

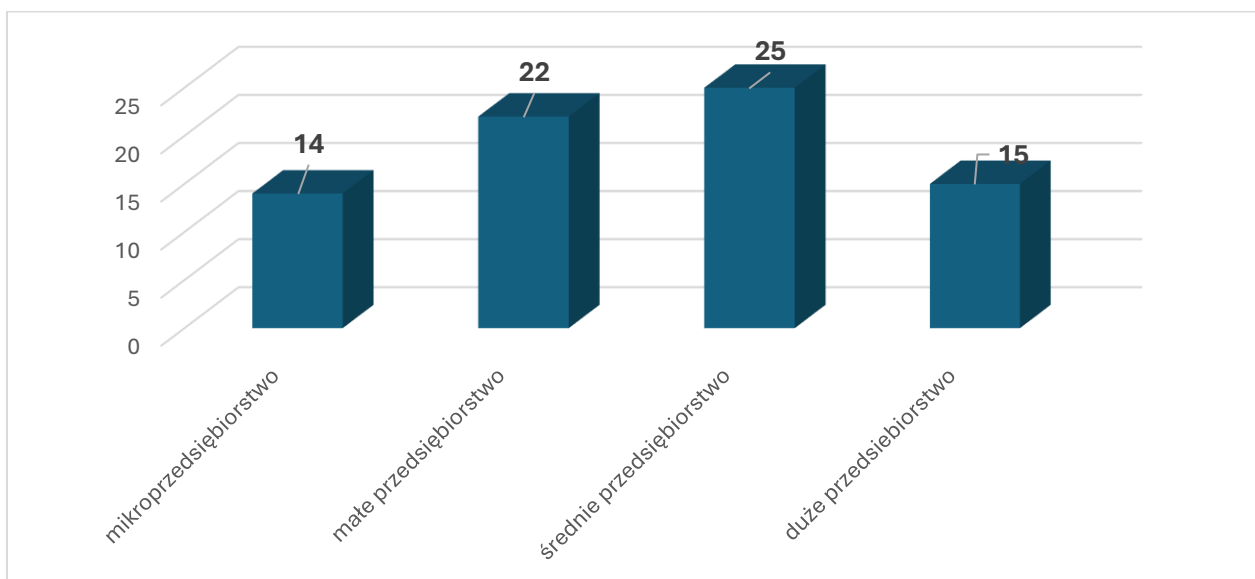


Bydgoszcz, dnia 24.01.2025 r.

Raport „Bariery i czynniki napędzające wzrost i innowacje w firmach z regionu kujawsko-pomorskiego” za okres 01.10.2024-31.12.2024

I. Informacje wstępne o raporcie

Drugi etap badania opinii przedsiębiorców nt. barier i czynników napędzających wzrost i innowacje w projekcie "Dialog Pracodawców Pomorza i Kujaw" został przeprowadzony w okresie październik-grudzień 2024 r. W badaniu tym wzięło udział 76 podmiotów, w tym 14 mikroprzedsiębiorstw, 22 małych przedsiębiorstw, 25 średnich przedsiębiorstw i 15 dużych przedsiębiorstw (wykres 1).



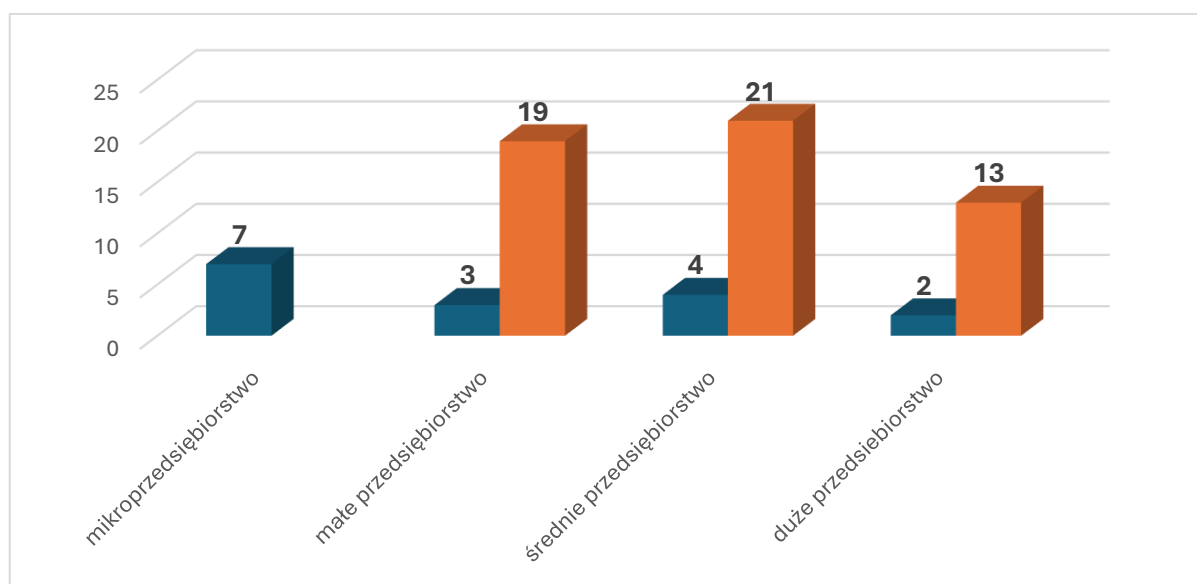
Wykres 1. Liczba podmiotów biorących udział w badaniu

Wszystkie badane przedsiębiorstwa mają swoją siedzibę na terenie województwa kujawsko-pomorskiego, w tym 44 podmioty zlokalizowane są w mieście Bydgoszcz.

Na podstawie numerów z polskiej klasyfikacji działalności można wywnioskować, że przebadane przedsiębiorstwa zajmują się głównie działalnością związaną z oprogramowaniem, produkcją wyrobów z tworzyw sztucznych oraz świadczeniem specjalistycznych usług medycznych. Wywiady prowadzono metodą wywiadu osobistego CAPI, podczas rozmowy z przedstawicielem danego przedsiębiorstwa. Odpowiedzi zebrano za pomocą arkusza kalkulacyjnego Excel. Na podstawie zebranych informacji dokonano analizy danych. Wyniki zostały zaprezentowane w niniejszym raporcie. Następnie dokonano podsumowania uzyskanych wyników oraz porównano je z wynikami uzyskany w III kwartale 2024 r. Na końcu dokonano podsumowania obu kwartałów i rekomendacji dla firm. Wyniki wywiadów służą do raportowania barier i czynników napędzających wzrost i innowacje. Będą wykorzystane w dialogu społecznym prowadzonym przez "Pracodawców Pomorza i Kujaw" Związek Pracodawców w projekcie "Dialog Pracodawców Pomorza i Kujaw".

II. Analiza wyników

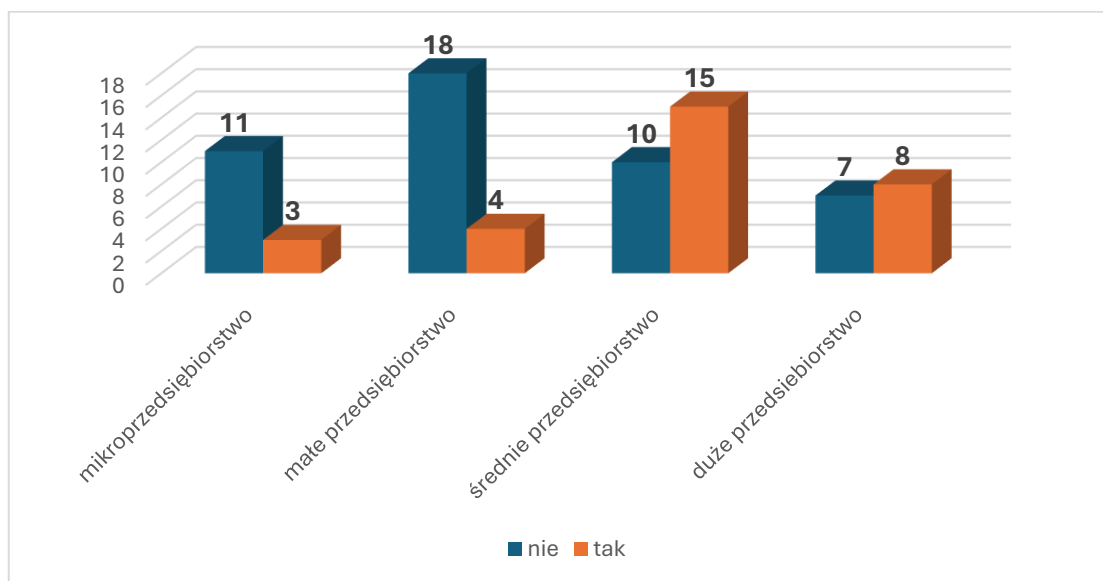
Jednym z pierwszych pytań, które postawiono respondentom była informacja, czy przedsiębiorstwo w którym są zatrudnieni prowadzi działalność innowacyjną. Znaczna większość respondentów (60 osób) wykazała, że ich przedsiębiorstwo prowadzi działalność innowacyjną, z czego 21 osób – to przedstawiciele średnich przedsiębiorstw, 19 osób – pracuje w małym przedsiębiorstwie, 13 osób – w dużym przedsiębiorstwie, a 7 osób – w mikroprzedsiębiorstwie (zobacz wykres 2).



Wykres 2. Czy przedsiębiorstwo prowadzi działalność innowacyjną?

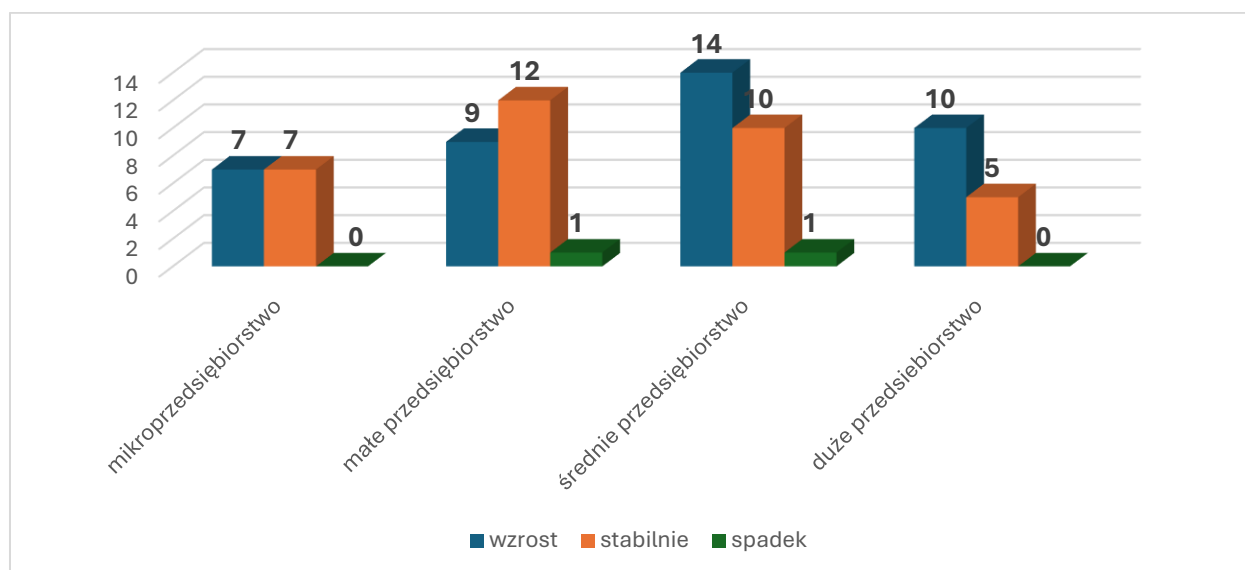
Respondentów zapytano również, czy ich przedsiębiorstwo prowadzi działalność eksportową. W tym badaniu 46 respondentów odpowiedziało, że ich przedsiębiorstwo nie prowadzi działalności eksportowej, a 30 respondentów wykazało, że ich przedsiębiorstwa prowadzą działalność eksportową. Wśród jednostek, które nie prowadzą działalności eksportowej najliczniejszą grupę stanowiły małe przedsiębiorstwa (18). Natomiast w

przypadku przedsiębiorstw prowadzących działalność eksportową najliczniejszą grupę stanowiły średnie przedsiębiorstwa (15) (zobacz wykres 3).



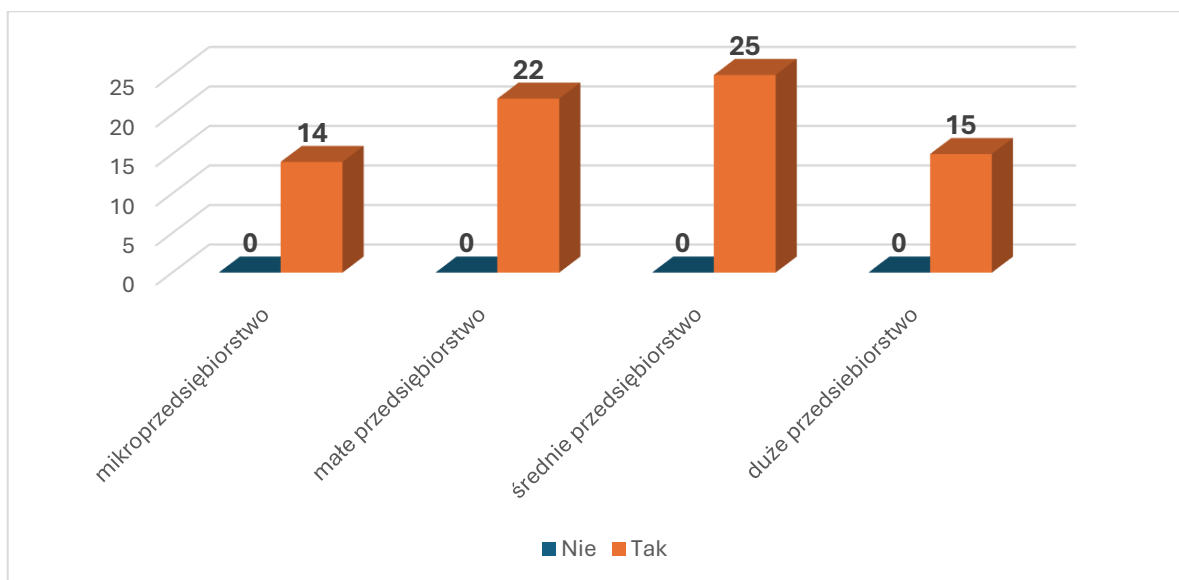
Wykres 3. Czy przedsiębiorstwo prowadzi działalność eksportową?

Kolejne pytanie w badaniu dotyczyło wskazania struktury zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Znaczna większość respondentów wskazała, że w ich przedsiębiorstwie w ostatnich 3 latach liczba zatrudnionych sukcesywnie zwiększała się (40 odpowiedzi), przy czym wzrost ten najczęściej odnotowano w przypadku średnich i dużych przedsiębiorstw. 34 respondentów wykazała, że w ich przedsiębiorstwach zatrudnienie było stabilne, w tym 12 odpowiedzi dotyczyło małych przedsiębiorstw. Zaledwie 2 przedsiębiorców wykazało, że liczba zatrudnionych w ostatnich latach spadła (po 1 odpowiedzi z małych i średnich przedsiębiorstw).



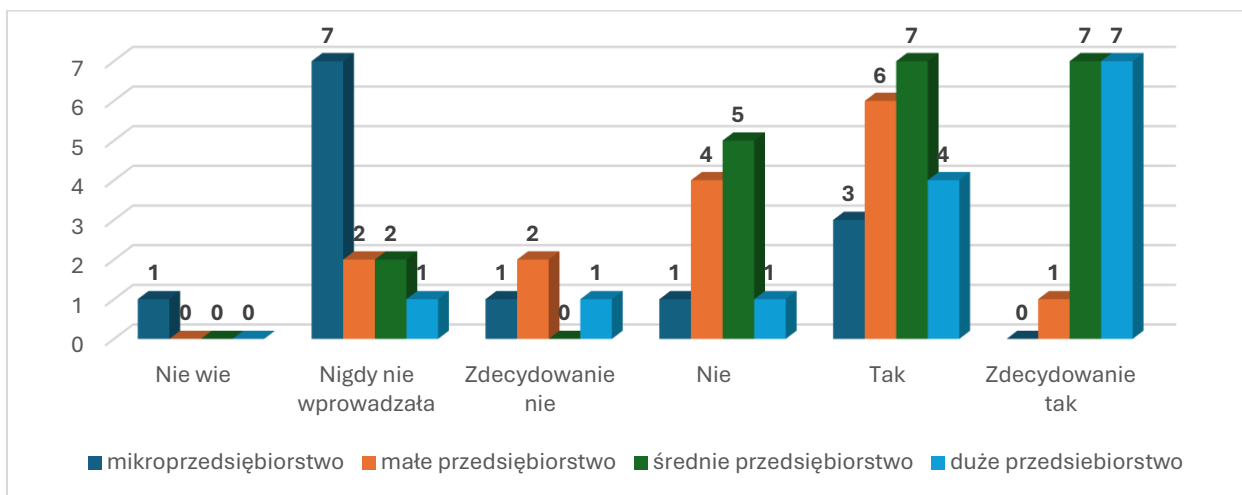
Wykres 4. Jak zmieniła się liczba zatrudnionych w ciągu ostatnich 3 lat?

Przedsiębiorców zapytano również czy firma ma sprecyzowane plany na najbliższe 3 lata. Wszyscy przedsiębiorcy biorący udział w badaniu jednoznacznie wskazali, że ich firmy mają skonkretyzowane plany na najbliższe lata (zobacz wykres 5).



Wykres 5. Czy firma ma sprecyzowane plany na najbliższe 3 lata?

Respondentów zapytano również, czy ich firma posiada wystarczający technologiczny know-how by projektować i wprowadzać znaczące innowacje na rynku. Na tak zadane pytanie respondenci mogli udzielić odpowiedzi w skali 0-5, gdzie 0- oznaczało nigdy, a 5 – oznaczało bardzo często. Jak wskazuje poniższy wykres rozkład uzyskanych odpowiedzi był zróżnicowany (zobacz wykres 6).

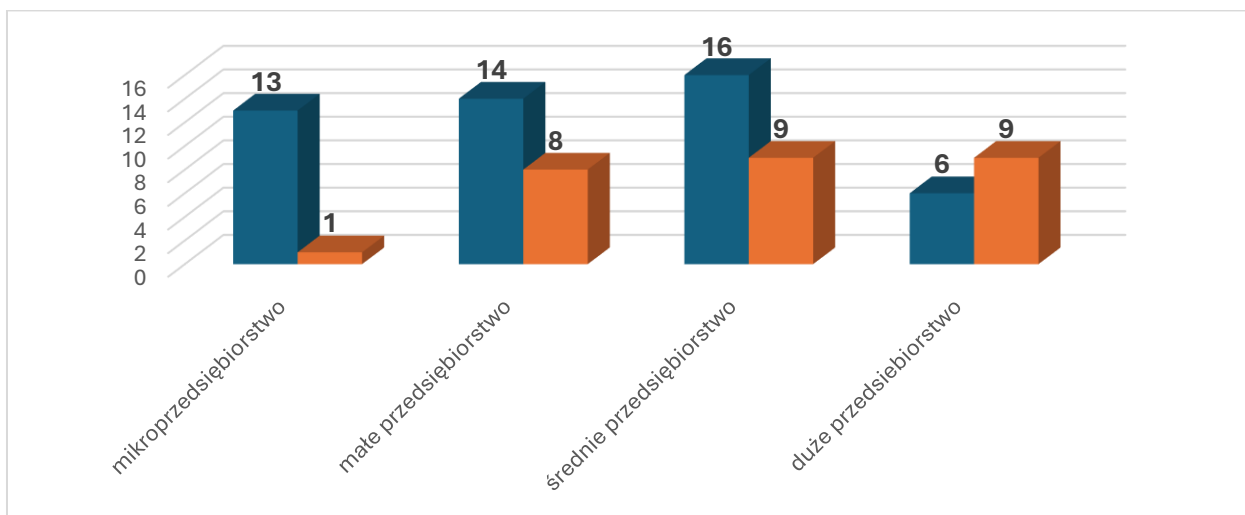


Wykres 6. Czy firma posiada wystarczający technologiczny know-how by projektować i wprowadzać znaczące innowacje na rynku?

W przypadku dużych przedsiębiorstw większość respondentów wykazała, że ich firma często wprowadza znaczące innowacje na rynku, natomiast mikro- i małe przedsiębiorstwa wykazują, że ich poziom wprowadzania innowacji na rynku jest niewielki bądź żaden. 15 osób odpowiedziało, że w przypadku ich przedsiębiorstw innowacje

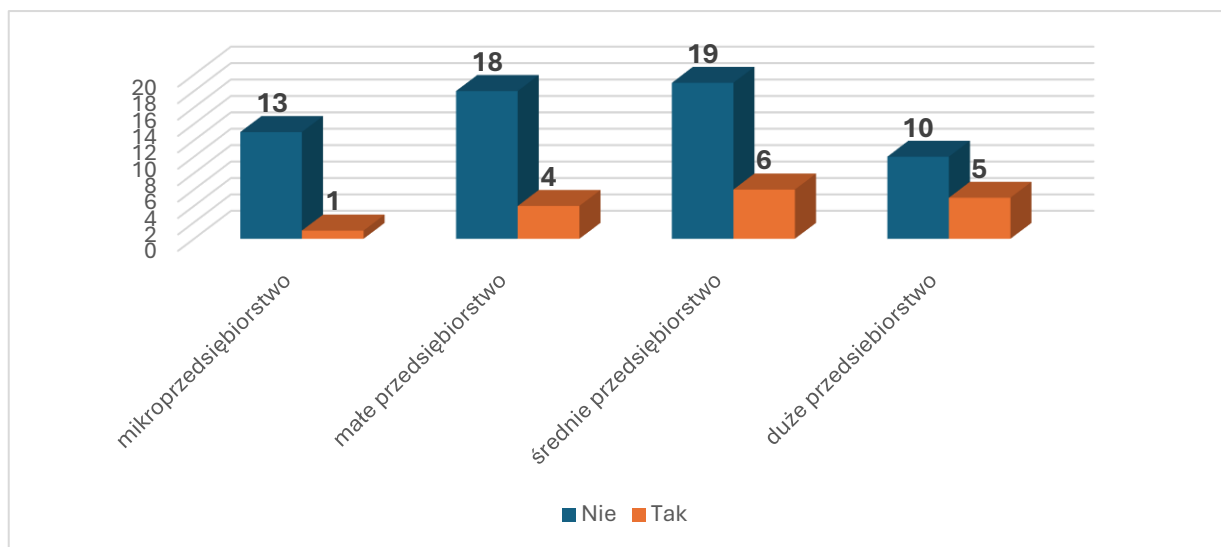
wprowadzane są bardzo często, tzn. częściej niż raz w miesiącu (zobacz wykres 6). Na podstawie powyższego wykresu jasno można wskazać, że projektowanie i wprowadzanie znaczących innowacji na rynku dotyczy w większości dużych i średnich przedsiębiorstw.

Kolejne pytanie dotyczyło pozyskania informacji, czy firmy posiadają dział/kadrę zajmującą się innowacjami/B+R. Większość osób biorących udział w badaniu wykazało, że w ich firmach nie funkcjonują działy, które zajmują się innowacjami (49 osób), 27 osoby wskazały, że w ich przedsiębiorstwie funkcjonują działy czy też osoby zajmujące się tym obszarem. Osoby, które odpowiedziały twierdząco, reprezentowały głównie duże oraz średnie przedsiębiorstwa (zobacz wykres 7).



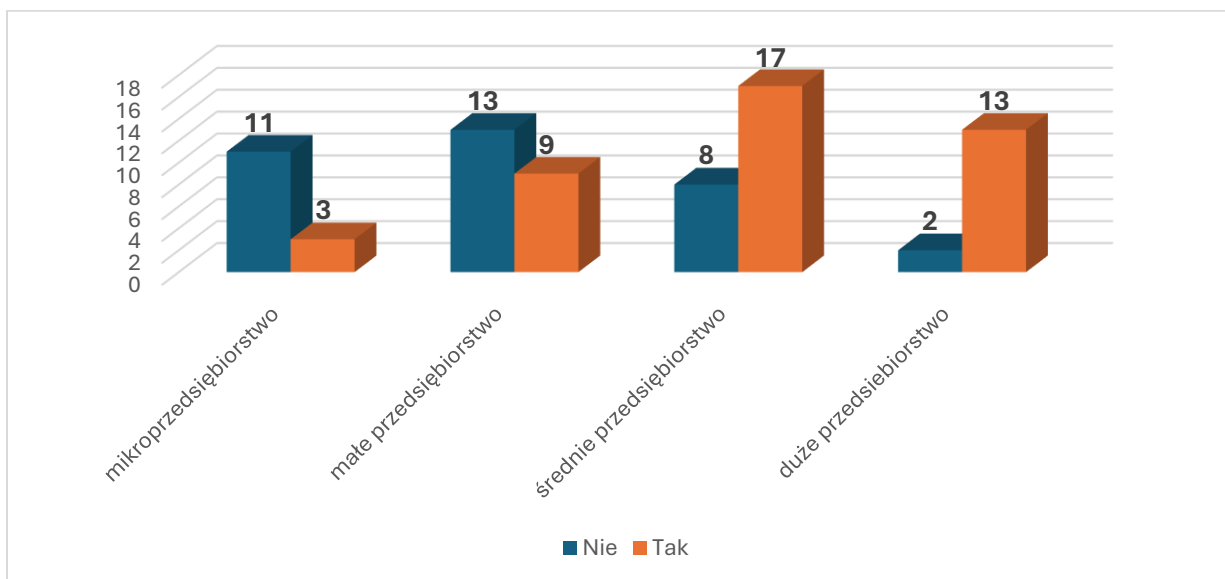
Wykres 7. Czy firma posiada dział / kadrę zajmującą się innowacjami / B+R?

Respondentów zapytano również, czy do rozwijania innowacji wykorzystywane są zespoły interdyscyplinarne (np. marketing+B+R, itd.)? 60 osób wykazało, że w ich przedsiębiorstwach nie są powoływane działy zajmujące się badaniami i rozwojem, zaledwie 16 osób odpowiedziało twierdząco na tak zadane pytanie (zobacz wykres 8).

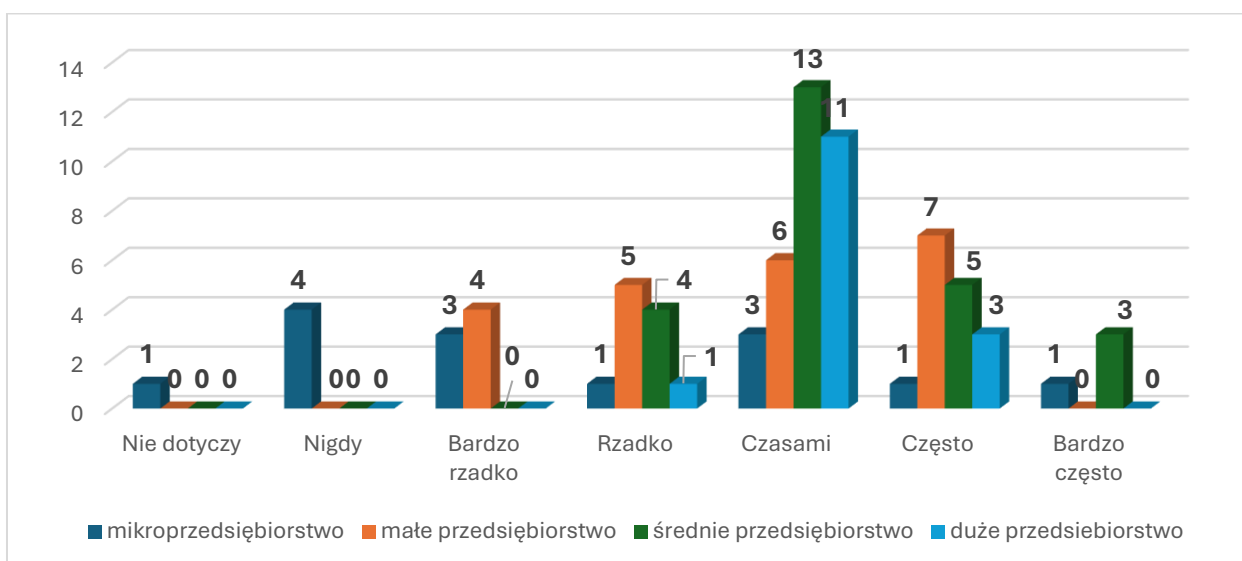


Wykres 8. Czy do rozwijania innowacji wykorzystywane są zespoły interdyscyplinarne (marketing, B+R).

Kolejne pytanie dotyczyło posiadania przez firmę własnych patentów czy wzorów przemysłowych. W grupie przedsiębiorców, którzy wzięli udział w badaniu większość wykazała, że ich firma posiada własne patenty czy też wzory użytkowe (42 odpowiedzi). 34 respondentów wskazało, że ich przedsiębiorstwa posiadają własne patenty czy wzory użytkowe. W większości byli to przedstawiciele średnich przedsiębiorstw, a zaraz za nimi miejsce zajmują duże przedsiębiorstwa. Na podstawie powyższego wykresu można jednoznacznie stwierdzić, że posiadaniem patentów charakteryzują się głównie średnie i duże przedsiębiorstwa, co nie powinno być większym zaskoczeniem.

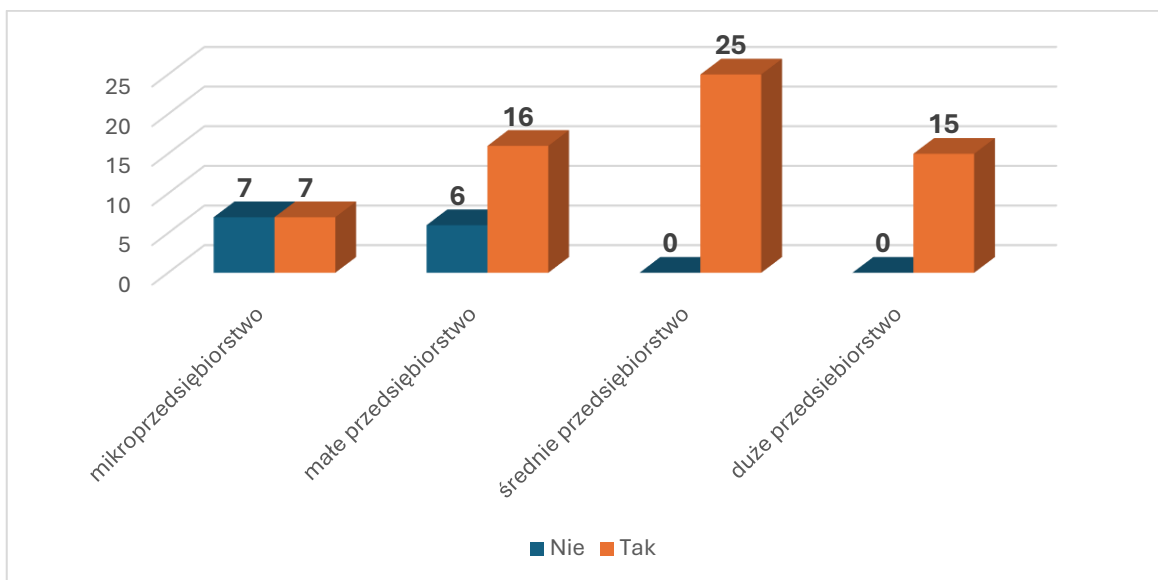


Wykres 9. Czy firma posiada własne patenty/wzory przemysłowe?



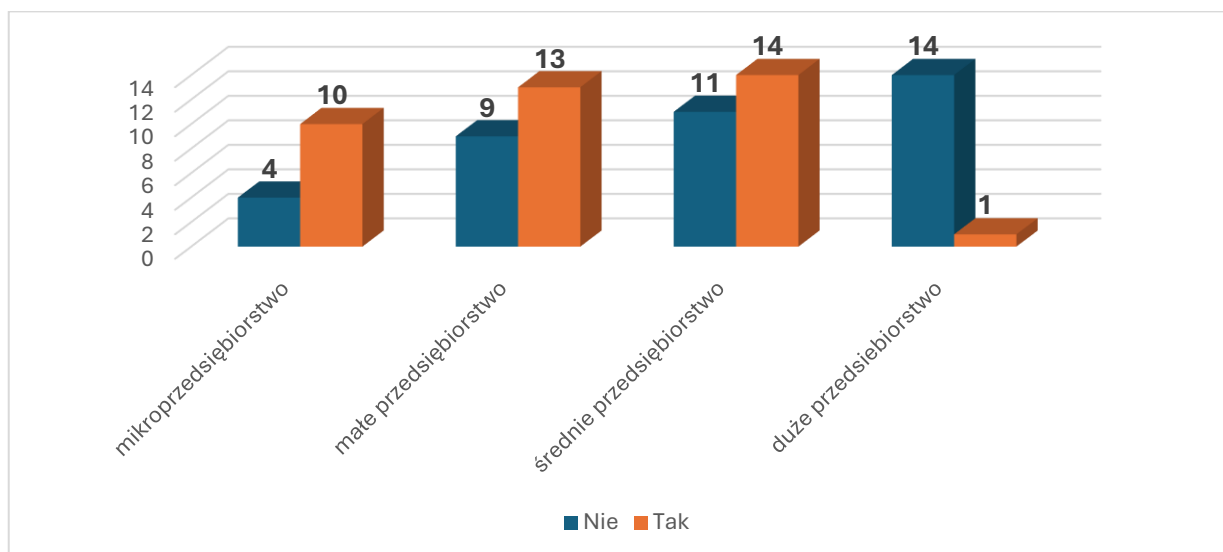
Wykres 10. Jak często firma odczuwa trudności związane z pozyskaniem nowych pracowników?

Przedstawiciele firm biorących udział w badaniu zapytano również, czy w przypadku ich firm często odczuwają trudności związane z pozyskiwaniem nowych pracowników. W przypadku małych przedsiębiorstw firmy czasami odczuwają trudności związane z pozyskiwaniem nowych pracowników. Podobnie sytuacja prezentuje się w przypadku średnich oraz dużych przedsiębiorstw. Jeśli chodzi o mikroprzedsiębiorstwa problem ten nie występuje z uwagi na fakt, że najczęściej są to jednoosobowe działalności (zobacz wykres 10).



Wykres 11. Czy w firmie mierzy się efektywność pracowników?

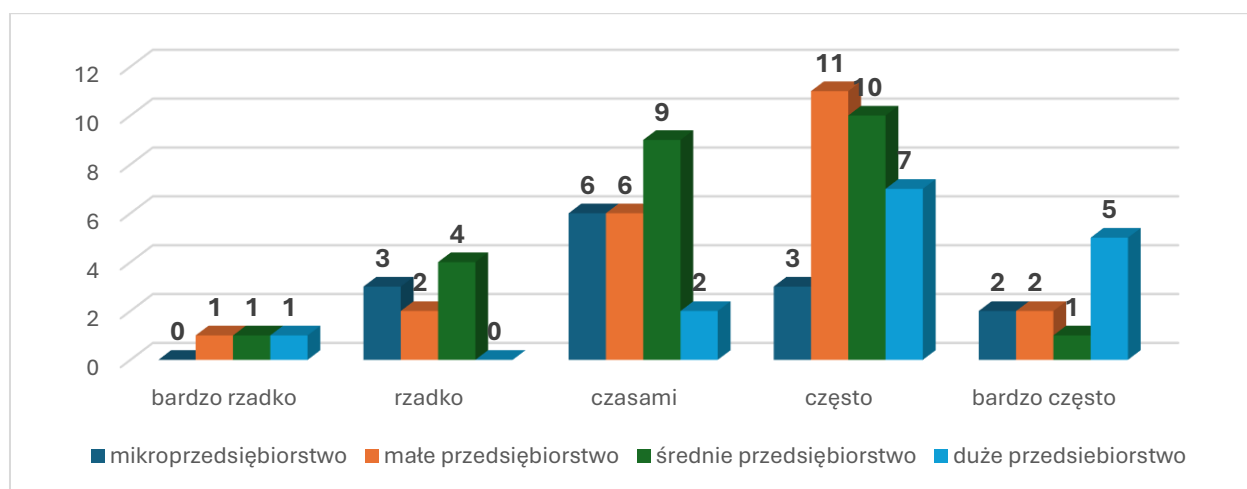
Respondentów zapytano również, czy w ich firmach mierzy się efektywność pracowników. Zdecydowana większość osób wskazała, że w ich przedsiębiorstwach bada się efektywność pracowników (63 osoby). Zaledwie 13 osób odpowiedziało, że w ich firmach nie prowadzi się badań efektywności pracowników. Wśród twierdzących odpowiedzi znaczna większość dotyczyła średnich przedsiębiorstw. Istotny jest fakt, że w przypadku dużych i średnich firm wszyscy przedstawiciele wskazali, że w ich organizacji prowadzone są badania efektywności pracowników (wykres 11).



Wykres 12. Czy w firmie została wdrożona praca zdalna lub hybrydowa?

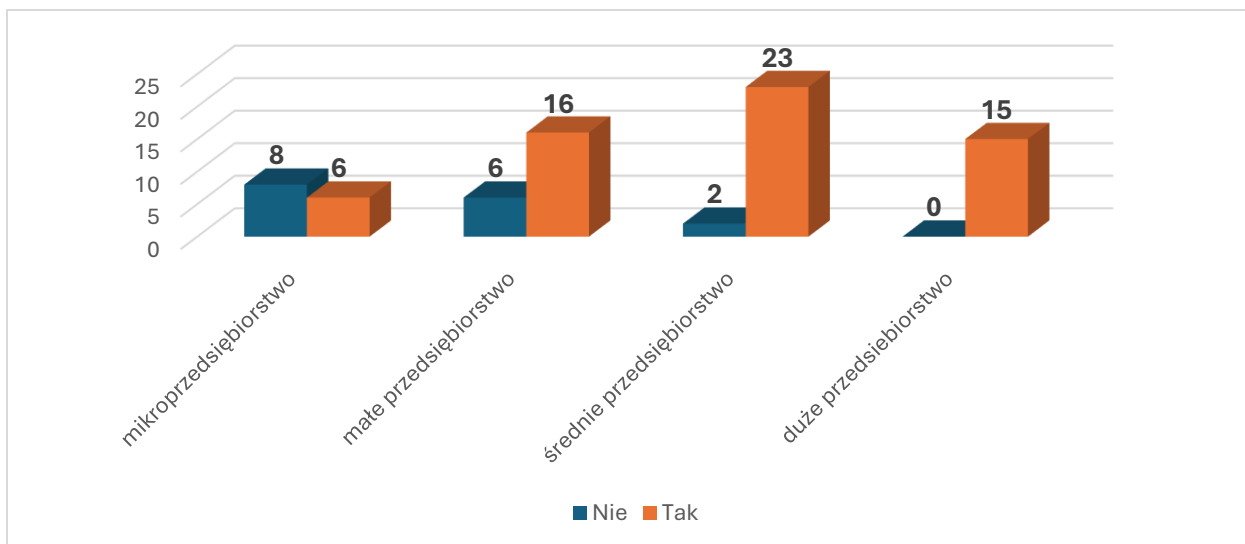
Praca zdalna zyskała na popularności w wyniku obostrzeń związanych z pandemią koronawirusa. Nie oznacza to, że przed rokiem 2020 była ona nieobecna na polskim rynku pracy – jej zasięg był natomiast znacznie ograniczony. Wiele branż, po okresie lockdownów, zdecydowało się wykorzystać doświadczenia płynące z pracy zdalnej także w późniejszym okresie. Zrodziło to konieczność wypracowania regulacji dotyczących pracy zdalnej, których efektem jest nowelizacja Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw. Prawo zredefiniowało perspektywy zarówno pracodawców jak i pracowników. Wśród zbadanych przedsiębiorstw zaledwie połowa w ostatnich latach wdrożyła pracę zdalną (38 odpowiedzi). Taki rozkład odpowiedzi może wynikać z faktu, że wśród badanych firm znaczną część stanowiły przedstawiciele firm produkcyjnych, gdzie wdrożenie pracy zdalnej jest znacznym utrudnieniem.

Biorąc pod uwagę powyższe wyniki przeprowadzonego badania respondentów zapytano o fakt, jak często w ich przedsiębiorstwach prowadzone są działania związane z kształceniem kadry. 31 osób wykazało, że w ich firmach często prowadzone są działania związane z kształceniem kadry, a 23 respondentów odpowiedziało, że czasami. Przeważająca większość odpowiedzi dotyczyła małych i średnich przedsiębiorstw. W przypadku dużych przedsiębiorstw przeważały odpowiedzi często, natomiast udział tych odpowiedzi w ogólnej licznie był mało istotny (zobacz wykres 13).



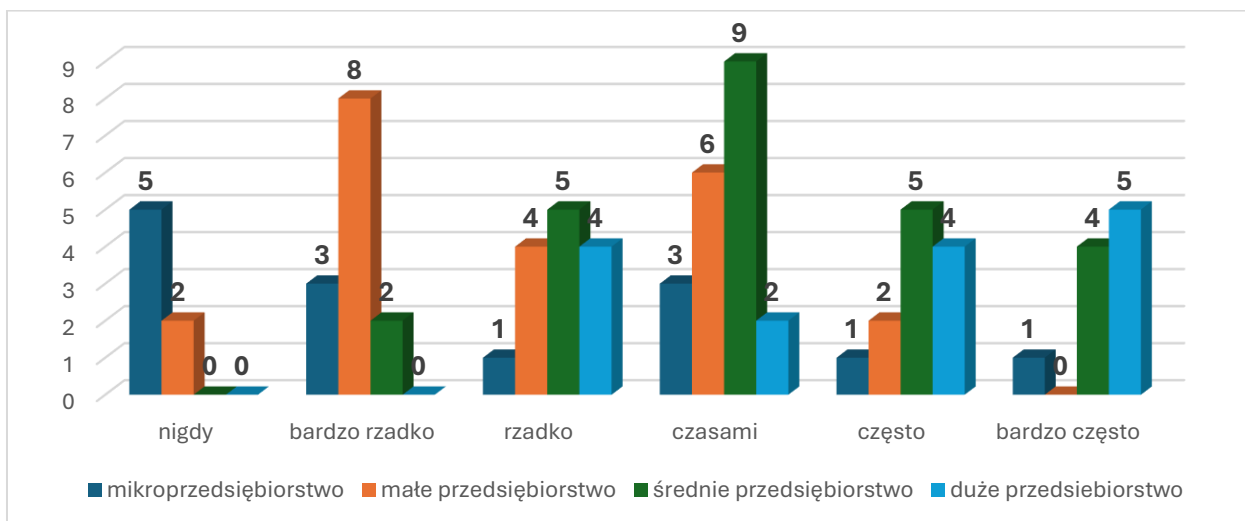
Wykres 13. Jak często w firmie prowadzone są działania związane z kształceniem kadry?

Przedsiębiorców zapytano także o to, czy w ich firmie prowadzone są pozapłacowe narzędzia motywacyjne. Zdecydowana większość wskazała, że w ich firmach prowadzone są pozapłacowe narzędzia motywacyjne, takie jak: skrócony czas pracy czy benefity (60 odpowiedzi). Załedwie 16 osób odpowiedziało, że nie stosują żadnych systemów motywacyjnych (zobacz wykres 14). W większości twierdzące odpowiedzi dotyczyły małych oraz średnich przedsiębiorstw.



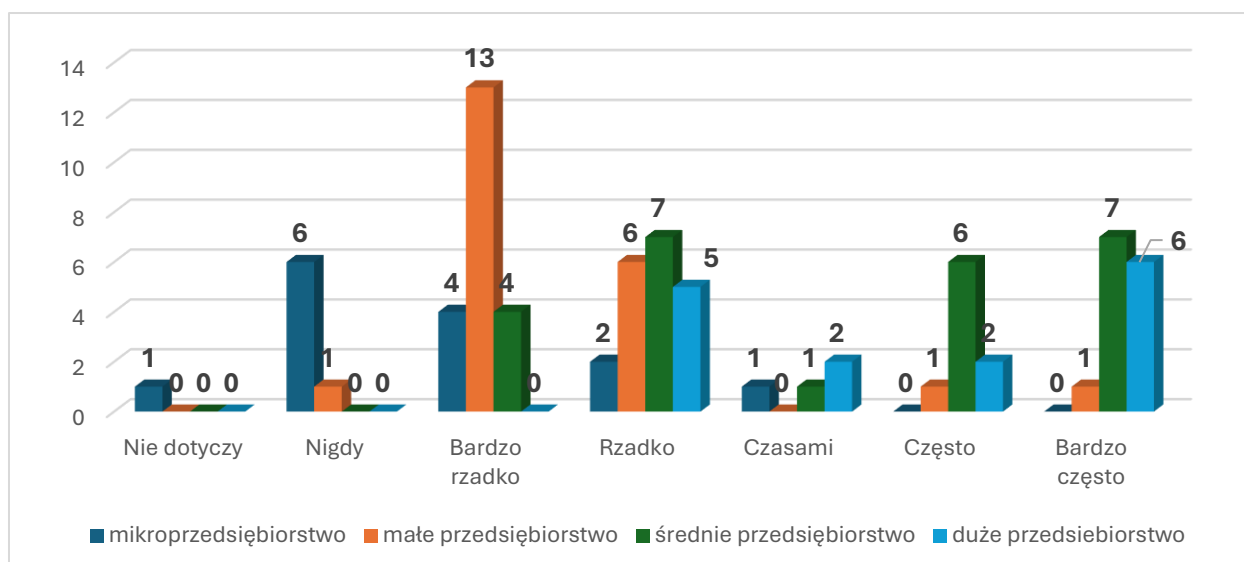
Wykres 14. Czy w firmie wprowadzone są pozapłacowe narzędzia motywacyjne (np. skrócony czas pracy, benefity)?

Kolejne pytania dotyczyły częstotliwości prowadzonych badań czy wprowadzanych technologii. Znaczna większość respondentów wskazała, że w ich firmach badania rynku prowadzone są czasami, przy czym w większości są to średnie przedsiębiorstwa. W przypadku dużych przedsiębiorstw rozkład odpowiedzi był różny. Natomiast, wg. ankietowanych, małe przedsiębiorstwa rzadko prowadzą badania rynku (zobacz wykres 15).



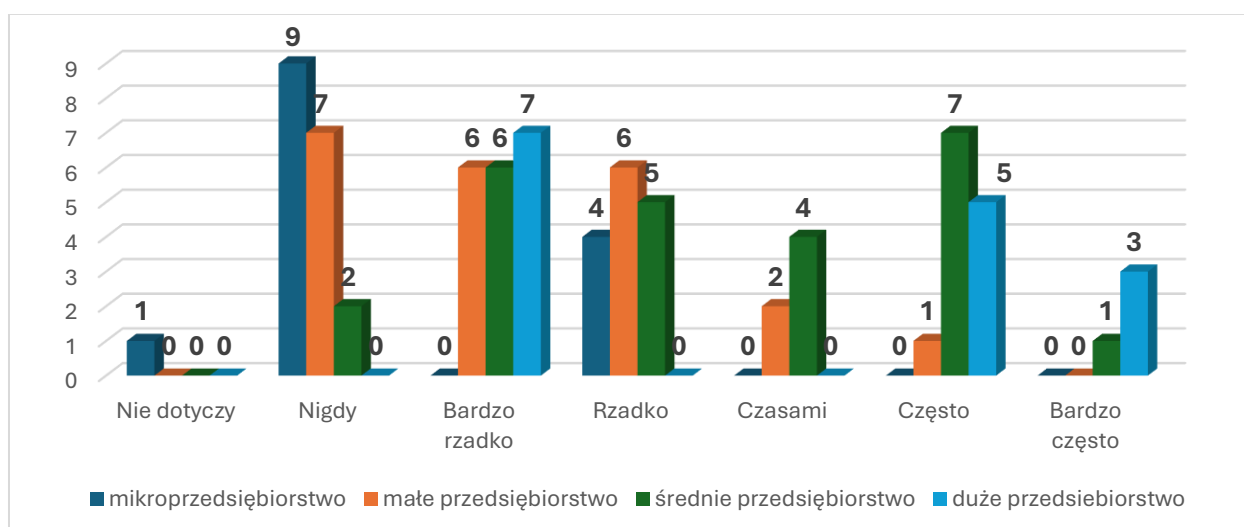
Wykres 15. Jak często firma prowadzi badania rynku?

Osoby biorące udział w badaniu zapytano również o częstotliwość nabywania nowych technologii przez przedsiębiorstwa. W większości osoby biorące udział w badaniu wykazały, że ich firmy bardzo rzadko bądź rzadko nabywają technologie, przy czym w większości odpowiedzi te dotyczyły małych przedsiębiorstw. Rozkład odpowiedzi kształtował się różnie, dlatego trudno jednoznacznie zbadać częstotliwość nabywania nowych technologii przez przedsiębiorstwa z regionu. (zobacz wykres 16).



Wykres 16. Jak często firma nabywa nowe technologie?

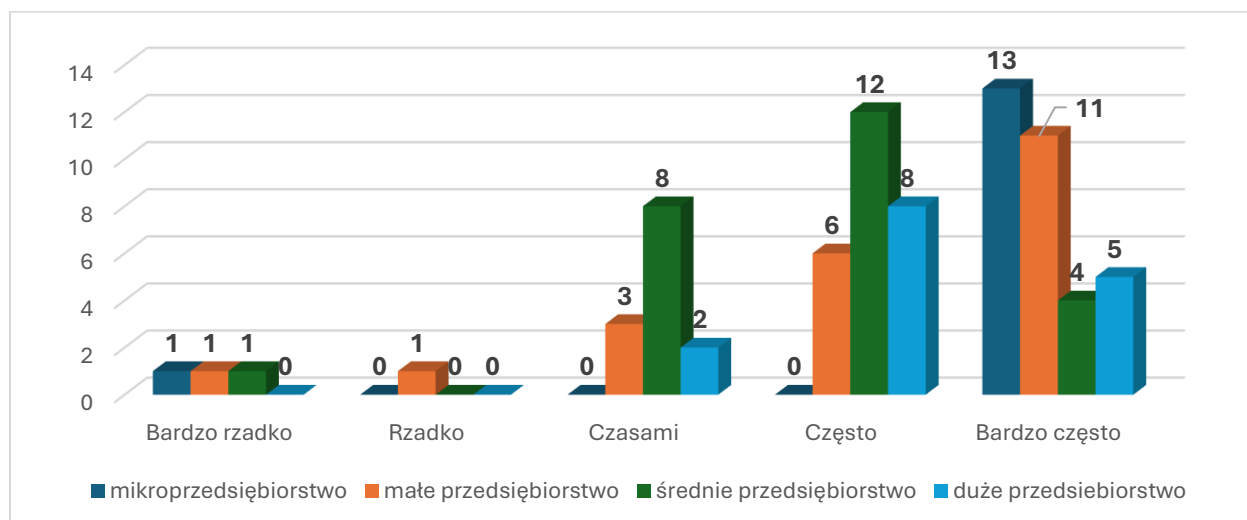
Biorąc pod uwagę powyższe wyniki, respondentów zapytano również, jak często firmy tworzą własne technologie. Analogicznie do poprzedniego pytania respondenci w większości wskazali, że w ich firmach bardzo rzadko (tj. rzadziej niż raz w roku) tworzone są nowoczesne technologie. Jeśli technologie powstają, to głównie dotyczy to średnich i dużych przedsiębiorstw. W przypadku mikroprzedsiębiorstw w większości firmy te nie tworzą własnych technologii (zobacz wykres 17).



Wykres 17. Jak często firma tworzy własne technologie?

Osoby biorące udział w badaniu zostały poproszone także o wskazanie częstotliwości wykorzystywania platform cyfrowych do kontaktowania się z klientami, dostawcami, zarządzania logistyką, zarządzania produktem. Zdecydowana większość przedsiębiorców bardzo często wykorzystuje cyfrowe platformy do kontaktowania się z klientami, dostawcami, zarządzania logistyką, zarządzania produktem. W większości tę grupę stanowiły mikro i małe przedsiębiorstwa. Jak widać na poniższym wykresie

niewielka część firm nie wykorzystuje bądź rzadko wykorzystuje cyfrowe platformy we wskazanym obszarze (zobacz wykres 18).



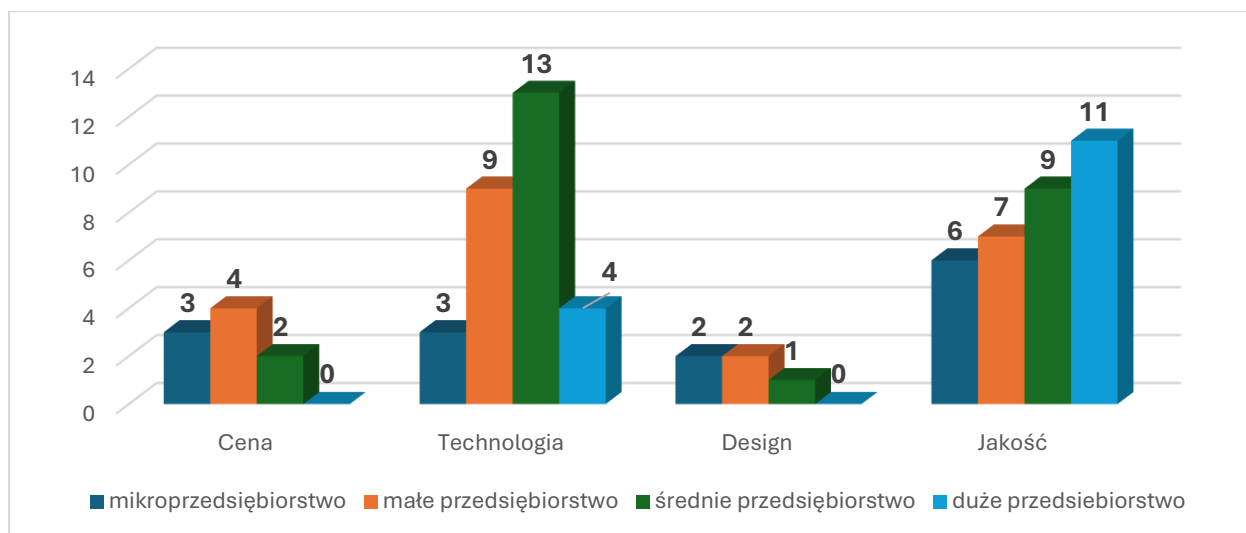
Wykres 18. Jak często firma wykorzystuje cyfrowe platformy do kontaktowania się z klientami, dostawcami, zarządzania logistyką, zarządzania produktem?

Tabela 1. Liczba firm korzystających z e-commerce, social media, sztucznej inteligencji, transformacji energetycznej, wdrażających standardy ESG oraz liczba firm, które są liderem rynkowym.

	Czy firma prowadzi sprzedaż e-commerce?		Czy firma wykorzystuje social media?		Czy firma wykorzystuje sztuczną inteligencję?		Czy firma przeprowadza transformację energetyczną?		Czy firma wdraża standardy ESG		Czy firma jest liderem rynkowym ?	
	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak
mikroprzedsiębiorstwo	8	6	0	14	6	8	11	3	10	4	12	2
małe przedsiębiorstwo	14	8	3	19	12	10	14	8	15	7	18	4
średnie przedsiębiorstwo	10	15	4	21	15	10	18	7	19	6	10	15
duże przedsiębiorstwo	6	9	0	15	4	11	9	6	7	8	5	10
SUMA	38	38	7	69	37	39	52	24	51	25	45	31

W powyższej tabeli dokonano zestawienia informacji nt. liczby firm korzystających z e-commerce, social media, sztucznej inteligencji, transformacji energetycznej, wdrażających standardy ESG oraz liczba firm, które są liderem rynkowym. Na podstawie powyższego zestawienia można wywnioskować, że wśród badanych firm jeśli chodzi o wykorzystanie w swojej działalności sprzedaży e-commerce, to połowa badanych przedsiębiorstw korzysta ze sprzedaży internetowej, a połowa nie. Z pewnością wynika to ze specyfiki, branży danego przedsiębiorstw. Natomiast jeśli chodzi o social media to znaczna większość przedsiębiorstw korzysta z mediów społecznościowych (69 przebadanych firm). Większość nie przeprowadziła jeszcze transformacji cyfrowej (52 odpowiedzi), większość przebadanych firm nie wdrożyła

jeszcze standardów ESG (52 odpowiedzi). Zaledwie 31 firm jest liderem rynkowym na poziomie regionu, a aż 45 przedsiębiorstw na ten moment nie może pochwalić się pozycją lidera w branży.



Wykres 19. Co w największej mierze definiuje konkurencyjność firmy?

Osoby biorące udział w badaniu zapytano również, co w największej mierze definiuje konkurencyjność firmy. W przypadku dużych przedsiębiorstw w największej mierze jest to jakość oferowanych produktów czy świadczonych usług, natomiast średnie przedsiębiorstwa wskazują na stosowaną technologię (13 odpowiedzi). Najmniej konkurencyjność firmy definiuje design (zobacz wykres 19).

Tabela 2. Rodzaje innowacji wprowadzanych przez przedsiębiorstwa

	Czy firma wprowadza innowacje produktowe?		Czy firma wprowadza innowacje procesowe?		Czy firma wprowadza innowacje organizacyjne?		Czy firma wprowadza innowacje marketingowe?	
	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak
mikroprzedsiębiorstwo	11	3	12	2	11	3	9	5
małe przedsiębiorstwo	13	9	9	13	6	16	17	5
średnie przedsiębiorstwo	6	19	5	20	12	13	19	6
duże przedsiębiorstwo	4	11	3	12	5	10	8	7
SUMA	34	42	29	47	34	42	53	23

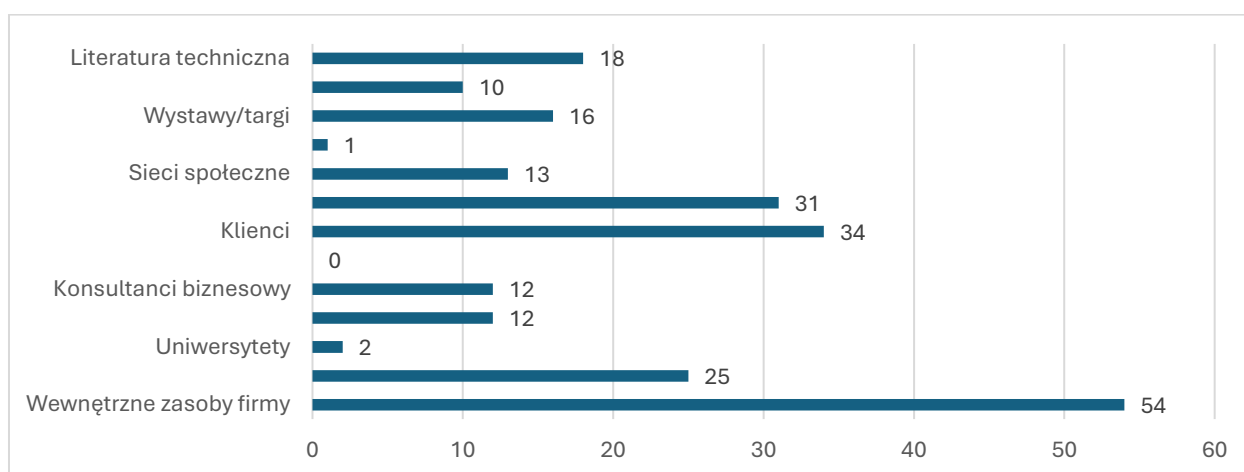
W tabeli nr 2 wykazano rodzaje innowacji wprowadzonych przez przedsiębiorstwa, które wzięli udział w badaniu. Według zestawienia większość firm wprowadza innowacje procesowe (47 odpowiedzi), a zaraz po nich innowacje organizacyjne i produktowe (po 42 odpowiedzi). Wśród tych organizacji najwięcej było średnich przedsiębiorstw. Jeśli chodzi o innowacje marketingowe to zaledwie 23 wskazało, że ich firma w ostatnim czasie wprowadziła właśnie ten rodzaj innowacji.

Tabela 3. Czynniki napędzające innowacyjność oraz ich częstotliwość

Pytanie	bardzo rzadko	rzadko	czasami	często	bardzo często	nigdy	nie dotyczy
Jak często nastawienie (sposób myślenia) zarządu firmy jest czynnikiem napędzającym innowacyjność?	0	3	11	26	35	0	1
Jak często departament B+R firmy jest czynnikiem napędzającym innowacyjność?	0	2	2	14	11	0	47
Jak często inicjatywa pracowników jest czynnikiem napędzającym innowacyjność?	9	22	22	18	3	0	0
Jak często prawa własności intelektualnej są czynnikiem napędzającym innowacyjność?	17	14	26	12	3	2	2
Jak często certyfikacja lub inne standardy są czynnikiem napędzającym innowacyjność?	3	7	13	32	21	0	0
Jak często legislacja jest czynnikiem napędzającym innowacyjność?	18	12	19	22	4	0	0
Jak często źródła finansowania są czynnikiem napędzającym innowacyjność?	0	1	15	49	11	0	0
Jak często nowe możliwości rynkowe (w tym zapotrzebowanie od klienta) są czynnikiem napędzającym innowacyjność?	0	4	15	32	25	0	0
Jak często trendy rynkowe (w tym benchmarking) są czynnikiem napędzającym innowacyjność?	0	5	14	40	17	0	0
Jak często poprawa jakości wyrobów lub usług jest czynnikiem napędzającym innowacyjność?	2	5	17	37	15	0	0
Jak często rozwój nowych wyrobów lub usług jest czynnikiem napędzającym innowacyjność?	1	4	20	34	17	0	0

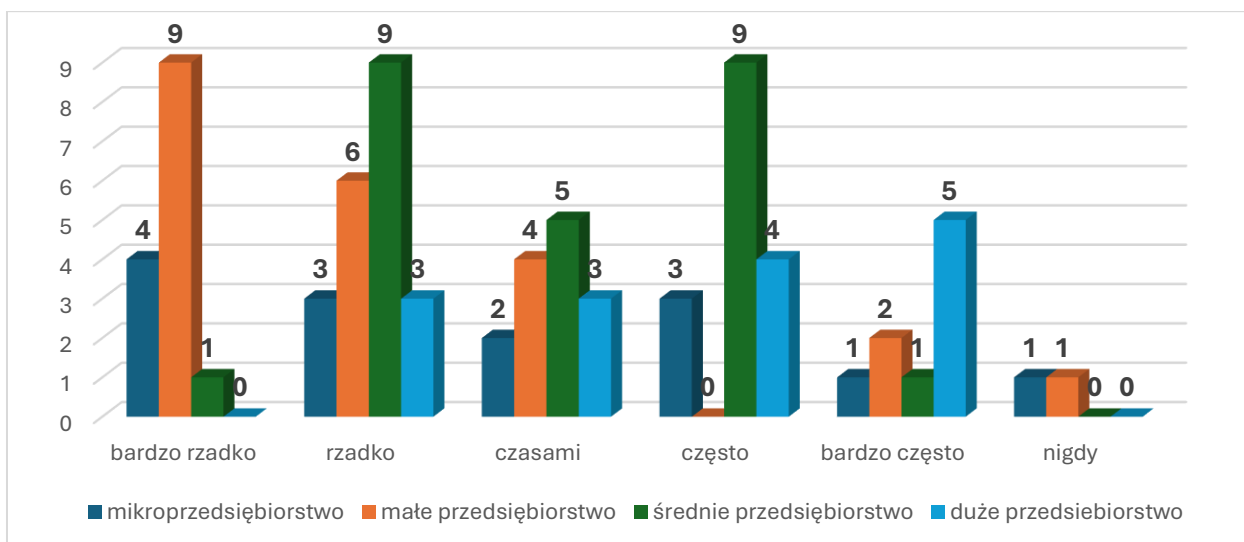
W kolejnych pytaniach respondentów zapytano o to, jak poszczególne czynniki wpływają na innowacyjność. Innowacje są kluczowe dla długoterminowego sukcesu organizacji. Podobnie jak w pierwszym etapie badania (obejmującym okres lipiec-wrzesień 2024 r.) głównym czynnikiem napędzającym innowacyjność jest nastawienie, sposób myślenia zarządu firmy (35 odpowiedzi). Z uwagi na fakt, że w większości firm biorących udział w badaniu nie funkcjonuje departament B+R, nie wykazano, by jednostka ta była czynnikiem napędzającym innowacyjność firmy, stąd też większość osób odpowiedziała, że ten czynnik nie dotyczy ich firmy. Jeśli chodzi o pracowników firmy, to z zdecydowanej większości respondentów wykazali, że pracownicy rzadko bądź czasami są czynnikiem napędzającym innowacyjność firmy. Taki wynik uzyskany z odpowiedzi jest sporym zaskoczeniem, ponieważ kiedy firma ma wysokiej jakości pracowników i dobrą reputację na rynku, łatwiej jej będzie wprowadzać innowacje w nowych obszarach. Jeśli chodzi o prawa własności intelektualnej, to zdaniem większości respondentów jest to czynnik, który czasami może mieć wpływ na wprowadzane innowacje (26 odpowiedzi). W przypadku certyfikacji oraz wprowadzaniu innych standardów, są to czynniki, które często wpływają na innowacyjność. W przypadku legislacji, jest to czynnik, który często decyduje o innowacyjności danego podmiotu. Jest to wynik zaskakujący w stosunku do poprzedniego badania, gdzie większość respondentów wskazała, że jest to mało istotny czynnik. Natomiast źródła finansowania, nowe możliwości rynkowe, trendy rynkowe, w tym benchmarking, poprawa jakości wyrobów czy usług oraz rozwój nowych wyrobów czy usług - są to czynniki, które często decydują o wprowadzeniu innowacyjności w danym podmiocie (zobacz tabela 3).

Biorąc pod uwagę czynniki wpływające na innowacyjność respondentów zapytano również o najważniejsze źródła informacji o innowacjach. Wśród wymienionych w kwestionariuszu źródeł informacji o innowacjach respondenci najczęściej wskazywali na wewnętrzne zasoby firmy (54 odpowiedzi), zaraz po nich klientów (34 odpowiedzi) oraz dostawców (31 odpowiedzi). Najrzadziej takim źródłem informacji są członkowie klastrów oraz Internet i Uniwersytety (zobacz wykres 20).



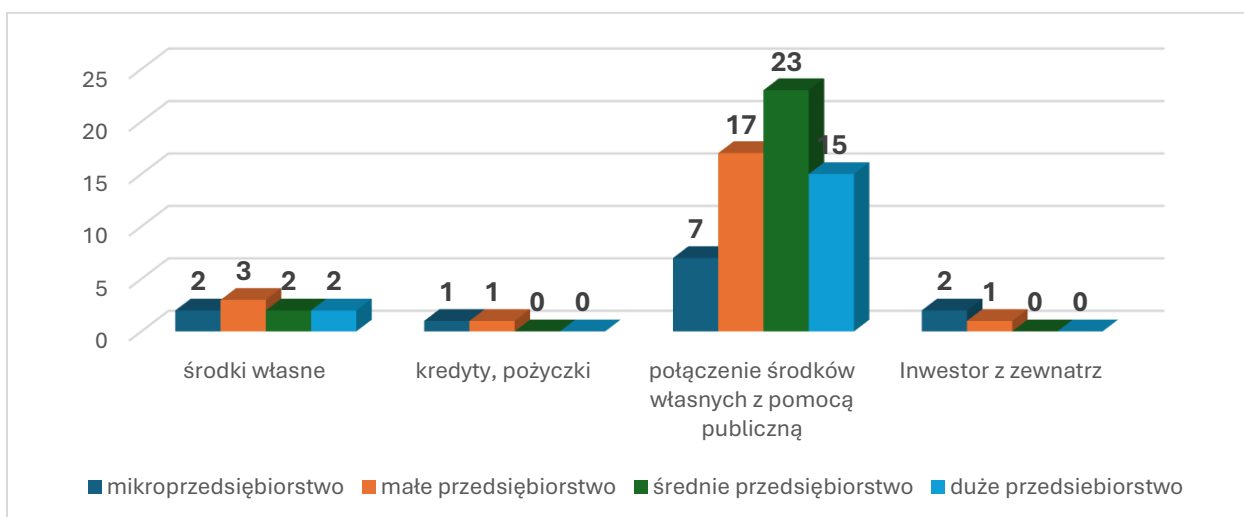
Wykres 20. Źródła informacji o innowacyjności

Kolejne pytanie w przeprowadzonym badaniu dotyczyło częstotliwości, z jaką przedsiębiorstwa podejmują współpracę, by rozwijać innowacyjność. Większość badanych odpowiedziało, że współpraca w ich przedsiębiorstwach by rozwijać innowacje podejmowana jest rzadko bądź bardzo rzadko, a jeśli jest podejmowana to dotyczy raczej dużych i średnich przedsiębiorstw. Mikro i małe przedsiębiorstwa rzadko podejmują taką współpracę bądź nie podejmują jej wcale (zobacz wykres 21).



Wykres 21. Jak często firma podejmuje współpracę by rozwijać innowacje?

Kolejne pytanie dotyczyło źródeł finansowania, z którego korzysta najczęściej firma przy rozwijaniu innowacji. Przy czym wskazano cztery główne źródła finansowania, tj. środki własne, kredyty, pożyczki, połączenie środków własnych z pomocą publiczną oraz pomoc inwestora z zewnątrz.



Wykres 22. Źródła finansowania innowacji

Osoby biorące udział w badaniu jako główne źródło finansowania wykazywali połączenie środków własnych z pomocą publiczną (62 odpowiedzi). Najrzadziej firmy korzystają z

pomocy inwestora z zewnątrz czy też z pomocy w postaci zaciągania kredytów/pożyczek (zobacz wykres 22).

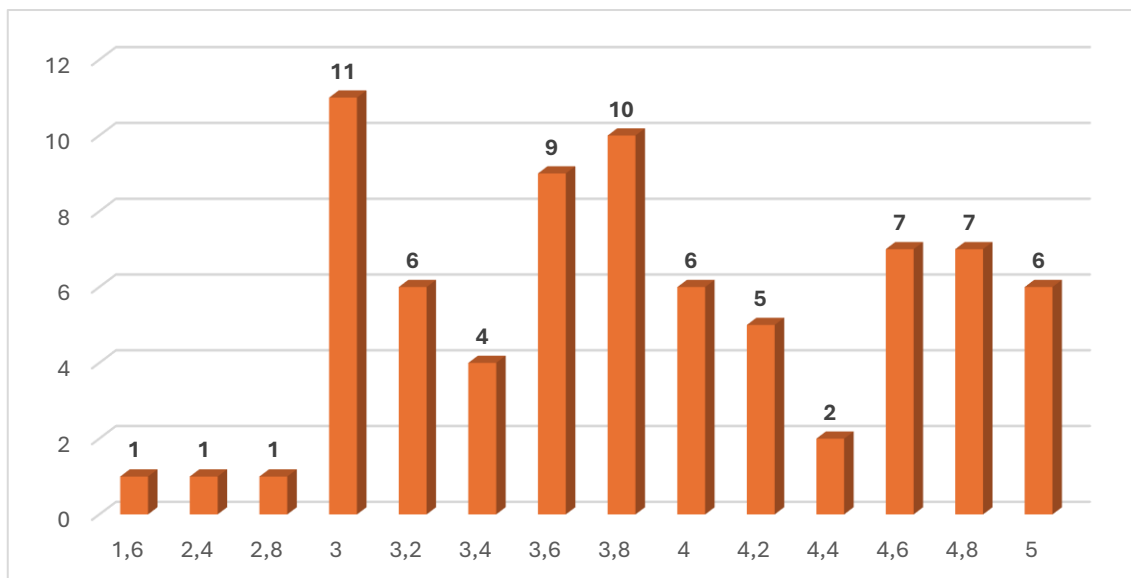
Tabela 4. Bariery innowacyjności firmy oraz ich częstotliwość

Pytania	bardzo rzadko	rzadko	czasami	często	bardzo często
Jak często dostęp do twardych umiejętności (głównie technicznych) jest barierą dla innowacyjności firmy?	3	5	24	42	2
Jak często dostęp do miękkich umiejętności (np. komunikacyjnych, zarządczych) jest barierą dla innowacyjności firmy?	45	6	11	13	1
Jak często legislacja jest barierą dla innowacyjności firmy?	13	15	18	29	1
Jak często techniczne ograniczenia są barierą dla innowacyjności firmy?	3	4	18	43	8
Jak często finansowe ograniczenia są barierą dla innowacyjności firmy?	0	1	11	53	11
Jak często wzrost kosztów wynagrodzeń jest barierą dla innowacyjności firmy?	2	10	20	41	3
Jak często plany strategiczne państwa są barierą dla innowacyjności firmy?	45	2	15	14	0

Respondentów zapytano również o bariery, które uniemożliwiają bądź utrudniają wprowadzenie innowacyjności w firmie oraz o częstotliwość ich występowania. Wśród zaproponowanych w kwestionariuszu ankiety barier respondenci wskazali, że największą barierą do wprowadzenia innowacji są ograniczenia finansowe oraz techniczne, a zaraz po nich wzrost kosztów wynagrodzeń, które bardzo mocno w ostatnich latach wpłynęły na polskich przedsiębiorców. Najmniejszą barierę według respondentów stanowi dostęp do miękkich umiejętności oraz plany strategiczne państwa. (zobacz tabela 4).

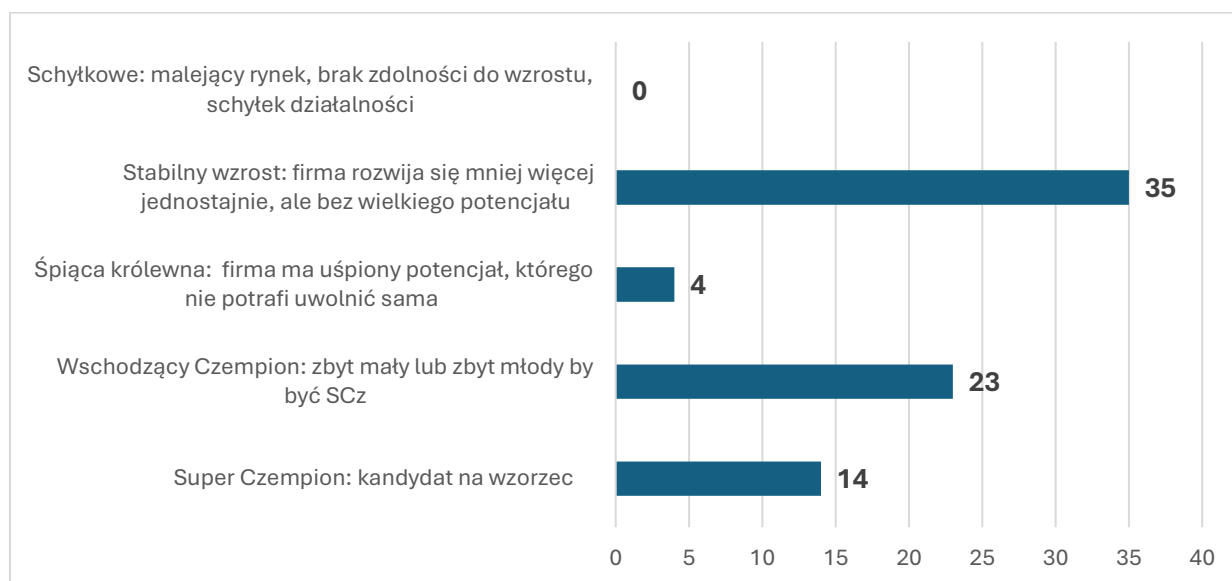
III. Ocena ekspercka

Jednym z elementów przeprowadzonego badania ankietowego było wskazanie opinii konsultanta na podstawie wcześniejszych odpowiedzi udzielonych przez przedsiębiorców. Opinia została zaprezentowana w następujących kategoriach: chęć wzrostu, zdolność do przewidywania trendów, nastawienie do zmian (sposób myślenia), zdolność do absorbowania zmian (posiadanie zasobów), potencjał do internacjonalizacji. We wskazanych kategoriach konsultant miał za zadanie ocenić firmę w skali od 0 do 5.



Wykres 22. Średnia ocena danej firmy

Na podstawie powyższego wykresu widać, że większość przedsiębiorstw została oceniona przez konsultanta na poziomie średniej 3,0 (11 podmiotów), a następnie na poziomie średniej 3,8 (10 podmiotów). Najwyższą średnią 5,0 uzyskało zaledwie 5 badanych firm (zobacz wykres 23).



Wykres 23. Ocena nt. firm biorących udział w badaniu

Na podstawie zebranych informacji z przeprowadzonego badania konsultanci przygotowali ocenę firm biorących udział w badaniu. Konsultanci ocenili przedsiębiorstwa w następujących kategoriach:

- I. Super Czempion: kandydat na wzorzec
- II. Wschodzący Czempion: zbyt mały lub zbyt młody by być Super Czempionem
- III. Śpiąca królewna: firma ma uśpiony potencjał, którego nie potrafi uwolnić sama
- IV. Stabilny wzrost: firma rozwija się mniej więcej jednostajnie, ale bez wielkiego potencjału
- V. Schyłkowe: malejący rynek, brak zdolności do wzrostu, schyłek działalności.

Na podstawie zebranych informacji konsultanci ocenili, że 35 firm biorących udział w badaniu to firmy charakteryzujące się stabilnym wzrostem, tj. firma rozwija się mniej więcej jednostajnie, ale bez wielkiego potencjału. 23 firm to tzw. Wschodzący Czempioni, tj. są to firmy, które są zbyt małe lub zbyt młode by być Super Czempionem. Wśród zbadanych firm – 14 są to tzw. Super Czempioni, czyli tzw. kandydaci na wzorzec dla innych przedsiębiorstw. 4 firmy w ocenie konsultantów to tzw. Śpiące królowny: firma ma uśpiony potencjał, którego nie potrafi uwolnić sama. Pozytywny jest fakt, że żadna z badanych firm nie została oceniona jako firma schyłkowa, tj. charakteryzująca się malejącym rynkiem, brakiem zdolności do wzrostu, schyłkiem działalności (zobacz wykres 23).

VI. WNIOSKI KOŃCOWE

Raport na temat "Barier i czynników napędzających wzrost i innowacje w firmach z regionu kujawsko-pomorskiego" za okres październik-grudzień 2024 roku dostarczył istotnych informacji o stanie przedsiębiorstw w tym regionie. Na podstawie zebranych danych można sformułować następujące wnioski:

1. Innowacyjność przedsiębiorstw:
 - a) Większość badanych firm (60 z 76) prowadzi działalność innowacyjną, przy czym największą aktywność w tej sferze wykazują średnie i duże przedsiębiorstwa.
 - b) Głównymi rodzajami wprowadzanych innowacji są innowacje procesowe (47 firm) oraz organizacyjne i produktowe (po 42 firmy).
2. Eksport i umiędzynarodowienie:
 - a) Tylko 30 przedsiębiorstw prowadzi działalność eksportową, przy czym dominują tutaj średnie firmy.
 - b) Potencjał do internacjonalizacji pozostaje w dużej mierze niewykorzystany, zwłaszcza w przypadku mikro- i małych przedsiębiorstw.
3. Zatrudnienie i kompetencje:
 - a) W ostatnich trzech latach większość firm odnotowała stabilny wzrost zatrudnienia (40 firm) lub utrzymanie jego poziomu (34 firmy).
 - b) Dostęp do twardych umiejętności technicznych i ograniczenia finansowe zostały zidentyfikowane jako główne bariery innowacyjności.
4. Plany i strategie rozwoju:
 - a) Większość przedsiębiorstw posiada sprecyzowane plany działania na najbliższe trzy lata, co świadczy o ich proaktywnej postawie wobec przyszłych wyzwań.
5. Wykorzystanie nowoczesnych technologii:
 - a) Duże i średnie firmy wykazują większą skłonność do projektowania i wdrażania innowacji technologicznych.
 - b) Cyfrowe platformy są intensywnie wykorzystywane w kontaktach z klientami i dostawcami, szczególnie przez mikro- i małe przedsiębiorstwa.
6. Źródła finansowania innowacji:
 - a) Najczęściej wykorzystywanym źródłem finansowania innowacji jest połączenie środków własnych z pomocą publiczną (62 firmy).
 - b) Zewnętrzne źródła finansowania, takie jak kredyty czy inwestorzy, są wykorzystywane stosunkowo rzadko.
7. Motywacja i współpraca:
 - a) W większości firm stosowane są pozapłacowe narzędzia motywacyjne, takie jak benefity czy skrócony czas pracy.

- b) Współpraca w zakresie rozwoju innowacji jest podejmowana rzadko, zwłaszcza w mikro- i małych przedsiębiorstwach.
8. Ocena przedsiębiorstw:
- a) Dominującą kategorią wśród badanych firm były podmioty charakteryzujące się stabilnym wzrostem (35 firm).
- b) 14 przedsiębiorstw zostało ocenionych jako "Super Czempioni", co świadczy o ich wysokim potencjale rozwojowym i innowacyjnym.

IV. REKOMENDACJE

Przeprowadzone badanie dostarcza kompleksowego obrazu sytuacji przedsiębiorstw w regionie kujawsko-pomorskim. Wykazano znaczną aktywność innowacyjną, szczególnie w średnich i dużych firmach, które wiodą prym w zakresie wdrażania nowych technologii i rozwiązań organizacyjnych. Jednocześnie badanie uwidoczniło istotne bariery rozwoju, takie jak ograniczenia finansowe, techniczne i trudności w dostępie do wykwalifikowanych pracowników.

Wyniki raportu mogą posłużyć jako baza dla dalszych badań, które mogłyby:

- Skoncentrować się na szczegółowej analizie potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw z różnych sektorów.
- Zidentyfikować najlepsze praktyki w zakresie współpracy między firmami a instytucjami badawczymi.
- Analizować skuteczność różnych źródeł finansowania innowacji oraz ich wpływ na rozwój firm.
- Badać wpływ cyfryzacji na efektywność operacyjną i konkurencyjność przedsiębiorstw.

Rekomenduje się skoncentrowanie dalszych działań wspierających na:

- Ułatwianiu dostępu do finansowania dla małych i mikroprzedsiębiorstw oraz zwiększenie środków bezzwrotnych dla regionalnych firm, m.in. poprzez tworzenie regionalnych funduszy wspierających innowacyjność.
- Promowaniu współpracy między firmami a instytucjami badawczymi oraz uczelniami wyższymi, z uwzględnieniem programów wspierających transfer technologii.
- Rozwoju programów szkoleniowych ukierunkowanych na zdobywanie twardych umiejętności technicznych oraz miękkich kompetencji menedżerskich.
- Tworzeniu regionalnych inicjatyw wspierających internacjonalizację firm, takich jak targi międzynarodowe czy programy mentoringowe dla przedsiębiorstw eksportowych.
- Wdrażaniu kampanii edukacyjnych zwiększających świadomość znaczenia standardów ESG oraz transformacji energetycznej dla długoterminowego rozwoju firm.

Wyniki raportu mogą stanowić cenną podstawę dla dalszych działań strategicznych, zarówno na poziomie regionalnym, jak i krajowym, mających na celu wspieranie innowacyjności i wzrostu firm.

VII. Analiza porównawcza III i IV kwartał 2024 r.

Poniżej przedstawiono szczegółowe zestawienie różnic oraz wspólnych aspektów między raportami za lipiec-wrzesień 2024 r. i październik-grudzień 2024 r. z uwzględnieniem głównych kategorii. Analizę porównawczą dokonano od porównania struktury przedsiębiorstw biorących udział w badaniu.

1. Wielkość przedsiębiorstw

Lipiec-wrzesień 2024:

- Mikroprzedsiębiorstwa: 19 (27,1% wszystkich firm).
- Małe przedsiębiorstwa: 29 (41,4%).
- Średnie przedsiębiorstwa: 12 (17,1%).
- Duże przedsiębiorstwa: 10 (14,3%).

Październik-grudzień 2024:

- Mikroprzedsiębiorstwa: 14 (18,4%).
- Małe przedsiębiorstwa: 22 (28,9%).
- Średnie przedsiębiorstwa: 25 (32,9%).
- Duże przedsiębiorstwa: 15 (19,7%).

Zmiany:

- W ostatnim kwartale odnotowano spadek liczby mikro- i małych przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu. Jednocześnie znacznie wzrosła liczba średnich przedsiębiorstw (+13) oraz dużych przedsiębiorstw (+5), co może wpłynąć na różnice w wynikach związanych z innowacyjnością czy eksportem.

2. Innowacyjność przedsiębiorstw

- **Lipiec-wrzesień 2024:** 50 z 70 firm (71,4%) deklarowało działalność innowacyjną.
- **Październik-grudzień 2024:** 60 z 76 firm (78,9%) prowadziło działalność innowacyjną.
- **Zmiana:** Wzrost liczby firm wykazujących innowacyjność o 8 firm i 7,5 punktu procentowego.
- **Rodzaje innowacji:** W obu kwartałach dominowały innowacje procesowe i produktowe. W ostatnim kwartale liczba firm wdrażających te rodzaje innowacji wzrosła, co może wynikać z rosnącego zainteresowania optymalizacją procesów.

3. Eksport i umiędzynarodowienie

- **Lipiec-wrzesień 2024:** 39 firm (55,7%) prowadziło działalność eksportową.
- **Październik-grudzień 2024:** 30 firm (39,5%) prowadziło działalność eksportową.
- **Zmiana:** Spadek liczby firm eksportujących o 9 (16,2 punktów procentowych). Może to wskazywać na trudności w internacjonalizacji, być może wynikające z problemów logistycznych lub wzrostu kosztów operacyjnych.

4. Zatrudnienie i kompetencje

- **Lipiec-wrzesień 2024:** 19 firm wskazało wzrost zatrudnienia, większość pozostałych deklarowała stabilność.
- **Październik-grudzień 2024:** 40 firm odnotowało wzrost zatrudnienia, co stanowi znaczącą poprawę.
- **Zmiana:** Wzrost liczby firm zwiększających zatrudnienie może być efektem pozytywnej dynamiki w regionie, ale nadal wskazywane są trudności z dostępem do wykwalifikowanych pracowników.

5. Plany i strategie rozwoju

- **Oba kwartały:** Większość firm deklarowała posiadanie sprecyzowanych planów na najbliższe trzy lata.
- **Zmiana:** Brak istotnych różnic w podejściu do planowania strategicznego.

6. Wykorzystanie nowoczesnych technologii

- **Lipiec-wrzesień 2024:** Firmy rzadziej wykorzystywały cyfrowe platformy, szczególnie mikro- i małe przedsiębiorstwa.
- **Październik-grudzień 2024:** Wzrost wykorzystania platform cyfrowych, zwłaszcza w mikro- i małych przedsiębiorstwach.
- **Zmiana:** Trend wzrostowy w zakresie cyfryzacji, co może być związane z rosnącą świadomością znaczenia technologii w zarządzaniu i obsłudze klienta.

7. Źródła finansowania innowacji

- **Oba kwartały:** Dominowało połączenie środków własnych z pomocą publiczną.
- **Zmiana:** W ostatnim kwartale liczba firm korzystających z tego rozwiązania wzrosła, co sugeruje lepsze dostosowanie do dostępnych funduszy regionalnych lub krajowych.

8. Motywacja i współpraca

- **Lipiec-wrzesień 2024:** 33 firmy posiadały działy B+R, 29 firm wskazało na brak interdyscyplinarnych zespołów do rozwijania innowacji.
- **Październik-grudzień 2024:** Liczba firm z działami B+R spadła do 27, co może wskazywać na wycofanie się z inwestycji w innowacje.
- **Zmiana:** Spadek zaangażowania w B+R, ale ogólna tendencja do rzadkiej współpracy w rozwijaniu innowacji pozostała bez zmian.

9. Ocena przedsiębiorstw

- **Lipiec-wrzesień 2024:** 27 firm oceniono jako „stabilny wzrost”, 15 jako „Super Czempioni”.
- **Październik-grudzień 2024:** 35 firm oceniono jako „stabilny wzrost”, 14 jako „Super Czempioni”.
- **Zmiana:** Wzrost liczby firm w kategorii „stabilny wzrost” może wskazywać na umiarkowany, ale pewny rozwój lokalnych przedsiębiorstw.

Wnioski z porównania

- **Pozytywne trendy:** Więcej firm deklaruje działalność innowacyjną, wzrost liczby firm zatrudniających pracowników, rosnące wykorzystanie technologii cyfrowych.
- **Negatywne sygnały:** Spadek liczby firm eksportujących oraz zmniejszenie liczby działów B+R wskazują na potencjalne trudności z utrzymaniem dynamiki wzrostu w dłuższej perspektywie.
- **Rekomendacje:** Skupienie się na wsparciu umiędzynarodowienia, rozwój programów szkoleniowych oraz zachęcanie do tworzenia interdyscyplinarnych zespołów badawczo-rozwojowych może przynieść korzyści w regionie.

Porównanie dwóch kwartałów wskazuje na pewne pozytywne trendy, takie jak wzrost liczby innowacyjnych firm i większe wykorzystanie nowoczesnych technologii. Niemniej jednak zmniejszenie liczby firm prowadzących eksport oraz spadek inwestycji w działy B+R mogą być sygnałem ostrzegawczym dla regionalnej gospodarki. Kluczowe obszary do dalszych działań to wsparcie dla internacjonalizacji, rozwój kompetencji technicznych oraz promowanie współpracy między przedsiębiorstwami i instytucjami badawczymi.

Opracowanie: Pracodawcy Pomorza i Kujaw