

dr Agnieszka
Szuszkiewicz-Idziaszek
Akademia im. Jakuba z Paradyża
w Gorzowie Wielkopolskim
Wydział Ekonomiczny
e-mail: aszuszkiewicz-idziaszek@
ajp.edu.pl
ORCID: 0000-0002-7512-5225

Bony rozwojowe jako szansa dla małych i średnich przedsiębiorstw

Development vouchers as an opportunity for small and medium-sized enterprises

Słowa kluczowe:
bony rozwojowe, szansa,
przedsiębiorstwo, bariery,
rozwój, motywacja

Streszczenie: W artykule zaprezentowano możliwości pozyskania bonów rozwojowych jako potencjalną szansę dla małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). Głównym celem badań była analiza poziomu zainteresowania przedsiębiorstw z województwa lubuskiego możliwością aplikowania o bony rozwojowe, a także identyfikacja głównych barier ograniczających rozwój przedsiębiorstw. W celu realizacji założeń niniejszego artykułu zastosowano m.in. metodę analizy opisowej dostępnej literatury przedmiotu. Przeprowadzono również własne badania empiryczne. Badania zostały zrealizowane przy zastosowaniu metody sondażu diagnostycznego, posługując się techniką ankiety. Badania pokazały, że większość przedsiębiorców z województwa lubuskiego (68,2%) rozważy skorzystanie z bonów rozwojowych. Wskazano także, że główne przeszkody w rozwoju przedsiębiorstw to ograniczony dostęp do finansowania, niewystarczająca informacja oraz brak wykwalifikowanej kadry.

Keywords:
development vouchers,
chance, enterprise, barriers,
development, motivation

Abstract: The article presents the possibilities of obtaining development vouchers as a potential opportunity for small and medium-sized enterprises (SMEs). The main objective of the research was to analyze the level of interest of enterprises from the Lubuskie Province in the possibility of applying for development vouchers, as well as to identify the main barriers limiting the development of enterprises. In order to implement the assumptions of this article, the method of descriptive analysis of the available literature on the subject was used. Own empirical research was also conducted. The research was conducted using the diagnostic survey method, employing the questionnaire

JEL:
G21, G50, G51

technique. The study showed that the majority of entrepreneurs from the Lubusz Voivodeship (68.2%) are considering using development vouchers. It was also indicated that the main obstacles to business development are limited access to funding, insufficient information, and a lack of qualified personnel.

Wprowadzenie

Otoczenie, w którym działają współczesne przedsiębiorstwa zmienia się tak szybko, że trudno jest zdefiniować proste, niezmiennie zasady, których przestrzeganie umożliwi rozwój i zapewni stabilną pozycję na rynku [Włodarczyk, 2020, s. 63]. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabierają instrumenty wsparcia, takie jak np. bony rozwojowe, które umożliwiają przedsiębiorstwom inwestowanie w kompetencje, innowacje i długofalowy rozwój.

Rozwój polega na zmianie rzeczy i stanu, w którym one występują [Janiuk, 2004, s. 96]. To ujęcie podkreśla dynamiczny charakter procesu rozwoju, który obejmuje zmiany w różnych aspektach rzeczywistości. Rozwój – jako proces zmian – wiąże się z dążeniem do osiągania wyższych standardów, co pozwala na lepsze wykorzystanie dostępnych zasobów i możliwości. Dążenie do ciągłego rozwoju jest kluczowe dla utrzymania konkurencyjności, adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych oraz zaspokajania rosnących oczekiwań konsumentów. Przedsiębiorstwa, które nie inwestują w rozwój, mogą napotkać trudności w utrzymaniu swojej pozycji na rynku.

Zauważa się stały wzrost zainteresowania kompetencjami „miękkimi”. Dzieje się tak, ponieważ za ich sprawą można uzyskać „twarde” rezultaty [Banicki, Sobczak, 2021, s. 173].

Wybór tematu wynika z potrzeby zbadania zainteresowania przedsiębiorców bonami rozwojowymi jako narzędziem wspierającym konkurencyjność przedsiębiorstw w województwie lubuskim. Głównym celem przeprowadzonych badań była analiza poziomu zainteresowania małych i średnich przedsiębiorstw w województwie lubuskim, możliwościami pozyskania bonów rozwojowych. Badanie miało na celu również zrozumienie, jakie czynniki wpływają na decyzje przedsiębiorców dotyczące aplikowania o takie wsparcie oraz jakie są główne motywacje i oczekiwania w tym zakresie. Celem pracy była także analiza barier rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw, w tym zarówno tych związanych z ograniczeniami finansowymi, jak i z brakiem odpowiednich kompetencji zarządzających. Dodatkowo badanie pozwoliło na identyfikację kluczowych przeszkód, które ograniczają potencjał rozwojowy przedsiębiorstw.

Przedsiębiorstwo i czynniki rozwoju MŚP

W literaturze naukowej przedsiębiorstwo definiowane jest na wiele sposobów, co odzwierciedla zarówno różnorodność jego znaczeń, jak i wielowymiarowy charakter tego pojęcia. Na przestrzeni lat jego rozumienie podlegało stopniowej ewolucji, dostosowując się do zmieniających się realiów gospodarczych i społecznych.

Jedna z definicji przedsiębiorstwa wskazuje, że jest to organizacja utworzona przez grupę indywidualistów, której celem jest realizacja wspólnych celów poprzez wykonywanie funkcji produkcji i wymiany. Poprzez swoje działania przedsiębiorstwo aktywnie kształtuje przyszłość, co stanowi istotę jego funkcjonowania [Krajewski, 1997, s. 24].

Różnorodność podejść teoretycznych oraz zmieniające się warunki gospodarcze sprawiają, że przedsiębiorstwo pozostaje przedmiotem stałych analiz i interpretacji. Warto podkreślić, że rozumienie istoty przedsiębiorstwa ewoluuje wraz z rozwojem otoczenia społeczno-ekonomicznego, technologii oraz procesów globalizacyjnych. Na przykład tradycyjne postrzeganie przedsiębiorstwa jako jednostki produkcyjnej czy organizacji skoncentrowanej wyłącznie na generowaniu zysku ustępuje dziś miejsca nowoczesnym koncepcjom, które uwzględniają znaczenie innowacyjności, zrównoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności biznesu. Przedsiębiorstwo postrzegane jest coraz częściej jako dynamiczny podmiot, zdolny do adaptacji i kształtowania warunków swojego działania.

Otoczenie współczesnych przedsiębiorstw jest zmienne i nieprzewidywalne [Trzecińska, 2020, s. 6]. Wymusza to na nich elastyczne podejście do zarządzania, szybkie podejmowanie decyzji, a także ciągłe dostosowywanie strategii do nowych wyzwań rynkowych.

Im więcej elementów wyróżnia się w otoczeniu przedsiębiorstwa, tym łatwiejsze jest określenie jego dynamiki. Z otoczeniem stabilnym mamy do czynienia, gdy cechy otoczenia ważne dla organizacji są niezmiennie. Natomiast turbulentne otoczenie cechuje wysoki wskaźnik zmian w czasie, jak również w trudnym do przewidzenia kierunku [Cywiński, 2019, s. 57].

Peter F. Drucker w książce *Menedżer skuteczny* zauważa, że „podejmowanie decyzji jest tylko jednym z zadań menedżera”. Chociaż zajmuje niewielki ułamek czasu, to jest zadaniem szczególnym [Drucker, 1994, s. 129]. Oznacza to, że skuteczność przedsiębiorstwa w dużym stopniu zależy od jakości podejmowanych decyzji, a nie tylko od ilości pracy, co jest ważne zwłaszcza w małych i średnich przedsiębiorstwach, gdzie zasoby i czas menedżerów są ograniczone.

W dynamicznie zmieniającym się świecie, gdzie gospodarka i technologia stale ewoluują, rozwój przedsiębiorstw stanowi kluczowy warunek utrzymania przewagi konkurencyjnej [Szuszkiewicz-Idziaszek, 2024, s. 76]. Zarządzanie zasobami ludzkimi stanowi istotny element strategii każdej organizacji, a motywacja pracowników jest

jednym z kluczowych czynników wpływających na jej skuteczność. Jednym z podstawowych elementów efektywnego funkcjonowania każdej organizacji jest zarządzanie motywacją pracowników. Zarówno motywacja materialna, jak i niematerialna, odgrywają ważną rolę w osiągnięciu sukcesu przedsiębiorstwa. Odpowiednio zaplanowane i wdrożone strategie motywacyjne przyczyniają się do zwiększenia zaangażowania, poprawy wyników oraz podniesienia poziomu satysfakcji z pracy. W konsekwencji, motywowanie pracowników staje się niezbędnym narzędziem do utrzymania konkurencyjności przedsiębiorstwa na rynku. Właściwe połączenie tych dwóch rodzajów motywacji może przyczynić się do zwiększenia wydajności pracy, redukcji kosztów oraz budowania silnego zespołu, który będzie przyczyniał się do osiągnięcia celów przedsiębiorstwa [Brzozowska, Zalewska, 2024, s. 9].

Motywacją jest wyłonienie motywów zachęcających do tworzenia, a także wyzwianie ciekawości, która jest utożsamiana z chęcią zrozumienia i zdobycia wiedzy [Tomczak-Horyń, 2021, s. 19]. Rozwój jest istotnym elementem funkcjonowania przedsiębiorstwa, a dążenie do rozwoju jest priorytetem w utrzymaniu się na rynku [Krezymon, 2018, s. 23]. Podkreśla to fundamentalne znaczenie rozwoju dla przedsiębiorstw, zwłaszcza w obliczu dynamicznego i wymagającego rynku.

Przedsiębiorstwa, aby przetrwać na rynku muszą stale się rozwijać. Rozwój prowadzi do zmian poziomu i struktury elementów składowych przedsiębiorstwa. Zależny jest od zewnętrznych, a także wewnętrznych czynników warunkujących funkcjonowanie podmiotu. Uwarunkowania zewnętrzne stanowią szeroko rozumiane otoczenie, z którego zasobów przedsiębiorstwo korzysta i którego potrzeby zaspokaja. Z kolei czynniki wewnętrzne to te, na które przedsiębiorca ma możliwość bezpośredniego wpływu i które determinują jego rozwój. Wśród nich do najczęściej wymienianych czynników należą czynniki o charakterze kapitałowym i intelektualnym [Szuszkiewicz-Idziaszek, 2023, s. 75].

W rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw napotyka się na wiele barier. Przykładowe bariery wewnętrzne, zależne od przedsiębiorstw to m.in. [Wawak, 2018, s. 8]:

- kompetencje kadry zarządzającej (np. niedostateczna wiedza i brak umiejętności w zakresie nowoczesnych technik zarządzania),
- zarządzanie zasobami ludzkimi (trudności w motywowaniu i rozwijaniu pracowników),
- poziom elastyczności (niewystarczająca zdolność adaptacji do zmieniającego się otoczenia rynkowego),
- poziom innowacyjności (brak inwestycji w nowe technologie),
- konkurencyjność (niewystarczające zasoby lub strategie, które umożliwiają konkrowanie z większymi przedsiębiorstwami).

Natomiast do obszarów zewnętrznych (niezależnych od przedsiębiorstwa) zalicza się [Wawak, 2018, s. 8]:

- sprawność państwa,
- otoczenie gospodarcze,
- dostępność źródeł finansowania działalności.

Bariery, które zaliczane są do obszarów wewnętrznych mogą być wzmacniane lub osłabiane przez te, które dotyczą obszarów zewnętrznych. Znaczenie ich zależy od indywidualnej sytuacji przedsiębiorstwa, branży, jak również regionu, w którym funkcjonuje [Szuszkiewicz-Idziaszek, 2023, s. 84]. Rozwój przedsiębiorstw stanowi istotny element procesów rozwoju regionalnego, który od lat stanowi przedmiot zainteresowania wielu teorii ekonomicznych.

W tabeli 1 przedstawiono główne podejścia teoretyczne do analizy rozwoju przedsiębiorstw w kontekście rozwoju regionalnego. Uwzględniono w niej kluczowe założenia oraz charakterystyczne cechy poszczególnych teorii.

Tabela 1. Rozwój przedsiębiorstw w świetle teorii rozwoju regionalnego

Lp.	Teoria	Charakterystyka
1.	Neoklasyczna	Opiera się na założeniu dotyczącym wzrostu zrównoważonego, który dokonuje się przy pełnym wykorzystaniu czynników produkcji, na rynku charakteryzującym się doskonałą konkurencją oraz doskonałą mobilnością czynników.
2.	Postkeynesowska	Wskazuje na inwestycje jako kluczowy czynnik wzrostu gospodarczego, ze względu na ich efekty mnożnikowe. Efekty te mogą ujawniać się w sferze dochodowej, ilościowej, komplementarnej oraz fiskalnej. Inwestycje realizowane w jednej dziedzinie stymulują rozwój inwestycji w dziedzinach komplementarnych.
3.	Bazy eksportowej	Zakłada, że wzrost gospodarczy jest uzależniony od posiadania bazy produkcyjnej ukierunkowanej na eksport. W kontekście budowy regionalnej bazy eksportowej istotne jest, aby struktura eksportu regionu odpowiadała tendencjom ewolucji popytu na kluczowych rynkach zbytu, będących odbiorcami produktów podmiotów gospodarczych zlokalizowanych w regionie.
4.	Koncepcja biegunów wzrostu	Wskazuje, że dynamicznie rozwijające się innowacyjne ośrodki przyczyniają się do powstawania regionalnych ośrodków wzrostu, które przyciągają zasoby z innych sektorów gospodarki, uzależniając je od siebie i ograniczając ich możliwości rozwoju. Zjawisko to określane jest jako efekt wypłukania. W miarę upływu czasu pojawiają się również efekty rozprzestrzeniania, polegające na stymulowaniu rozwoju innych branż poprzez powiązania podażowe i popytowe.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Szuszkiewicz-Idziaszek [2023, s. 77].

Na podstawie informacji zawartych w tabeli 1 można stwierdzić, że rozwój przedsiębiorstw może być analizowany w kontekście teorii rozwoju regionalnego. Do najczęściej przywoływanych koncepcji w tym obszarze należą: teoria neoklasyczna, teoria postkeynesowska, teoria bazy eksportowej oraz teoria biegunów wzrostu.

Bony rozwojowe dla przedsiębiorstw jako szansa dla małych i średnich przedsiębiorstw

Współczesne przedsiębiorstwa, które dążą do rozwoju, mogą korzystać z różnych instrumentów wsparcia finansowego, w tym bonów rozwojowych. Te narzędzia umożliwiają przedsiębiorcom sfinansowanie usług rozwojowych, które są niezbędne do podniesienia kompetencji oraz efektywności przedsiębiorstwa.

Przedsiębiorcy, którzy chcą się rozwijać, mogą skorzystać z bonów rozwojowych. Bony rozwojowe służą do rozliczenia usługi rozwojowej. Limity kwotowe jednego bonu rozwojowego dla jednej godziny usługi rozwojowej wynoszą [Lubuskie Bony, 2025a]:

- 185,00 zł dla usługi szkoleniowej/doradczej,
- 40,00 zł dla studiów podyplomowych,
- 400,00 zł dla egzaminu.

Bon rozwojowy ma określoną datę ważności związaną z cyklem rozliczania bonów, tj. maksymalnie jeden rok od daty zawarcia umowy wsparcia, przy czym okres ważności bonu może zostać wydłużony na uzasadniony wniosek przedsiębiorcy/pracodawcy, np. w przypadku wyboru studiów podyplomowych [Lubuskie Bony, 2025a]. Warto zauważyć, że rolą przedsiębiorcy jest zadbanie o terminowe wykorzystanie bonów, aby uniknąć ich utraty. Przedsiębiorcy powinni również regularnie monitorować dostępne programy wsparcia, aby w pełni wykorzystać oferowane im możliwości rozwoju.

W tabeli 2 zostały przedstawione przykłady stron internetowych z podstawowymi informacjami o Podmiotowym Systemie Finansowania (PSF).

Projekt „Lubuskie Bony Rozwojowe” jest realizowany w ramach Regionalnego Programu Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021–2027, Oś Priorytetowa 6 Fundusze Europejskie na wsparcie obywateli, Działanie 06.03 Zdrowy, aktywny i kompetentny pracownik, Typ projektu I. Podnoszenie wiedzy i dostosowanie kompetencji pracownika [Lubuskie Bony, 2025b].

Projekt skierowany jest do MŚP oraz dużych przedsiębiorstw prowadzących działalność gospodarczą i mających swoją jednostkę organizacyjną na obszarze województwa lubuskiego oraz do ich pracowników (zatrudnionych zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej). Udział w usługach rozwojowych może wziąć właściciel/wspólnik, a także pracownicy przedsiębiorstwa. Jako pracowników rozumie się osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, przy czym pracownik musi świadczyć pracę w jednostce organizacyjnej na terenie subregionu gorzowskiego/zielonogórskiego województwa lubuskiego. Pracownik zgłaszany do projektu musi być zatrudniony na przynajmniej trzy miesiące przed dniem złożenia wniosku o bony rozwojowe i przynajmniej do dnia zatwierdzenia wniosku o rozliczenie usługi [Lubuskie Bony, 2025a].

Tabela 2. Przykłady stron internetowych z podstawowymi informacjami o Podmiotowym Systemie Finansowania

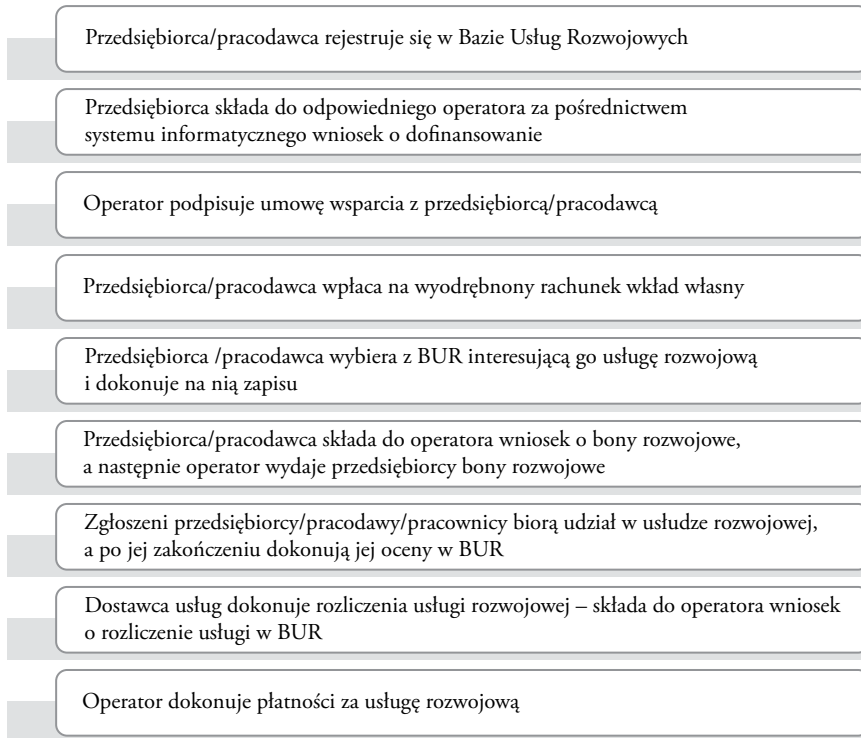
Lp.	Województwo	Strona internetowa z informacjami o Podmiotowym Systemie Finansowania
1.	Dolnośląskie	https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bur-psf-dolnoslaskie
2.	Kujawsko-Pomorskie	https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bur-psf-kujawsko-pomorskie
3.	Lubelskie	https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bur-psf-lubelskie
4.	Lubuskie	https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bur-psf-lubuskie
5.	Łódzkie	https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bur-psf-lodzkie
6.	Małopolskie	https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bur-psf-malopolskie
7.	Mazowieckie	https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bur-psf-mazowieckie
8.	Opolskie	https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bur-psf-opolskie
9.	Podkarpackie	https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bur-psf-podkarpackie
10.	Podlaskie	https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bur-psf-podlaskie
11.	Pomorskie	https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bur-psf-pomorskie
12.	Śląskie	https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bur-psf-slaskie
13.	Świętokrzyskie	https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bur-psf-swietokrzyskie
14.	Warmińsko-Mazurskie	https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bur-psf-warminsko-mazurskie
15.	Wielkopolskie	https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bur-psf-wielkopolskie
16.	Zachodniopomorskie	https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bur-psf-zachodniopomorskie

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BUR [2025].

Projekt zakłada wspieranie rozwoju umiejętności/kompetencji lub nabywanie kwalifikacji przedsiębiorców/pracodawców i ich pracowników zgodnie z ich zdiagnozowanymi potrzebami oraz dostarczanie kompleksowych usług (szkoleniowych, doradczych) odpowiadających na potrzeby przedsiębiorców/pracodawców opierając się na popytowym systemie dystrybucji bonów rozwojowych. Zakres tematyczny wybranych usług rozwojowych powinien również odpowiadać zakresowi prowadzonej działalności gospodarczej oraz/lub planom rozwojowym przedsiębiorstwa. W odniesieniu do pracowników (co do zasady) tematyka usług rozwojowych powinna być spójna z ich zakresem obowiązków [Lubuskie Bony, 2025d]. Poziom dofinansowania zależy jest od wielkości przedsiębiorstwa i rodzaju planowanych usług rozwojowych [Lubuskie Bony, 2025b].

Na rysunku 1 przedstawiono etapy korzystania z dofinansowania.

Rysunek 1. Etapy skorzystania z dofinansowania



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Lubuskie Bony [2025c].

Cel i metody badawcze

Celem badań była analiza poziomu zainteresowania małych i średnich przedsiębiorstw w regionie możliwością aplikowania o bony rozwojowe.

W badaniu zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, posługując się techniką ankiety, która pozwoliła na zebranie danych dotyczących doświadczeń oraz opinii respondentów odnośnie do bonów rozwojowych. Narzędziem badawczym był autorski kwestionariusz, który zawierał pytania dotyczące m.in. poziomu zainteresowania bonami rozwojowymi. Dobór podmiotów do próby przeprowadzono metodą losową.

Wybór odpowiednich przedsiębiorstw wspomogły m.in. bazy teled adresowe oraz strony internetowe. Ankiety były adresowane do właścicieli oraz współwłaścicieli przedsiębiorstw, co pozwoliło na pozyskanie informacji bezpośrednio od osób podejmujących kluczowe decyzje w badanych podmiotach.

Badania ankietowe przeprowadzono wśród mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw z województwa lubuskiego. Dane niezbędne do analizy zostały zebrane w marcu 2025 r.

Wyniki badań

Niżej przedstawiono wyniki przeprowadzonych badań, stanowiące podstawę do dalszych analiz i wniosków.

W tabeli 3 zaprezentowano strukturę badanych przedsiębiorstw pod względem liczby zatrudnionych pracowników.

Tabela 3. Struktura badanych przedsiębiorstw pod względem liczby zatrudnionych pracowników

Lp.	Liczba pracowników	Liczba N=132	Struktura (w %)
1.	Mikroprzedsiębiorstwo (0–9 pracowników)	59	44,7
2.	Małe przedsiębiorstwo (10–49 pracowników)	41	31,1
3.	Średnie przedsiębiorstwo (50–249 pracowników)	32	24,2
4.	Razem	132	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Największą liczbę badanych przedsiębiorstw stanowiły mikroprzedsiębiorstwa, które reprezentowały 44,7% wszystkich ankietowanych. Kolejną grupę respondentów stanowiły małe przedsiębiorstwa (31,1%). Najmniejszą grupę stanowiły średnie przedsiębiorstwa (24,2%).

W tabeli 4 przedstawiono rodzaj działalności przedsiębiorstw biorących udział w badaniu.

Tabela 4. Rodzaj działalności przedsiębiorstw biorących udział w badaniu

Lp.	Rodzaj działalności	Liczba N=132	Struktura (w %)
1.	Handel hurtowy i detaliczny	59	44,7
2.	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	22	16,7
3.	Transport i gospodarka magazynowa	21	15,9
4.	Informacja i komunikacja	19	14,4
5.	Budownictwo	6	4,5
6.	Inna działalność	5	3,8
7.	Razem	132	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Wśród badanych najczęściej było prowadzących działalność związaną z handlem hurtowym i detalicznym (44,7%). Kolejna grupa respondentów to przedstawiciele działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (16,7%). Natomiast transport i gospodarka magazynowa stanowiły 15,9%, informacja i komunikacja 14,4%, budownictwo 4,5%, inna działalność to 3,8%.

W tabeli 5 zaprezentowano zainteresowanie przedsiębiorców pozyskaniem bonów rozwojowych.

Tabela 5. Zainteresowanie przedsiębiorców pozyskaniem bonów rozwojowych

Lp.	Zainteresowanie pozyskaniem bonów rozwojowych	Liczba N=132	Struktura (w %)
1.	Tak	49	37,1
2.	Raczej tak	41	31,1
3.	Nie	18	13,6
4.	Raczej nie	15	11,4
5.	Trudno powiedzieć	9	6,8
6.	Razem	132	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Z danych przedstawionych w tabeli 5 można wnioskować, że zainteresowanie bonami rozwojowymi jest dość duże (37,1%), ponieważ stanowią one wsparcie finansowe dla przedsiębiorców chcących inwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników. Tylko 13,6% respondentów odpowiedziało, że nie są zainteresowani pozyskaniem bonów rozwojowych. W dobie dynamicznych zmian rynkowych i technologicznych przedsiębiorcy poszukują efektywnych sposobów na podnoszenie kwalifikacji kadry bez ponoszenia wysokich kosztów.

W tabeli 6 przedstawiono korzyści z bonów rozwojowych.

Tabela 6. Korzyści z bonów rozwojowych

Lp.	Korzyści z bonów rozwojowych	Liczba
1.	Obniżenie kosztów szkoleń pracowników	62
2.	Zwiększenie kompetencji kadry pracowniczej	41
3.	Większa motywacja pracowników	36
4.	Rozwój przedsiębiorstwa	32
5.	Budowanie pozytywnego wizerunku przedsiębiorcy	24
6.	Inne korzyści	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Jak wynika z danych zaprezentowanych w tabeli 6, największą zaletą z korzystania z bonów rozwojowych wskazywaną przez przedsiębiorców jest obniżenie kosztów szkoleń pracowników (62 wskazania). Na kolejnych miejscach znalazły się takie aspekty, jak zwiększenie kompetencji kadry (41 wskazań) oraz większa motywacja pracowników (36), co świadczy o dużym znaczeniu rozwoju zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach. Mniej wskazań, choć wciąż istotnych, dotyczy rozwoju przedsiębiorstwa (32) i budowania pozytywnego wizerunku przedsiębiorcy (24), natomiast najmniej respondentów wskazało „inne korzyści” (8).

W tabeli 7 zaprezentowano źródła pozyskiwania informacji o możliwościach ubiegania się o bony rozwojowe.

Tabela 7. Źródła pozyskiwania informacji o możliwościach ubiegania się o bony rozwojowe

Lp.	Źródła pozyskiwania informacji o możliwościach ubiegania się o bony rozwojowe	Liczba
1.	Oficjalna strona projektu Lubuskie Bony Rozwojowe	68
2.	Strony internetowe operatorów regionalnych	26
3.	Lokalne punkty informacyjne Funduszy Europejskich	24
4.	Fora dyskusyjne	13
5.	Instytucje wspierające biznes	11
6.	Inne	9

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Dane zawarte w tabeli 7 wskazują, że najczęściej wykorzystywanym źródłem informacji o bonach rozwojowych jest oficjalna strona projektu Lubuskie Bony Rozwojowe (68 wskazań), co potwierdza jej istotną rolę w komunikacji z przedsiębiorcami. Strony operatorów regionalnych (26) oraz lokalne punkty informacyjne funduszy europejskich (24) również odgrywają ważną rolę, choć mniej są wykorzystywane. Mniej popularne są fora dyskusyjne (13) i instytucje wspierające biznes (11 wskazań), a najrzadziej respondenci wskazywali kategorię „inne” (9 wskazań).

W tabeli 8 ukazano bariery w rozwoju, na jakie napotykają przedsiębiorcy.

Tabela 8. Bariery w rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw

Lp.	Bariery w rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw	Liczba
1.	Brak dostępu do odpowiednich źródeł finansowania	58
2.	Brak wiedzy o dostępnych formach wsparcia	39
3.	Ograniczony dostęp do wykwalifikowanej kadry	31
4.	Problemy z dostępem do rynków zbytu	19

cd. tabeli 8

Lp.	Bariery w rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw	Liczba
5.	Niski stopień innowacyjności	18
6.	Inne bariery	7

W tabelach: 5,6,7,8 respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Na podstawie danych dotyczących barier w rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw można zauważyć, że głównym problemem jest brak dostępu do odpowiednich źródeł finansowania (58 wskazań), co stanowi największą barierę dla rozwoju. Kolejnym istotnym wyzwaniem jest brak wiedzy o dostępnych formach wsparcia (39 odpowiedzi), co wskazuje na konieczność poprawy komunikacji i edukacji w zakresie dostępnych możliwości finansowych i wsparcia.

Dodatkowo przedsiębiorcy napotykają trudności z dostępem do wykwalifikowanej kadry (31 wskazań), co może ograniczać ich zdolność do wdrażania innowacji. Problemy z dostępem do rynków zbytu (19 odpowiedzi) oraz niski stopień innowacyjności (18 odpowiedzi) również stanowią znaczące przeszkody dla przedsiębiorców. Wskazane „inne bariery” (7 wskazań) mogą obejmować specyficzne problemy, z którymi przedsiębiorcy borykają się w swoich branżach.

Podsumowanie

W artykule przedstawiono znaczenie rozwoju w kontekście funkcjonowania przedsiębiorstw, podkreślając jego kluczową rolę w utrzymaniu konkurencyjności na rynku. Rozwój jest procesem dynamicznym, który obejmuje zmiany w różnych aspektach, w tym zarówno materialnych, jak i niematerialnych, dążąc do poprawy jakości i adaptacji do zmieniających się warunków. Zrozumienie tych zmian pozwala przedsiębiorstwom na lepsze wykorzystanie dostępnych zasobów oraz dostosowanie się do nowych wyzwań. Wskazano także na znaczenie dążenia do rozwoju, które powinno stanowić priorytet w strategii przedsiębiorstw, aby mogły one utrzymać się w coraz bardziej konkurencyjnym otoczeniu.

Głównym celem badań była analiza poziomu zainteresowania przedsiębiorstw z województwa lubuskiego możliwością aplikowania o bonny rozwojowe, a także identyfikacja głównych barier ograniczających rozwój przedsiębiorstw.

Z analizowanych danych dotyczących zainteresowania pozyskaniem bonów rozwojowych przez przedsiębiorców wynika, że większość respondentów wykazuje pozytywne nastawienie do tej formy wsparcia. Aż 37,1% badanych odpowiedziało, że są zdecydowani na skorzystanie z bonów rozwojowych, a kolejne 31,1% stwierdziło, że raczej tak. Razem daje to 68,2% przedsiębiorców, którzy rozważają lub są zainteresowani pozy-

skaniem takich bonów, co wskazuje na duże zainteresowanie tą formą wsparcia wśród małych i średnich przedsiębiorstw. Zaledwie 13,6% przedsiębiorców wyraziło zdecydowaną odmowę, a 11,4% odpowiedziało „raczej nie”. Ponadto 6,8% badanych stwierdziło, że trudno im jednoznacznie określić swoje stanowisko, co może sugerować pewne wątpliwości lub brak pełnej wiedzy na temat dostępnych możliwości.

Wnioski z tych danych wskazują na istotny potencjał w zakresie promocji i dostosowania systemu bonów rozwojowych do potrzeb przedsiębiorców. Istnieje potrzeba bardziej szczegółowej informacji o dostępnych formach wsparcia, co mogłoby wpłynąć na zwiększenie liczby osób skłonnych do skorzystania z tego typu pomocy.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że przedsiębiorcy potrzebują lepszego dostępu do finansowania, wsparcia informacyjnego oraz wykwalifikowanej kadry, aby skutecznie rozwijać swoje przedsiębiorstwa.

Bibliografia

- Banicki M., Sobczak A. [2021], *Rola kompetencji społecznych w zarządzaniu talentami na przykładzie przedsiębiorstwa produkcyjnego*, w: Soboń J., Cywiński M., Szuszkiewicz-Idziaszek A. (red.), *Wyzwania dla skutecznego zarządzania organizacjami*, AJP, Gorzów Wielkopolski, s. 173.
- Brzozowska E., Zaleska D. [2024], *Motywacja jako element zarządzania zasobami ludzkimi na przykładzie szpitali w województwie podlaskim*, „Przedsiębiorstwo & Finanse”, nr 34, Wschodnioeuropejska Akademia Nauk Stosowanych, Białystok, s. 9.
- BUR [2025], *Regionalne programy*, Baza Usług Rozwojowych, <https://serwis-uslugirozwojowe.parp.gov.pl/component/site/site/dofinansowania-bur/#programy-regionalne> (dostęp: 21.04.2025).
- Cywiński M. [2019], *General characteristics of innovatoveactivity of enterprises in lubuskie region of Poland*, „Globalization, the State and the Individual”, no 1(21), s. 57.
- Drucker P.F. [1994], *Menedżer skuteczny*, Nowoczesność, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, s. 129.
- Janiuk I. [2004], *Strategiczne dostosowanie polskich małych i średnich przedsiębiorstw do konkurencji europejskiej*, Difin, Warszawa, s. 96.
- Krajewski M. [1997], *Zarządzanie majątkiem obrotowym w przedsiębiorstwie*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk, s. 24.
- Krezymon M. [2018], *Determinanty rozwoju przedsiębiorstw sektora MSP*, „Współczesne Problemy Ekonomiczne”, nr 2(18), Uniwersytet Szczeciński, s. 23.
- Lubuskie Bony [2025a], *Poradnik przedsiębiorcy/pracodawcy i dostawcy usług rozwojowych. Projekt „Lubuskie Bony Rozwojowe” realizowany w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021–2027 Oś priorytetowa 6 Fundusze Europejskie na wsparcie obywateli, Działanie 06.03 Zdrowy, aktywny i kompetentny pracownik*, Lubuskie Bony Rozwojowe, Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa, Agencja Rozwoju Regionalnego, Centrum Technologii Internetowych CTI, <https://www.lubuskiebony.pl/files/website/3638099443/poradnik-dla-przedsiębiorcy-i-dostawcy-uslug.pdf> (dostęp: 22.04.2025).

- Lubuskie Bony [2025b], *Informacje o projekcie*, Lubuskie Bony Rozwojowe, <https://www.lubuskiebony.pl/informacje-o-projekcie> (dostęp: 5.04.2025).
- Lubuskie Bony [2025c], *Krok po kroku*, Lubuskie Bony Rozwojowe, <https://www.lubuskiebony.pl/krok-po-kroku> (dostęp: 28.04.2025).
- Lubuskie Bony [2025d], *Regulamin Naboru i Uczestnictwa w Projekcie „Lubuskie Bony Rozwojowe” realizowanym w ramach Regionalnego Programu Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021–2027 Oś priorytetowa 6 Fundusze Europejskie na wsparcie obywateli, Działanie 06.03 Zdrowy, aktywny i kompetentny pracownik, Typ projektu I. Podnoszenie wiedzy i dostosowanie kompetencji pracownika. Wersja obowiązująca od dnia 29 lipca 2025 r.*, Lubuskie Bony Rozwojowe, Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa, Agencja Rozwoju Regionalnego, Centrum Technologii Internetowych CTI, s. 12, <https://www.lubuskiebony.pl/dokumentacja-projektowa> (dostęp: 28.04.2025).
- Szuszkiewicz-Idziaszek A. [2023], *Determinanty rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w województwie lubuskim*, Akademia im. Jakuba z Paradyża, Gorzów Wielkopolski, s. 75.
- Szuszkiewicz-Idziaszek A. [2024], *Presence of small and medium-sized enterprises on the Internet*, „Przedsiębiorstwo & Finanse”, nr 34, Wschodnioeuropejska Akademia Nauk Stosowanych, Białystok, s. 76.
- Tomczak-Horyń K. [2021], *Postawa twórcza pracowników – wyniki badań*, w: Kazojć K. (red.), *Zarządzanie przedsiębiorstwem w zmiennym otoczeniu, wiedza-decyzje-innowacje*, Wydawnictwo Volumina, Szczecin, s. 19.
- Trzcielińska J. [2020], *Zdolność MSP do rozpoznawania okazji rynkowych – niektóre wyniki badań*, w: Trzcieliński S. (red.), *Przedsiębiorstwo zwinne w świetle badań empirycznych*, PAN, Poznań, s. 6.
- Wawak S. [2018], *Stymulatory i bariery rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw*, „Journal of Modern Management Process”, no 3(2), s. 8, journalmmp.com (dostęp: 16.08.2025).
- Włodarczyk Z. [2020], *Metodyka skrócenia czasu reakcji przedsiębiorstwa na potrzeby klienta w fazie przedprodukcyjnej*, w: Trzcieliński S. (red.), *Przedsiębiorstwo zwinne w świetle badań empirycznych*, PAN, Poznań, s. 63.