



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# **INNOWACYJNE ZARZĄDZANIE SYSTEMEM BADANIA + ROZWÓJ W JEDNOSTKACH NAUKOWYCH**

**Redaktor naukowy**  
**ANTONI MIKLEWSKI**

**Tom III**



Projekt: „INNOWACYJNE ZARZĄDZANIE SYSTEMEM B+R W JEDNOSTKACH NAUKOWYCH”  
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
4.2. „Rozwój kwalifikacji kadr systemu B+R i wzrost świadomości roli nauki w rozwoju gospodarczym”



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# INNOWACYJNE ZARZĄDZANIE SYSTEMEM BADANIA + ROZWÓJ W JEDNOSTKACH NAUKOWYCH

Redaktor naukowy  
ANTONI MIKLEWSKI

Tom III



Projekt: „INNOWACYJNE ZARZĄDZANIE SYSTEMEM B+R W JEDNOSTKACH NAUKOWYCH”  
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
4.2. "Rozwój kwalifikacji kadr systemu B+R i wzrost świadomości roli nauki w rozwoju gospodarczym"

Wyższa Szkoła Informatyki Stosowanej i Zarządzania, 01-447 Warszawa, ul. Nowelska 6, tel.: 22 3486523

Książka współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Projekt Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

„Innowacyjne zarządzanie systemem B+R w jednostkach naukowych”

Priorytet IV Szkolnictwo Wyższe i Nauka.

Działanie 4.2. Rozwój kwalifikacji kadr systemu B+R i wzrost świadomości roli nauki w rozwoju gospodarczym.

Podnoszenie umiejętności pracowników systemu B+R w zakresie zarządzania badaniami naukowymi i pracami rozwojowymi oraz komercjalizacji rezultatów prac badawczych – w tym również w zakresie ochrony własności intelektualnej i przemysłowej.

Projekt POKL.04.02.00-00-059/08

Recenzenci:

Prof. zw. dr hab. inż. Jan Studziński

Prof. dr hab. inż. Andrzej Leszek Straszak



Projekt okładki: Aneta Pielak

Komputerowa edycja tekstu: Anna Gostyńska

46969

© Instytut Badań Systemowych PAN, Warszawa 2011

Egzemplarz bezpłatny

**ISBN 83-894-7548-0**

**EAN 9788389475480**

## Aktywność kobiet w obszarze prowadzenia działalności gospodarczej

Mażewska M.

*Stowarzyszenie Organizatorów Ośrodków Innowacji i Przedsiębiorczości w Polsce*

### Przesłanki aktywności kobiet w obszarze przedsiębiorczości

Własna firma staje się współcześnie coraz atrakcyjniejszą formą realizacji kariery zawodowej i życiowej dla wielu osób. Uwarunkowania gospodarcze i społeczne w ostatnich dwóch dekadach są istotnym stymulatorem do angażowania się w prowadzenie działalności gospodarczej zarówno przez mężczyzn jak i kobiety. Dla kobiet o przedsiębiorczych predyspozycjach, utworzenie własnego przedsiębiorstwa, częstokroć jest szansą uniknięcia frustracji poszukiwania lub wykonywania pracy najemnej, ale też sposobem na rozwiązanie ważnych życiowo problemów, jakie niesie ze sobą godzenie ról zawodowych, społecznych i rodzinnych. Kobiety z racji wciąż jeszcze większych niż mężczyźni obciążeń różnorodnymi obowiązkami w życiu codziennym, coraz odważniej sięgają po narzędzie jakim jest własna firma dla realizacji celów zawodowych a niekiedy również życiowych.

Wobec rozwijającej się aktywnie od ponad 20 lat przedsiębiorczości kobiecej istotnym obszarem zainteresowania badaczy stała się dynamika przyrostu i rozwoju firm prowadzonych przez kobiety oraz prowadzenie analiz porównawczych w zakresie ekonomicznej efektywności podmiotów gospodarczych zarządzanych przez kobiety i mężczyzn.

Jak stwierdzono w licznych badaniach zaangażowanie kobiet w przedsiębiorczość jest tradycyjnie niższe od mężczyzn, którzy trzy do czterech razy częściej podejmują aktywność gospodarczą aniżeli kobiety. Badacze zwracają jednak uwagę na fakt, że kobiety w biznesie podobnie jak i mężczyźni możemy spotkać we wszystkich rodzajach i wielkościach firm, oraz że wywodzą się one z różnych środowisk i mają porównywalne perspektywy na tworzenie i rozwój firmy. Prowadzone przez GEM [17; 18] badania pokazują również, że skłonność do bycia przedsiębiorcą wśród kobiet i mężczyzn jest statystycznie porównywalna bez względu na zamożność kraju.

Postępującą aktywizację kobiet w zakresie przedsiębiorczości przedstawiają Raporty o charakterze globalnym *Global Entrepreneurship Monitor*



czy *Women's Entrepreneurship Monitor*<sup>1</sup> [17; 18], jak i te dotyczące analiz w przekroju kontynentalnym [45; 52], wskazując na istotne różnice wynikające zarówno z kulturowych jak i ekonomicznych warunków w poszczególnych obszarach i krajach świata. Liczba firm tworzonych i zarządzanych przez kobiety rośnie bardzo szybko od końca lat 90 tych XX wieku [2; 5; 35]. Na podstawie przeprowadzonych w ostatnich latach badań stwierdzono, że średnio co 4-5 firma na świecie, a w Polsce nawet co trzecia zarządzana jest przez kobietę, przy czym zjawisko to ma tendencję wyraźnie wzrostową [4; 21]. Z badań tych wynika również, że ta wzrostowa tendencja w przedsiębiorczości kobiet w ostatnich 20 latach ma miejsce zarówno w krajach, w których tradycje prywatnej przedsiębiorczości mają długą historię jak na przykład w USA<sup>2</sup> [52], jak i w krajach przekształcających swoje gospodarki jak Polska, Litwa czy Ukraina. Z analizy najnowszych statystyk Eurostatu wynika, że Polska nadal znajduje się w czołówce krajów UE (6 miejsce) z udziałem 35% kobiet (liczba ta obejmuje osoby samozatrudnione i pracodawców łącznie) [6].

Moore i Buttner tak definiują kobiecą przedsiębiorczość – „kobieta, która inicjuje biznes, aktywnie nim zarządza, przejmuje co najmniej 50% udziałów i jest w nim zaangażowana rok lub dłużej” [40].

Natomiast Holmquist sugeruje, że kobiecą przedsiębiorczość wyróżnia to, iż kobiety nie tworzą homogenicznej grupy [25, s. 179-182]. Z przeprowadzonych badań wynika, że wiek, status pracowniczy, wykształcenie, pozycja społeczna są podstawowymi czynnikami wpływającymi na podjęcie decyzji o prowadzeniu działalności gospodarczej.

## **Podobieństwa i różnice w aktywności gospodarczej kobiet i mężczyzn**

Analizując kobiecy i męski biznes można powiedzieć, że kobiety podejmują aktywność gospodarczą w tych samych obszarach aktywności gospodarczej co i mężczyźni. Chociaż statystyki wskazują, że kobiety podejmując działalność gospodarczą najchętniej wybierają usługi będące dla nich najbardziej atrakcyjnym sektorem gospodarki. Prowadzone dotychczas badania statystyczne pokazują, że kobiety najczęściej angażują się w działalność micro i małych firm o profilu usługowym lub handlowym, rzadziej podejmują działalność w sektorze produkcyjnym, transportowym lub budowlanym [47]. Za główne przyczyny tego zjawiska uznaje się przede wszystkim szczególnie predyspozycje kobiet do wykonywania zadań wymagających wysokich zdol-

---

<sup>1</sup> <http://gemdev.dev.marmaladeontoast.co.uk/docs/cat/17/women-and-entrepreneurship>

<sup>2</sup> Według Raportu Small Business Administration's Office of Advocacy, SBA Office of Advocacy, między 1997 a 2002 rokiem liczba wszystkich firm wzrosła o 7%, podczas gdy w tym samym czasie liczba firm prowadzonych przez kobiety wzrosła o 19,8%.

ności komunikacyjnych i organizacyjnych [7; 42], oraz ich ograniczone skłonności do ryzyka, co powoduje że niechętnie sięgają po zewnętrzne źródła zasilania finansowego, a jednocześnie w większości państw na świecie tradycyjnie majątek osobisty kobiet jest znacznie niższy niż mężczyzn [45; 49].

Badacze zwracają też uwagę na fakt, iż kobiece firmy produkcyjne zarówno na poziomie startu jak i stabilizacji są bardziej zorientowane na odbiorcę produktów aniżeli na sam produkt. Wśród początkujących firm kobiecych 60,3 % wykazuje taką orientację w porównaniu do 37,0 % firm zarządzanych przez mężczyzn [2, s. 8]. Dodatkowo w krajach słabiej rozwiniętych aktywność kobiet w firmach produkcyjnych zorientowanych na klienta jest znacznie większa (74,3%) aniżeli w krajach wysoko rozwiniętych (52,1 %) [2, s. 9]. W krajach rozwiniętych kobietom jest łatwiej utrzymać firmę, natomiast utrzymanie stabilności finansowej firm w krajach rozwijających się jest dużo trudniejsze, a czas życia firm krótszy.

Pomimo przedstawionych wyżej ograniczeń liczba firm kobiecych tworzących miejsca pracy jest tylko nieznacznie mniejsza od firm pracodawców zarządzanych przez mężczyzn. Również w Polsce na podstawie badań własnych oraz analizy danych statystycznych GUS stwierdzono, że firmy zarządzane przez kobiety tylko w niewiele mniejszym procencie od zarządzanych przez mężczyzn zatrudniają pracowników [35]. Liczba kobiecych firm zatrudniających pracowników jest według danych GUS dość wysoka i oscyluje wokół 30% [21].

Według Terjesen i V. Singh efektywność funkcjonowania firm zarządzanych przez kobiety jest statystycznie nieco wyższa, aniżeli firm zarządzanych przez mężczyzn [2; 53, s. 55-63]. W trakcie badań przeprowadzonych przez K. Campbell i V. Minguez [10] stwierdzono też, że firmy posiadające w swoich zarządach kobiety są lepiej postrzegane przez inwestorów. Jednak obecność kobiet w zarządach średnich i dużych firm jest bezpośrednio uzależniona od uwarunkowań środowiskowych. Tradycyjnie im bardziej rozwinięte firmy, tym mniej kobiet w ich zarządach. Przykładowo w Niemczech stanowią one – 2,4% ogólnej liczby zarządzających a we Włoszech 4 %. Procent właścicieli kobiet wśród przedsiębiorców w państwach europejskich jest dość zróżnicowany: Węgry – 8,33%, Czechy – 9,6 % , Niemcy – 18%, Włochy 25,5%, Polska – 30 %, Francja – 31% firm<sup>3</sup>. Na podstawie tych danych można stwierdzić, że w państwach europejskich zróżnicowanie zaangażowania kobiet w zakresie przedsiębiorczości nie musi być związane z etapem rozwoju gospodarczego. W krajach, gdzie aktywność polityczna kobiet ma krótszą historię, a różnice w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami są mniejsze, liczba kobiet w zarządach firm jest wyższa [53].

---

<sup>3</sup> Por. <http://www.euractiv.com/en/enterprise-jobs/female-entrepreneurs-vastly-outnumbered-europe/article-186911>

## Charakterystyka kobiet przedsiębiorców

Jak wynika z licznie prowadzonych analiz kobiety – przedsiębiorcy wywodzą się przede wszystkim z grup wiekowych między 25 – 50 lat, w krajach słabo rozwiniętych lub będących w okresie transformacji wiek kobiet podejmujących działalność gospodarczą jest nieco niższy [2; 24; 33; 35]. Najliczniej wśród przedsiębiorców reprezentowane są kobiety młode do 28 roku życia oraz panie po 40 roku życia. Stosunkowo najmniej jest kobiet do 24 roku życia oraz po ukończeniu 60 lat [29; 33].

Generalnie kobiety – przedsiębiorcy są dość dobrze wykształcone, posiadają zazwyczaj średnie lub wyższe wykształcenie [1; 33; 34; 54]. W krajach rozwiniętych 50% kobiet przedsiębiorców ma ukończoną szkołę średnią, a 25% posiada wyższe wykształcenie, natomiast w krajach biedniejszych ukończoną szkołę średnią ma tylko 34% kobiet przedsiębiorczyń. Z raportów GEM wynika również, że kobiety przedsiębiorcy w krajach rozwijających się są lepiej wykształcone aniżeli mężczyźni przedsiębiorcy. Kobiety przedsiębiorcy są też bardziej od mężczyzn skłonne rozwijać swoje umiejętności, chętnie nawiązują kontakty z innymi przedsiębiorcami, a przede wszystkim są bardziej wyczułone na wykorzystanie nieoczekiwanych możliwości aniżeli kobiety pracujące na etacie. Większość właściolek firm ma dzieci, przy czym zazwyczaj są one w wieku kilkunastu i więcej lat, wśród właściolek polskich firm dominują kobiety zamężne, można więc stwierdzić, że w większości wypadków źródła przychodu do rodzinnego budżetu są co najmniej dwa [26].

Z badań ogólnoswiatowych wynika, że cele jakie stawiają sobie kobiety i mężczyźni przy podejmowaniu działalności gospodarczej różnią się od siebie. Według S.F. Olson, H.M. Currie podczas gdy mężczyźni w swoich firmach dążą do maksymalizacji zysku w oparciu o posiadane zasoby, kobiety ukierunkowują swoje firmy na systematyczny, ale niezbyt szybki rozwój [48]. W przypadku firm prowadzonych przez kobiety maksymalizacja zysku zazwyczaj nie jest głównym celem [11]. Tak więc cel podejmowania przez nie aktywności gospodarczej jest inny niż u mężczyzn – rozwój nie zysk [13; 26; 34; 43]. Kobiety postrzegają swoje firmy w pierwszej kolejności jako narzędzie samorealizacji, dające satysfakcję zawodową. Według M. Helms styl zarządzania w kobiecych przedsiębiorstwach można określić bardziej jako kooperacyjny niż konkurencyjny [24].

Niektórzy badacze wskazują jednak na fakt, że kobiety przedsiębiorcy po 40 roku życia bardziej ukierunkowują swoją działalność na osiągnięcie zysku [30]. R. Drozdowski i P. Matczak na podstawie przeprowadzonych badań sformułowali w odniesieniu do kobiet przedsiębiorców wnioski wskazujące bardziej na chęć zabezpieczenia stabilnego źródła finansowania



w miejsce intensywnego rozwoju i maksymalizacji zysku [12]. Dlatego też w ich opinii później niż mężczyźni osiągają one sukces w biznesie<sup>4</sup>.

W kontekście rozwoju firm kobiecych badano również wpływ zjawiska działania sieciowego przez przedsiębiorców na możliwości wzrostu i rozwoju ich firm wskazując na nierozłączność działań sieciowych z rozwijającym się biznesem [12]. Stąd zwrócono uwagę na specyficzne aspekty funkcjonowania firm kobiecych, ponieważ to właśnie kobiety są mniej otwarte na tworzenie zewnętrznych powiązań biznesowych. Niektórzy badacze twierdzą wręcz, że kobiety przedsiębiorcy są niezdolne do włączania się formalnych lub półformalnych sieci wsparcia wskazując, iż nie przejawiają one aktywności do włączenia się w działania sieci, a raczej oczekują swobodnego zaproszenia do współpracy [16; 28].

Jednak w ostatnich latach stwierdzono istotną niejednorodność grupy firm kobiecych pod tym względem. J. Mc Gregor i D. Tweed wskazują na pojawienie się w populacji kobiet przedsiębiorców grupy aktywnych młodych kobiet, które zarówno chętnie włączają się w działania sieciowe w biznesie jak i korzystają z mentoringu dla rozwoju swoich przedsiębiorstw [39].

## Nauka a innowacje

Coraz częściej uwaga badaczy kieruje się w kierunku firm innowacyjnych posiadających większy niż inne podmioty gospodarcze potencjał do wdrażania nowych rozwiązań technicznych i technologicznych w procesie produkcji lub świadczenia usług. W świetle badań zaangażowanie kobiet w prowadzenie firm o innowacyjnym charakterze we wszystkich krajach jest znacząco niższe niż mężczyzn [8; 37]. Wskazuje się również na wyraźną dominację mężczyzn w sferze nauk technicznych co prowadzi do istotnego ograniczenia uczestnictwa kobiet, tak w sferze komercjalizacji wyników badań jak i w innowacyjnych firmach [23]. Według badaczy do głównych przyczyn tego zjawiska należy zaliczyć taki czynnik jak mała ilość kobiet kończących studia na kierunkach ścisłych [44]. Również wśród naukowców w dziedzinach ścisłych odsetek kobiet wciąż jeszcze jest bardzo niski. Według A. Rothe [51], liczba kobiet wśród doktorów na uczelniach europejskich oscyluje w granicach 20%, a kobiet profesorów jest około 15%. Również udział kobiet w prowadzonych badaniach naukowych jest mocno ograniczony. Statystyki pokazują, że w ramach uczelni kobiety bardziej skupiają się na wypełnianiu ról edukacyjnych aniżeli badawczych [44]. Również liczba patentów rejestrowanych przez kobiety jest 6 krotnie mniejsza aniżeli przez mężczyzn (Wielka Brytania) oraz 4 krotnie mniejszą w USA. Jednocześnie kobiety

---

<sup>4</sup> Kobiety zazwyczaj otwierają swoje firmy między 25 a 34 rokiem życia w krajach niżej rozwiniętych, ale sukces w biznesie i prestiż osiągają między 35 a 44 rokiem życia. W krajach rozwiniętych kobiety podejmują działalność gospodarczą między 25 a 44 rokiem życia, natomiast sukces zawodowy osiągają między 35 a 54 rokiem życia. Źródło: [17, s. 28].



rzadziej są autorkami samodzielnych publikacji, częściej występując jako współautorki. Jak podkreślają badacze wynika to z dwóch głównych przesłanek: po pierwsze kobiety z racji wypełniania swoich ról społecznych (macierzyństwo, opieka nad osobami zależnymi) poświęcają mniej czasu na działalność zawodową, po drugie środowiska akademickie wciąż są jeszcze istotnie zdominowane przez mężczyzn co jest dodatkową barierą w rozwoju naukowym kobiet.

Promowana w ostatnim 10-leciu akademicka przedsiębiorczość według P. Rosa i A. Dawson [50] ma charakter bardziej zewnętrzny – opiera się na prowadzonej przez państwa polityce gospodarczej – aniżeli wynika z istotnej potrzeby środowiska naukowego. Większość naukowców wciąż przedkłada stronę badawczą nad komercyjną w odniesieniu do prowadzonych eksperymentów i doświadczeń. Stąd stosunkowo niewielka liczba naukowców zainteresowanych przejawianiem inicjatywy w zakresie komercjalizacji wyników badań jak i samodzielnego wdrożenia opracowanych rozwiązań. Również w zakresie rozwoju naukowego liczba kobiet broniących doktoratów w zakresie nauk ścisłych ma tendencję rosnącą [27]. Kobiety nie przejawiają jednak w tych dziedzinach zbytnej aktywności w kierunku podejmowania działalności gospodarczej, jak również nie tworzą efektywnych sieci współpracy dla wykorzystania okazji rynkowych [3]. Dla przykładu w Wielkiej Brytanii kobiety tworzące podmioty *spin-off* stanowią jedynie 12% przedsiębiorców w tej grupie podmiotów.

### **Kobiece firmy innowacyjne**

W obszarze innowacyjnej przedsiębiorczości kobiet jak dotąd prowadzono wrywkowe badania głównie w USA i w krajach Unii Europejskiej. W wyniku tych badań stwierdzono, że przedsiębiorcze kobiety są dobrze reprezentowane w niektórych sektorach usługowych, ale ich reprezentacja wśród innowacyjnych przedsiębiorców jest bardzo niska, pomimo tego, że rośnie liczba kobiet studiujących na kierunkach technicznych [36].

Oceniając firmy pod względem innowacyjności, potencjału rozwojowego oraz poziomu konkurencyjności stwierdzono, że kobiece i męskie firmy nie różnią się od siebie znacząco zarówno w krajach bogatszych jak i biedniejszych. W obszarze innowacyjnych przedsięwzięć aktywność kobiet w zakresie przedsiębiorczości jest niższa [22], chociaż jak dowodzą prowadzone w ostatnich latach badania powoli aktywność gospodarcza kobiet w obszarach takich jak firmy technologiczne, komunikacyjne, transportowe również zaczyna się zwiększać [21].

Jak wynika z prowadzonych dotąd badań kobiety – właścicielki firm *high-tech* zazwyczaj mają wyższe wykształcenie, często tytuł doktorski lub ukończone studia MBA. Badania prowadzone w Stanach Zjednoczonych i na Tajwanie [14; 31] świadczą o tym, że potencjał intelektualny i emocjonalny kobiet predestynują je do osiągnięcia równej pozycji w biznesie z męż-

czyznanami. Jako główną przeszkodę w jej osiągnięciu wskazuje się ograniczone możliwości wynikające z braku odpowiednich warunków do realizacji roli społecznej matki.

Ponadto tworzenie podmiotów o cechach innowacyjnych wymaga posiadania odpowiednio dużych zasobów rzeczowych i finansowych. Jak już wcześniej wspomniano kobiety zazwyczaj dysponują mniejszym majątkiem osobistym, również przez instytucje wsparcia biznesu – szczególnie finansowe – są postrzegane jako mniej wiarygodni klienci aniżeli mężczyźni. Stąd też jak wskazuje C. Brush [9] stosunkowo niski udział kobiet w grupie klientów funduszy *Seed Capital*. Jednak analizy przeprowadzone w Wielkiej Brytanii wskazują, że podstawowym stymulatorem innowacyjności firm jest ich wewnętrzny potencjał w postaci zasobów ludzkich i rzeczowych [15]. Analizy wskazują, że im bardziej otwarci na nowe projekty są właściciele/zarządzający firm tym szybciej wchodzi one na innowacyjną ścieżkę [19]. W pewnej mierze wnioski te potwierdza badanie przeprowadzone przez H. Mayer wskazujące, że innowacyjne firmy kobiece tylko w niewielkiej części lokują swoją działalność w innowacyjnym środowisku. Kobiece firmy innowacyjne spotkać można zarówno w otoczeniu dużych centrów badawczych, jak i na obszarach peryferyjnych [37].

Wbrew opiniom formułowanym w badaniach dotyczących funkcjonowania kobiecych firm w sieci w innowacyjnych firmach kobiecych zewnętrzny *networking* zarówno instytucjonalnego jak i personalnego odgrywa dużą rolę w rozprzestrzenianiu informacji o możliwych do wykorzystania nowych rozwiązaniach technologicznych i organizacyjnych. W świetle badań prowadzonych w ostatnich latach nastąpiła istotna zmiana wśród kobiet – przedsiębiorców w zakresie oceny i wykorzystania *networkingu* w prowadzeniu biznesu [32; 39]. Kobiety dostrzegają niezbędną potrzebę tworzenia i korzystania z sieci powiązań biznesowych. Zjawisko to jednak kształtuje się nieco inaczej w odniesieniu do innowacyjnych firm kobiecych, które nieco mniej angażują się w działania *networkingowe*.

## Innowacyjność polskich przedsiębiorstw

Polskie przedsiębiorstwa, według kryteriów w zakresie innowacyjności stosowanych na świecie, nie są innowacyjne. W Polsce udział przedsiębiorstw innowacyjnych był i jest o połowę niższy niż w Unii Europejskiej. Stanowią one tylko 20% ogółu przedsiębiorstw<sup>5</sup> [20]. W latach 2006-2008 spośród ogółu przedsiębiorstw przemysłowych tylko 8,3% współpracowało w zakresie swojej działalności innowacyjnej z innymi przedsiębiorstwami lub instytucjami, natomiast w sektorze usług było to 6,6%<sup>6</sup>. Również udział eksportu produktów wysokich technologii w eksporcie ogółem – w 2006r. wynosił tylko

---

<sup>5</sup> Zob. Eurostat 2007.

<sup>6</sup> Źródło: <http://www.egospodarka.pl/44847,Innowacyjnosc-polskich-przedsiębiorstw-2006-2008,1,39,1.html>.

3,1%, podczas gdy w EU-27 przeciętnie eksport produktów wysokich technologii stanowił prawie 17% eksportu ogółem.

W 2008 roku ogłoszono ranking Najbardziej Innowacyjnych Firm w Polsce „Kamerton Innowacyjności 2008” analiza struktury właścicielskiej pod względem płci firm uznanych za innowacyjne w tym konkursie wykazała, że liczba kobiet zarządzających w innowacyjnych firmach maleje wraz z wielkością firmy. Wśród właścicieli innowacyjnych micro firm stwierdzono 25% kobiet, w małych firmach było ich 18% a w średnich już tylko 14%<sup>7</sup>. Potwierdza to wcześniej zaprezentowaną tendencję do angażowania się przez kobiety w przedsięwzięcia mniejszej skali.

### **Kobiece firmy w polskich parkach technologicznych**

Badania nad aktywnością gospodarczą kobiet w firmach innowacyjnych w Polsce dopiero się rozpoczynają, w literaturze przedmiotu informacje na ten temat można znaleźć w ograniczonym zakresie. Jednak w niektórych obszarach zbierane są dane dotyczące kobiet przedsiębiorców. Środowiskiem szczególnym pod tym względem są firmy ulokowane w polskich parkach technologicznych. Przeprowadzone w 2011 roku badanie tego zjawiska zaowocowało w 2011 powstaniem raportu o firmach parkowych [38], w którym analizie poddano również aktywność kobiet w sferze działalności gospodarczej. Jak wynika z zebranych danych liczba firm kobiecych<sup>8</sup> ulokowanych w parkach technologicznych wynosi 24% i nie odbiega od średniej krajowej. Analiza firm pod względem formy prawnej wskazała na stosunkowo największy udział kobiet jako zarządzających firmami osób fizycznych<sup>9</sup>, w spółkach akcyjnych, spółkach z o.o., spółkach partnerskich, spółkach jawnych, spółkach komandytowych, gdzie udział kobiet w ogólnej liczbie zarządzających w 2011 r. wahał się między 20% a 28%. Wynika z tego, że kobiety w wyborze formy prawnej nie kierują się skłonnością do ograniczania ryzyka gospodarczego poprzez wybór form prawnych szczególnie zabezpieczających majątek i interesy właścicieli, a bardziej dobierają je funkcjonalnie w zależności od profilu działalności. Jednak skłonność do ograniczania przez kobiety ryzyka można zauważyć w strukturze wiekowej parkowych firm, gdzie im starsze – w stabilniejsze firmy, tym procent kobiet zarządzających jest wyższy. Może to potwierdzać wskazywaną przez wielu badaczy

---

<sup>7</sup> Obliczeń dokonano na podstawie informacji o wynikach konkursu przedstawionych na stronie internetowej: [www.egospodarka.pl/44847,Innowacyjnosc-polskich-przedsiębiorstw-2006-2008,1,39,1.html](http://www.egospodarka.pl/44847,Innowacyjnosc-polskich-przedsiębiorstw-2006-2008,1,39,1.html)

<sup>8</sup> Pod pojęciem firma kobieca rozumie się w tym przypadku firmę w której kobiety są właścicielkami, współwłaścicielkami lub członkiniami organu zarządczego.

<sup>9</sup> Działającymi w oparciu o Ustawę z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (2004r. Dz.U. Nr 173, poz. 1807) na podstawie wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej – CEIDG popularnie zwaną działalnością gospodarczą osób fizycznych.



skłonność kobiet do uważniejszego kalkulowania ryzyka gospodarczego niż ma to miejsce wśród mężczyzn.

Uwzględniając podział badanych firm wg grup innowacyjności opartych na klasyfikacji OECD [46], przeważającą ich częścią zarządzali mężczyźni. Największy odsetek zarządzających mężczyzn odnotowano w firmach wysokiej techniki (93%). Największy odsetek zarządzających kobiet odnotowano w firmach należących do sektorów „średnio- niskiej techniki” i „średnio-wysokiej techniki”. Było to odpowiednio 41% i 36% ogółu zarządzających w tych grupach. Z przekrojowych analiz wynika że są to zazwyczaj firmy działające na rynku powyżej 6 lat. Warto też zwrócić uwagę na fakt, że w grupie firm z grupy KIS „high tech” liczba kobiet zarządzających wynosi 24%, a więc na poziomie średniej krajowej a w pozostałych usługach KIS – 31%. Potwierdza to wcześniejsze wnioski o preferowaniu przez kobiety działalności usługowej w podejmowaniu aktywności gospodarczej.

### Podsumowanie

Przedstawiona wyżej analiza wskazuje na stałe umacnianie się trendu w aktywności gospodarczej kobiet i sięganie przez nie po coraz skuteczniejsze narzędzia w realizacji swoich planów zawodowych i życiowych. Niewątpliwie własne przedsiębiorstwo poza szeregiem obciążeń i ryzykiem gospodarczym daje im możliwość większej elastyczności w zarządzaniu czasem i organizowaniem realizacji ciężących na nich obowiązków. Z drugiej strony niewątpliwie możliwość samodzielnego wykonywania pracy będącej źródłem satysfakcji finansowej ale też osobistej dla wielu kobiet jest perspektywą bardzo pociągającą. Biorąc pod uwagę ogólnoswiatowe trendy w rozwoju gospodarczym w dużej ukierunkowane mierze na rozwój sfery usług oraz coraz bardziej konsekwentną realizację polityki *gender mainstreaming* należy spodziewać się dalszego upowszechnienia idei przedsiębiorczości wśród kobiet a co za tym idzie jeszcze aktywniejszego wchodzenia przez nie do świata biznesu.

### Bibliografia i netografia:

- [1] Aidis R., Welter F., Smallbone D., Isakova N.: Female entrepreneurship in transition economies: case of Lithuania and Ukraine. *Feminist Economics*, 2007, 13(2): 157-183.
- [2] Allen I.E., Elam A., Langowitz N., Dean M.: *Global Entrepreneurship Monitor 2007. Report on Women and Entrepreneurship*. Center for Women's Leadership, Babson College, 2008.
- [3] Anna A.L., Chandler G.N., Jansen E., Mero N.P.: Woman Business Owners in Traditional and Non-Traditional Industries. *Journal of Business Venturing*, 2000, 9(5): 371-395.
- [4] Audretsch D., van der Horst R., Kwaak T., Thurik R.: *First Section of the Annual Report on EU Small and Medium-sized Enterprises*. EIM Business & Policy Research, Zoetermeer, January 12, 2009.



- [5] Baćlowski K., Koczerga M., Zbierowski P.: *Studium przedsiębiorczości w Polsce w roku 2004*. Raport GEM Polska. Fundacja Edukacyjna Bachalski, Poznań 2005.
- [6] Balcerzak-Paradowska B. (red.): *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. PARP, Warszawa 2011.
- [7] Bosma N., Acs Z.J., Autio E., Coduras A., Levie J.: *Global Entrepreneurship Monitor. 2008 Executive Report*. Global Entrepreneurship Research Consortium.
- [8] Brush C. & Gatewood E.: Women Growing Businesses: Clearing the Hurdles. *Business Horizons*, 2008, **51**(3): 175-179.
- [9] Brush C.G.: *Growth Oriented Women Entrepreneurs and Their Businesses: A Global Research Perspective*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2006.
- [10] Campbell K., Minguez-Vera A.: Female board appointments and firm valuation: short and long-term effects. *Journal of Management & Governance*; Mar 2010, **14**(1): 37-51.
- [11] Drozdowski R., Matczak P. (red.): *Samozatrudnienie*. Raport z wyników badań. PARP, Warszawa 2004.
- [12] Dubini P. and Aldrich H.: Personal and extended networks are central to the entrepreneurial process. *Journal of business ventures*, 1991, **6**(5): 305-313.
- [13] Fairlie R.W., Robb A.M.: Gender Differences in Business Performance: Evidence from the Characteristics of Business Owners Survey. *Small Business Economics*, 2009, **33**(4): 375-395.
- [14] Foo C.T., Wai L.S., Lang T.S.: The mind of a technopreneures: differentiating the self-leading, entrepreneurial from custodial, managerial female. *Technovation*, 2006, **26**(2): 139-284.
- [15] Freel M.S. and Harrison R.T.: Innovation and Cooperation in the Small Firm Sector. *Regional Studies*, 2006, **40**(4): 289-305.
- [16] Gamba M., Klainer B.: The old boys network today. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 2001, **21**(8-9): 101-107.
- [17] GEM Global Reports. <http://www.gemconsortium.org/docs/cat/1/global-reports>
- [18] GEM. Women and Entrepreneurship. GEM Womens Reports. <http://gemdev.dev.marmaladeontoast.co.uk/docs/cat/17/women-and-entrepreneurship>
- [19] Gundry L.K. and Welsch H.P.: The ambitious entrepreneur: high growth strategies of women-owned enterprises. *Journal of Business Venturing*, 2001, **16**(5): 453-470.
- [20] GUS. *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2006 – 2009*. GUS, Warszawa 2010.
- [21] GUS. *Kobiety w Polsce*. GUS, Warszawa 2007.
- [22] Hampton A., Cooper S., Mac Gowan P.: Female entrepreneurial networks and networking activity in technology-based ventures. *International Small Business Journal*, SAGE Publications, New York 2009.

- [23] Harhoff D.: Innovation, Entrepreneurship und Demographie. Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München, *Perspektiven der Wirtschafts-politik*, 2008, 9(s1): 46-72, (Special Issue).
- [24] Helms M.M.: Women and entrepreneurship: The appealing Alternative, *Business Perspectives*, 1997, 10(1): 16-19, 1997, Gale Group – Information Integrity.
- [25] Holmquist C.: The other said of the coin or another coin?: Women's Entrepreneurship a complement or an alternative? *Entrepreneurship and Regional Development*, 1997, 9(3): 179-182.
- [26] Jaźwińska E., Żuk-Iwanowska A. (red.): Przedsiębiorcy jako grupa społeczna, Polska Fundacja Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Warszawa 1999.
- [27] Kerr B., Robinson Kurpius S.E.: Encouraging Talented Girls in Math and Science: Effects of a guidance intervention. *High Ability Studies*, 2004, 15(1): 85-102.
- [28] Knousse S.B., Webb S.C.: Virtual networking for women and minorities. *Career Development International*, 2001, 6(4): 226-228.
- [29] Kulpa-Ogdowska A.: Diagnoza zróżnicowania szans kobiet w dostępie do rynku pracy – badanie ogólnopolskie. ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, Kutno 2005.
- [30] LaRae M. Jome, Donahue M.P., Siegel L.A.: Working in the uncharted technology frontier: characteristics of women web entrepreneurs. *Journal of Business and Psychology*, 21(1): 127-147.
- [31] Lemons M.A. and Parzinger M.J.: Designing women: A qualitative study of the glass ceiling for women in technology. *S.A.M. Advanced Management Journal. Cincinnati*, Spring 2001, 66(2): 4-11.
- [32] Linehan M. and Scullion H.: The Development of Female Global Managers: The Role of Mentoring and Networking. *Journal of Business Ethics*, 2008, 83(1-3): 29-40.
- [33] Lisowska E. (red.): *Przyszłość pracy a kobiety*. W: Bendyk E., Lisowska E. (red.): *Przyszłość pracy, Polska, Czechy, Słowacja wobec wyzwań globalizacji*. Fundacja im. Heinricha Boella, Warszawa 2006.
- [34] Lisowska E., Kasprzak R. (red.): *Zarządzanie mikroprzedsiębiorstwem. Podręcznik dla przedsiębiorczej kobiety*. Wydawnictwo SGH, Warszawa 2008.
- [35] Lisowska E.: *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej. Monografie i Opracowania SGH, nr 494*, Warszawa 2001.
- [36] Loscocco K.A., Robinson J.: Barriers to Woman's Small-business Success in the United States. *Gender and Society*, 1991, 5(4): 511-532.
- [37] Mayer H.: Segmentation and Segregation Patterns of Women-Owned High-Tech Firms in Four Metropolitan Regions in the United States. *Regional Studies*, 2008, 42(10): 1357-1383.
- [38] Mażewska M., Stawasz E.: Raport o firmach działających w parkach technologicznych w Polsce w 2011 r. SOOIPP, Warszawa, 2011. <http://www.sooipp.org.pl/projekty/36/baza-firm-w-polskich-parkach-i-inkubatorach-technologicznych.html>

- [39] McGregor J. and Tweed D.: Profiling a New Generation of Female Small Business Owners in New Zealand: Networking, Mentoring and Growth. *Gender, Work and Organization*, 2002, **9**(4): 420-438.
- [40] Moore D.P., Buttner E.H.: *Women Entrepreneurs: Moving beyond the glass ceiling*. Thousand Oaks, CA: SAGE 1997.
- [41] Morris M.H., Miyasaki N.N., Watters C.E., Coombes S.M.: The Dilemma of Growth: Understanding Venture Size Choices of Women Entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, Apr 2006, **44**(2): 221-244.
- [42] Mroczkowski T.: Women as employees and entrepreneurs in the Polish transformation. *Industrial Relations Journal*, 1997, **28**(2): 83-91.
- [43] Mueller S.L.: Gender-role orientation as determinant of entrepreneurial self efficacy. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 2008, **13**(1): 3-20.
- [44] Murray F. and Leigh G.: Buying science and selling science: gender differences in the market for commercial science. *Industrial and Corporate Change*, 2007, **16**(4): 657-689.
- [45] O'Reilly M. and Hart M.: Global Entrepreneurship Monitor 2003. <http://gemdev.dev.marmaladeontoast.co.uk/docs/cat/17/women-and-entrepreneurship>
- [46] OECD. Podręcznik Oslo, Zasady gromadzenia i interpretacji danych dotyczących innowacji. OECD, Wydanie Trzecie, Paryż, 2005
- [47] OECD. *Women's entrepreneurship: issues and Policies*. OECD, France, Paris 2004.
- [48] Olson S.F., Currie H.M.: Female Entrepreneurs: personal value systems and business strategies in a male dominated industry. 1992, *Journal of small business management*, 1992, **30**(1): 49-57.
- [49] Orhan M.: Women Business Owners in France: The Issue of financing Women's. *Journal of Small Business Management*, 2001, **39**(1): 95-102.
- [50] Rosa P. and Dawson A.: Gender and the commercialization of university science: academic founders of spinout companies. *Entrepreneurship & Regional Development*, 2006, **18**(4): 341-366.
- [51] Rothe A. *at all.*: Gender Budgeting as a Management Strategy for Gender Equality at Universities. Germany, Munich 2008.
- [52] Temkin K. and Kormendi R.C.: *An Exploration of a Secondary Market for Small Business Loans*. SBA Office of Advocacy, Washington, DC, April 2003, [http://archive.sba.gov/advo/research/rs227\\_tot.pdf](http://archive.sba.gov/advo/research/rs227_tot.pdf)
- [53] Terjesen S. and Singh V.: Female Presence on Corporate Boards: A Multi-Country Study of Environmental Context. *Journal of Business Ethics*, 2008, **83**: 55-63.
- [54] Wasilczuk J. and Zięba K.: Female Entrepreneurship in Transitional Economies: The Case of Poland. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 2008, **21**(2): 153-169.



46969

**Działanie 4.2:** Rozwój kwalifikacji kadr systemu B+R i wzrost świadomości roli nauk Podniesienie umiejętności pracowników systemu B+R w zakresie zarządzania badaniami rozwojowymi oraz komercjalizacji rezultatów prac badawczych- w tym również w sferze intelektualnej i przemysłowej.

Projekt POKL.04.02.00-00-059/08:

**Innowacyjne zarządzanie systemem B+R w jednostkach naukowych.**

Projekt wpisuje się w realizację unijnej strategii wzrostu Europa 2020.

W zmieniającym się świecie UE potrzebna jest inteligentna i zrównowazona gospodarka sprzyjająca włączeniu społecznemu.

**Inteligentny rozwój** oznacza uzyskanie lepszych wyników w dziedzinie:

- **edukacji** (zachęcanie do nauki, studiów i podnoszenia kwalifikacji),
- **badania naukowych/innowacji** (stworzenie nowych produktów i usług, które wpłynęłyby na zwiększenie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia oraz pomogłyby w rozwiązywaniu problemów społecznych),
- **społeczeństwa cyfrowego** (wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych).

**Unijne cele** służące zapewnieniu inteligentnego rozwoju obejmują:

1. zwiększenie łącznego poziomu inwestycji publicznych i prywatnych do wysokości 3 proc. unijnego PKB, a także zapewnienie lepszych warunków dla badań i rozwoju oraz innowacji,
2. podwyższenie wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 20-64 lat do 75 proc. do 2020 r. poprzez wprowadzenie większej liczby osób na rynek pracy, zwłaszcza kobiet, młodzieży, osób starszych, pracowników niskokwalifikowanych i legalnych imigrantów,
3. zapewnienie lepszego poziomu wykształcenia - zwłaszcza:
  - sprowadzenie odsetka młodych ludzi przedwcześnie porzucających naukę do poziomu poniżej 10 proc.,
  - dążenie do tego, by co najmniej 40 proc. osób w wieku 30-34 lat miało wykształcenie wyższe (lub równoważne).

**Dr A. Miklewski, Kierownik-koordynator** dwóch projektów PO KL, w WSISiZ i w IPI PAN poleca:

Na początek przygotowywać dobre projekty na konkursy w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki (PO KL), w Priorytecie IV Szkolnictwo Wyższe i Nauka, w Programie Operacyjnym Innowacyjna Gospodarka (PO IG) lub w Europejskim Funduszu Rozwoju Regionalnego.

**Patrz:**

**Wyższa Szkoła Informatyki Stosowanej i Zarządzania pod auspicjami Polskiej Akademii Nauk:**

1. Projekt PO KL „Innowacyjne zarządzanie systemem B+R w jednostkach naukowych”, [www.systembr.eu](http://www.systembr.eu)
2. Projekt PO KL „WSISiZ dla Gospodarki Opartej na Wiedzy (GOW)”, <http://grafika-projekt.wil.edu.pl/>
3. Projekt PO KL „WSISiZ dla Gospodarki Opartej na Wiedzy, z Nami Ułożysz Swoją Przyszłość”, <http://administracja-projekt.wil.edu.pl/>

**Instytut Badań Systemowych Polskiej Akademii Nauk (IBS PAN):**

1. Projekt PO IG „International PhD Projects in Intelligent Computing”, <http://mpd.ibspan.waw.pl/>
2. Laboratorium Techniki Semantycznych w Informatyce LTS, <http://www.lts-portal.org/>
3. Projekt PO KL "Kapitał ludzki i kapitał społeczny jako nowe przedmioty akademickie", <http://www.noweklks.ibspan.waw.pl/>

**Instytut Podstaw Informatyki Polskiej Akademii Nauk (IPI PAN):**

1. Projekt PO KL „Technologie informacyjne: badania i ich interdyscyplinarne zastosowania”, <http://phd.ipipan.waw.pl/>
2. Projekt PO KL „Interdyscyplinarne studia doktoranckie PAN”, <http://phd.ipipan.waw.pl/>
3. Projekty badawcze finansowane z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego:
  - IITSOA – Nowe Technologie Informacyjne dla elektronicznej gospodarki i społeczeństwa Informacyjnego oparte na paradygnacie SOA <http://www.itsoa.ipipan.eu/>,
  - Projekt „International PhD Projects in Intelligent Computing”, <http://mpd.ibspan.waw.pl/>

