, Francja i Holandia. W skład grupy trzeciej wchodzi kraje określone jako umiarkowani innowatorzy (*moderate innovators*): Cypr, Estonia, Słowenia, Czechy, Hiszpania, Portugalia, Grecja i Włochy. Ostatnią, czwartą grupę, reprezentują tzw. kraje doganiające (*catching-up countries*): Malta, Węgry, Słowacja, Polska, Litwa, Rumunia, Łotwa i Bułgaria. Kraje znajdujące się w grupie liderów innowacji osiągnęły wartość wskaźnika na poziomie od 0,547 (Wielka Brytania) do 0,637 (Szwecja). Do grupy drugiej weszły kraje o wartości wskaźnika od 0,484 (Holandia) do 0,534 (Austria). Wartość wskaźnika przeciętnego dla całej UE-27 wyniosła 0,475. W grupie krajów charakteryzujących się innowacyjnością niższą od przeciętnej znalazły się kraje określane jako umiarkowani innowatorzy, których poziom wskaźnika kształtował się na poziomie od 0,354 (Włochy) do 0,471 (Cypr). Najniższą wartość wskaźnika notowały tzw. kraje doganiające – od 0,221 (Bułgaria) do 0,329 (Malta). Polska, podobnie jak w zeszłym roku, zajęła 23 miejsce wśród 27 krajów UE z wartością wskaźnika 0,305.

Analiza poszczególnych grup w latach 2002-2007 r. prowadzi do stwierdzenia, że ich skład nie zmieniał się, co może świadczyć o powolności bądź trudnościach w znaczącej poprawie innowacyjności. W 2008 r. nastąpiła niewielka zmiana – Grecja i Portugalia,

z grupy krajów doganiających, awansowały do grupy trzeciej, określanej mianem umiarkowanych innowatorów. Martwi jednak fakt, iż od 6 lat nie nastąpiły zmiany w grupach najbardziej innowacyjnych, będących powyżej poziomu przeciętnej dla Unii Europejskiej. Nasuwa się pytanie, czy awans do wyższej grupy jest osiągalny? Obserwując zmiany wartości wskaźnika SII dla poszczególnych krajów członkowskich, można prognozować, że w ciągu najbliższych 2 lat dużą szansę przejścia z grupy trzeciej do drugiej ma Cypr. W 2008 r. wartość wskaźnika SII dla tego kraju wynosiła niewiele mniej niż przeciętna dla całej UE (0,475), a jego tempo wzrostu – z 0,37 w 2004 r. do 0,471 w 2008 r. – daje możliwość szybkiego wejścia do grupy zwolenników innowacji. Również Austria z dotychczasowym tempem wzrostu wskaźnika SII (z 0,48 w 2004 r. do 0,534 w 2008 r.) w ciągu najbliższych 2 lat powinna znaleźć się w grupie liderów innowacji. Oby tylko poszerzyła grono najlepszych innowatorów w Europie, a nie zamieniła się miejscem z Wielką Brytanią, której wskaźnik SII maleje (z 0,556 w 2007 r. do 0,547 w 2008 r.).

Polska na tle innych krajów członkowskich osiąga słabe wyniki w dziedzinie innowacyjności. Spośród 9 krajów wstępujących z nami w struktury UE jedynie Litwa i Łotwa notuje niższy poziom wskaźnika SII. Pozostałe 7 państw, a w szczególności liderzy: Cypr (0,471), Estonia (0,454), Słowenia (0,446) i Czechy (0,404) wypracowały znaczną przewagę w stosunku do Polski (0,305). Wnikliwa analiza poszczególnych wskaźników poziomu innowacyjności oraz ich zależności prowadzi do stwierdzenia, że innowacyjność w Polsce jest słaba i nierówna. Jedynie wskaźniki: absolwenci nauk ścisłych i technicznych oraz społecznych i humanistycznych, osoby, które ukończyły edukację co najmniej na poziomie szkoły średniej, wydatki przedsiębiorstw na B+R, wydatki na innowacje nie związane z pracami B+R, eksport wyrobów średniowysokiej i wysokiej techniki w eksporcie ogółem oraz zmniejszenie zużycia materiałów i energii w przedsiębiorstwach są na poziomie wyższym lub równym w stosunku do średniej UE. Polska w pozostałych 23 wskaźnikach osiąga poziom poniżej średniej UE. Wśród 29 miar branż pod uwagę przy

wyliczaniu wskaźnika SII w 2008 r. w stosunku do 2007 r. nastąpiła poprawa 4 pozycji: osoby w kształceniu ustawicznym z 4,7 do 5,1, kapitał ryzyka z 0,001 do 0,017, innowacje wprowadzane w małych i średnich przedsiębiorstwach z 13,8 do 17,2, nowe wspólnotowe znaki towarowe z 24,7 do 33,2. Należy jednak zaznaczyć, że pomimo wzrostu w 2008 r. wszystkie z wymienionych wskaźników kształtują się na poziomie niższym od średniej UE. Wysokie tempo wzrostu wskaźnika SII nie gwarantuje szybkiego awansu Polski z grupy krajów doganiających. Brak jest odpowiednich działań zarówno na szczeblu rządowym, jak i samorządowych wspierających innowacyjne postawy. Osiągnięcie wskaźnika na poziomie średniej UE zajmie Polsce co najmniej 15 lat.

Joanna Cecelak

¹ *Summary Innovation Index to złożony wskaźnik innowacyjności, którego wartość kształtuje się w przedziale od 0 do 1. W raporcie EIS 2008 wyliczany jako uśrednienie 29 miar.*

Autorka jest absolwentką studiów doktoranckich w Kolegium Zarządzania i Finansów SGH. Rozprawa doktorska obejmuje zagadnienia związane z innowacyjnością małych i średnich przedsiębiorstw, kapitałem podwyższonego ryzyka, funduszami venture capital/private equity, business angels. Zawodowo zajmuje się pozyskiwaniem funduszy europejskich i dotacji.

ABSOLWENT

Miesięcznik Stowarzyszenia Absolwentów SGH

redaktor naczelny
Piotr Wachowiak

redaktor prowadzący
Anna Matysiak
tel. 22 564 98 36
e-mail: swsgh@sgh.waw.pl

zespół redakcyjny
Krystyna Lewkiewicz
Bartosz Majewski
Olga Biaduń

Adres redakcji
Stowarzyszenie Absolwentów SGH
„Absolwent”
al. Niepodległości 162, pok. 133
02-554 Warszawa