

Badania 2011

Atrakcyjność inwestycyjna regionów jako uwarunkowanie przedsiębiorczych przewag konkurencyjnych

Zespół:

1. prof. dr hab. Hanna Godlewska-Majkowska,
2. mgr Magdalena Typa
3. dr Agnieszka Komor
4. dr Patrycjusz Zarębski

Cele badań:

Celem pracy było określenie wpływu atrakcyjności inwestycyjnej regionów na tworzenie przedsiębiorczych przewag konkurencyjnych. W pracy przedstawiona została waloryzacja potencjalnej atrakcyjności inwestycyjnej dla gospodarki narodowej oraz wybranych sekcji wg klasyfikacji PKD 2007 dla wszystkich szczebli podziału statystycznego. Przeprowadzono także analizę oczekiwanej i rzeczywistej przedsiębiorczości w regionach różnych szczebli taksonomicznych. Pogłębiono także analizę związków lokalizacji z przedsiębiorczością na przykładzie sektora mleczarskiego, a także zbadano związki pomiędzy przedsiębiorczością korporacyjną realizowanej w instytucjach publicznych a atrakcyjnością inwestycyjną. W tym celu poddano badaniu działalność specjalnych stref ekonomicznych w Polsce, a także nowe przedsiębiorstwa utworzone w wyniku uruchomienia środków publicznych (fundusze UE) na rozwój przedsiębiorczości (akademickie inkubatory przedsiębiorczości, parki technologiczne, dotacje na utworzenie przedsiębiorstw itp.). W oparciu o sieci neuronowe oraz drzewo decyzyjne dokonano także oceny wpływu poszczególnych składowych atrakcyjności inwestycyjnej na zamożność jednostek samorządu terytorialnego. W świetle przeprowadzonych badań można stwierdzić, że atrakcyjność inwestycyjna regionów rozpatrywana w sposób uniwersalny bez uwzględnienia specyficznych potrzeb lokalizacyjnych przedsiębiorstw ma silny dodatni związek z ogólnym poziomem rozwoju gospodarczego. Obecnie zachodzący proces serwicyzacji i reindustrializacji opartej na małych i elastycznych firmach sprzyja rozwojowi przedsiębiorczości nie tylko w centrach aglomeracji, ale także w ich brzeźnych częściach. Zauważalny jest jednak pewien niedorozwój przedsiębiorczości w strefach podmiejskich średniej wielkości miast pełniących funkcje stolicy regionu, szczególnie w Polsce wschodniej. Możliwości wygenerowania efektu synergicznego przedsiębiorczości korporacyjnej i indywidualnej nie są tam do tej pory wykorzystane. Silny efekt synergiczny występuje także w przypadku napływu inwestycji do branż charakteryzujących się licznymi powiązaniem kooperacyjnymi, uzależniającymi przedsiębiorstwo pełniące funkcję lidera od sieci lokalnych i regionalnych dostawców. Z kolei drobni producenci i usługodawcy są silnie związani z głównym klientem, generującym zlecenia i zamówienia ważne z punktu widzenia ich bezpieczeństwa finansowego. Regiony o mało atrakcyjnej lokalizacji ogólnej mogą stać się środowiskiem sprzyjającym powstawaniu przedsiębiorczych przewag konkurencyjnych w wyniku działań jednostek samorządu terytorialnego lub innych publicznych instytucji. Duże potencjalne możliwości pobudzenia przedsiębiorczości wiążą się z tworzeniem specjalnych stref ekonomicznych, instytucji obsługi biznesu oraz klastrów i inicjatyw klastrowych. Jednak z przeprowadzonych badań wynika, że są skoncentrowane na obszarach najbardziej atrakcyjnych pod względem inwestycyjnym. Potencjał rynkowy gmin zbadany za pomocą sieci neuronowej wskazał na bardzo istotne znaczenie urbanizacji zawodowej, ruchów wędrowniczych oraz aktywności zawodowej ludności. Potwierdza to konieczność dostrzegania w marketingu terytorialnym jako klienta także zamożnych obywateli, a nie wyłącznie inwestorów.

Na stronie http://www.pi.gov.pl/parp/chapter_96018.asp# opublikowano wersję skróconą powstałego opracowania naukowego.

Czynnik ludzki w rozwoju przedsiębiorczości indywidualnej i korporacyjnej

Zespół:

1. dr hab. Beata Jamka
2. dr Dariusz Turek
3. dr Marzena Fryczyńska
4. dr Beata Chmielewicz

Cele badań:

Praca bada obszary wpływu czynnika ludzkiego na rozwój przedsiębiorczości indywidualnej i korporacyjnej. Składa się z pięciu rozdziałów: - wstępnego, poświęconego osadzeniu czynnika ludzkiego w problematyce przedsiębiorczości, - dwóch koncentrujących się na źródłach przedsiębiorczości indywidualnej i korporacyjnej, - oraz dwóch poświęconych wybranym uwarunkowaniom przedsiębiorczości w ramach przedsiębiorstwa rozszerzonego, determinującym rozwój przedsiębiorczości kadr i stymulującym osiągnięcie efektu synergicznego ich przedsiębiorczych działań. Główne pytania badawcze stawiane w pracy to: 1. Jaki jest zestaw dyspozycji psychologicznych i kompetencyjnych charakterystycznych dla przedsiębiorczości indywidualnej i korporacyjnej? 2. Jakie są szanse i zagrożenia rozwoju kotwicy kariery "przedsiębiorczość i kreatywność" dla rozwoju przedsiębiorczości indywidualnej i korporacyjnej? 3. W jak sposób kompetencje komunikacyjne i przywódcze kadr menedżerskich stymulują zachowania przedsiębiorcze? 4. W jaki sposób atrybutowe zarządzanie talentami oraz zarządzanie różnorodnością rozumiane jako model biznesowy może sprzyjać osiągnięciu efektu synergicznego przedsiębiorczości indywidualnej i korporacyjnej? Natomiast teza główna badania jest następująca: Efekt synergiczny synchronizacji przedsiębiorczości indywidualnej i korporacyjnej wymaga łączenia w podejściu do czynnika ludzkiego perspektywy charakterystyk podmiotowych/kompetencji oraz perspektywy sposobów i modelu zarządzania. W świetle koncepcji przedsiębiorstwa rozszerzonego platformą integrującą te podejścia jest model biznesowy zarządzania różnorodnością oparty na atrybutowym zarządzaniu talentami. 1. Odnośnie zestawu dyspozycji psychologicznych i kompetencyjnych charakterystycznych dla przedsiębiorczości indywidualnej i korporacyjnej stwierdzono, iż pomimo wielu podobieństw, zestaw cech i kompetencji przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorczych jest odmienny. Potwierdzone empirycznie różnice dotyczą przede wszystkim tolerancji ryzyka, stylu poznawczego, intuicji, poziomu motywacji osiągnięć, optymizmu i pewności siebie, innowacyjności, a także przekonania o własnej skuteczności. W efekcie wiedza na temat podobieństw i różnic profili kompetencyjnych przedsiębiorców, przedsiębiorczych menedżerów oraz pracowników przedsiębiorczych staje się istotnym elementem determinującym skuteczność zarządzania ludźmi - szczególnie w ramach przedsiębiorstwa rozszerzonego, w którym następuje integracja działań indywidualnych i korporacyjnych. Rozpoznanie indywidualnych sposobów funkcjonowania czy czynników motywacyjnych wyzwalających aktywność w trzech wyróżnionych grupach zawodowych sprzyja osiągnięciu synergii przedsiębiorczości indywidualnej i korporacyjnej. 2. Odnośnie szans i zagrożeń rozwoju kotwicy kariery "przedsiębiorczość i kreatywność" dla rozwoju przedsiębiorczości indywidualnej i korporacyjnej stwierdzono niezbędność celowego usprawniania zarządzania karierami przedsiębiorczych pracowników, gdyż na poziomie przedsiębiorstwa ich odejście stanowi utratę - tak przecież pożądanego - potencjału przedsiębiorczości. Budowanie odpowiednich relacji przedsiębiorstwa z pracownikami posiadającymi kotwicę przedsiębiorczości i innowacyjności pozwala pełniej wykorzystać ich możliwości - także, gdy zdecydują się na odejście i założenie własnej firmy. Zarządzanie karierą kadr przedsiębiorczych winno koncentrować się przede wszystkim na diagnozie kotwic kariery i budowaniu planów rozwoju tak, aby przedsiębiorczy pracownicy mieli możliwość poszukiwania nowości, realizowania własnych pomysłów i osiągnięcia z tego tytułu nagród. Drugim obszarem specjalnego zainteresowania powinno być monitorowanie zainteresowania pracowników przedsiębiorczych odejściem w celu rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej oraz dążenie/stwarzanie warunków do kontynuowania współpracy z wartościowymi byłymi pracownikami w ramach przedsiębiorstwa rozszerzonego. 3. Odnośnie sposobów, w jakie kompetencje komunikacyjne i przywódcze kadr menedżerskich stymulują zachowania przedsiębiorcze

stwierdzono, że rozbudzenie ducha przedsiębiorczości korporacyjnej (wewnętrznej) wymaga od zwierzchników przede wszystkim stworzenia atmosfery otwartości i zaufania: pracownicy muszą wiedzieć, że podejmując ryzyko, nie zostaną zwolnieni z pracy, gdy tylko im się nie powiedzie. Równie ważne jest przedstawienie zrozumiałej i wiarygodnej wizji innowacji w przedsiębiorstwie. Także nadużywanie władzy zakłóca stosunki z personelem i działa demotywująco na podejmowanie działań przedsiębiorczych, gdyż przełożony może wywierać wpływ na współpracowników dopóty, dopóki oni go akceptują oraz dopóki istnieją prawidłowe wzajemne relacje, których podstawą jest otwarta komunikacja. To wskazuje na potrzebę wprowadzenia kooperatywnego stylu zarządzania (w miejsce podejścia zorientowanego na rywalizację i status, w którym trudno o jawność komunikacyjną), umożliwiającego wykorzystanie wiedzy i potencjału przedsiębiorczego szerszej rzeszy pracowników. Ekspozycja roli kooperacji i zaufania stanowi fundament dla coraz powszechniej docenianej roli kapitału społecznego w osiągnięciu synergii przedsiębiorczości indywidualnej i korporacyjnej. 4. Odnosnie sposobów, w jaki atrybutowe zarządzanie talentami oraz zarządzanie różnorodnością rozumiane jako model biznesowy mogą sprzyjać osiągnięciu efektu synergicznego przedsiębiorczości indywidualnej i korporacyjnej stwierdzono, że siła sprawcza, nadająca przedsięwzięciom pęd, leży w gestii przedsiębiorstwa i stanowi ją elastyczność myślenia i działania oraz egalitarne/atrybutowe rozumienie talentu. Przedsiębiorczość jest bowiem talentem, którego wyróżniające charakterystyki to: umiejętność dostrzegania okazji, motywacja przedsiębiorcza (pasja, siła woli, marzenia, inicjatywa) oraz intencje przedsiębiorcze; wzmacniane są one czynnikiem losowym w postaci pojawiających się w otoczeniu sposobności/okazji i skutkują aktywnością twórczą, czyli działaniami przedsiębiorczymi. Rozumienie przedsiębiorczości jako talentu wskazuje na ogromny potencjał przedsiębiorczości i indywidualnej, i korporacyjnej kryjący się w szerokiej rzeszy osób aktywnych zawodowo. Kluczem do jego aktywacji w ramach przedsiębiorstwa jest atrybutowe zarządzanie talentami, a platformą synergii przedsiębiorczości indywidualnej i korporacyjnej jest model biznesowy zarządzania różnorodnością. Rozwój przedsiębiorczości jako talentu oraz osiągnięcie efektu synergicznego jej wykorzystywania w formie indywidualnej i korporacyjnej związane jest z podejmowaniem odpowiednich działań w obszarze kapitału ludzkiego (m.in. system motywowania, zarządzanie karierami, partycypacyjne przywództwo) i kapitału społecznego (m. in. atmosfera zaufania, otwarta komunikacja). Oparcie działalności przedsiębiorstw na modelu biznesowym zarządzania różnorodnością pozwala kreować wartość dzięki wykorzystaniu szerokiego wachlarza talentów wielu grup interesariuszy, co skutkuje trwałym rozwojem przedsiębiorstwa, poprzez wyzwalanie powszechnych zachowań przedsiębiorczych. Jest to podejście nowe, sprzęgające - traktowane dotychczas zazwyczaj rozłącznie - dwa podstawowe obszary wpływu czynnika ludzkiego na rozwój przedsiębiorczości: uwarunkowania wewnętrzne przedsiębiorców (szeroko rozumiane dyspozycje psychologiczne/kompetencje) oraz uwarunkowania otoczenia organizacyjnego. Ponadto, koncepcja przedsiębiorstwa rozszerzonego pozwala wykorzystać talenty przedsiębiorcze wszystkich kadr współtworzących wartość przedsiębiorstwa - nie tylko zatrudnianych przez nie bezpośrednio. W dobie powstawania coraz bardziej elastycznych form świadczenia pracy oraz dynamicznego rozwoju funkcjonowania jednostek gospodarujących w sieci powiązań biznesowych, prezentowane podejście kryje w sobie znaczny potencjał: i poznawczy, i aplikacyjny.

Kontrproduktywne zachowania pracowników przedsiębiorstw. Uwarunkowania, skutki, przeciwdziałanie

Autor: dr Dariusz Turek

Cele badań:

W pracy podjęto problematykę nieproduktywnych/dewiacyjnych/dysfunkcyjnych zachowań pracowników, czyli takich, które odnoszą się do naruszania norm organizacyjnych lub wpływają na spadek produktywności, a w rezultacie utrudniają realizację celów organizacji lub szkodzą jej uczestnikom. Zagadnienie to, staje się w ostatnich latach coraz częstszym obiektem analiz i badań w literaturze z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i zachowań organizacyjnych. Należy przypuszczać, że zainteresowanie tą problematyką wynika z jednej strony z pojawiających się w mediach doniesieniach o wykorzystywaniu zasobów firmy przez pracowników do osobistych celów, kradzieżach, aktach przemocy, mobbingu, przypadkach molestowania seksualnego czy defraudacjach, z drugiej strony, z raportów badawczych wskazujących na społeczno-ekonomiczne konsekwencje, jakie ponoszą organizacje i poszczególne jednostki z tytułu występowania tego typu zachowań. Przykładowo, diagnozy sporządzone przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy ukazują, że pracownicy coraz częściej doświadczają przemocy i zachowań agresywnych (np. molestowanie) w swoim środowisku zawodowym. Sytuacje te przekładają się na jakość ich życia i poczucie dobrostanu psychologicznego, a w konsekwencji obniżają wydajność pracy. Wzrost zachowań kontrproduktywnych w organizacjach ukazują także badania z 2009 roku sporządzone przez PricewaterhouseCoopers. Z raportu *The 5th Global Economic Crime Survey* wynika, że coraz częściej w środowisku zawodowym występują zachowania przestępcze polegające na okradaniu własnych firm, co zwrótnie przekłada się na rentowność i wydajność tych organizacji. Pomimo, że problematyka ta jest ważna nie tylko z ekonomicznego punktu widzenia, ale także społecznego, czy etycznego, liczba publikacji w tym temacie jest nadal dość ograniczona. Odczuwalny jest też brak ujmowania tej tematyki z punktu widzenia nauk o zarządzaniu, gdyż zagadnieniem tym do tej pory zajmowali się głównie psychologowie organizacji i zarządzania. Celem opracowania było zatem uzupełnienie tej luki i obok diagnozy czynników/predyktorów (organizacyjnych, grupowych i podmiotowych) konstytuujących kontrproduktywne zachowania pracowników przedsiębiorstw, przedstawienie zostały również koszty ekonomiczne tego typu zachowań, a także ukazano działania jakie mogą podejmować menedżerowie aby przeciwdziałać tym zachowaniom. Cel ten, poza wymiarem czysto poznawczym, miał też charakter praktyczny. Zwiększenie efektywności ekonomicznej przedsiębiorstw i budowa wartości rynkowej nie jest bowiem możliwa, bez odpowiedniego reagowania na pojawiające się wśród pracowników zachowania dewiacyjne. W warstwie teoretycznej i empirycznej wykazano, że tendencja do kontrproduktywnych zachowań pracowniczych wynika: ·Po pierwsze z czynników podmiotowych, z których najsilniejsze stanowią: osobowość jednostki, postawy wobec pracy, czynniki motywacyjne i kompetencje, szczególnie te o charakterze moralnym. Nie można też zapominać, że sam sposób postrzegania miejsca pracy jest, czy też, może być moderatorem przejawianej kontrproduktywności. ·Po drugie, grupa społeczna, jaką stanowią pracownicy organizacji, może wzmacniać, bądź hamować dysfunkcje organizacyjne. Głównym czynnikiem stymulującym te tendencje są wartości i normy grupowe, a także decyzje, postawy i zachowania kadry zarządzającej. Zbyt natarczywe sprawowanie kontroli kierowniczej, czy - z drugiej strony - absolutny brak kontroli, może wyzwać reakcje odwetowe i sabotażowe. ·Po trzecie, sama organizacja, poprzez kulturę, procedury, czy systemy motywacji, awansowania, czy derekrutacji może wpływać na antyorganizacyjne tendencje pracowników. Wskazane trzy grupy czynników nie wstępują nigdy w izolacji, dlatego też w trakcie analizy uwarunkowań kontrproduktywności należy przyjmować perspektywę interakcyjną. Znaczy to tyle, że przewidywanie zachowań organizacyjnych musi ujmować optykę mikro - jednostki, mezo - grupy i makro - organizacji i jej otoczenia. Dopiero wówczas jest szansa na rzetelne wyjaśnienie przyczyn tych zachowań. Oprócz uzyskanej wiedzy o uwarunkowaniach dewiacji pracowniczych, wykazano również, jakie są główne przejawy tych zachowań. Okazało się, że zatrudnieni mogą działać na szkodę organizacji co najmniej na dwa sposoby. Z jednej strony mogą przyczyniać się oni do pogorszenia klimatu pracy poprzez

różne formy aktywnych lub biernych, jawnych lub ukrytych zachowań agresywnych (np. mobbing, bullying, przemoc, itp.), a więc oddziaływać na wymiar interpersonalny. Z drugiej strony, kadra pracownicza może wywoływać bezpośrednie negatywne skutki dla systemu i efektywności organizacyjnej. Praktyki te polegają na m.in niszczeniu zasobów czy narzędzi firmowych, kradzieżach, defraudacjach, absencjach w miejscu pracy, intencjonalnym spowolnieniu wykonywania zadań, czy działaniach godzących w wizerunek przedsiębiorstwa. Wymiar ten określony został mianem - dewiacji organizacyjnej. Różne przejawy kontrproduktywności pracowniczej skutkują podmiotowymi, społecznymi i ekonomicznymi kosztami. U jednostek przejawia się to zwiększeniem odczuwanego stresu, problemami zdrowotnymi, wypaleniem zawodowym i mniejszą efektywnością pracy. Dla społeczeństwa działania dewiacyjne w organizacjach generują koszty z tytułu leczenia, rehabilitacji i świadczeń związanych z przejściem np. na rentę lub wcześniejszą emeryturę. Organizacyjne koszty przejawiają się spadkiem efektywności ekonomicznej, utratą pozycji i wartości rynkowej, czy wręcz - bankructwem. Przeciwdziałanie kontrproduktywności, jak wykazano, powinno stać się jednym z ważniejszych działań, jakie podejmują właściciele i menedżerowie zarządzający przedsiębiorstwami. Wśród wskazanych propozycji dotyczących systemu zarządzania na uwagę zasługują trzy kwestie: odpowiedni dobór kadry pracowniczej; stymulowanie odpowiedzialności grupowej i sprawiedliwa kontrola pracownicza.

Lokalny System Edukacyjny jako instrument tworzenia gospodarki innowacyjnej

Autor: prof. dr hab. Hanna Godlewska-Majkowska

Odnawialne źródła energii jako czynnik zmian strukturalnych w polskim rolnictwie

Zespół:

1. prof. dr hab. Hanna Godlewska-Majkowska
2. dr Patrycjusz Zarębski

Cele badań:

Celem niniejszego opracowania było określenie, czy i w jaki sposób odnawialne źródła energii pochodzenia rolniczego mogą stymulować prorozwojowe zmiany strukturalne w polskim rolnictwie. Z uwagi na obszerność zagadnienia skupiliśmy naszą uwagę na zmianie struktury użytkowania ziemi oraz produkcji roślinnej. Na podstawie przeprowadzonych analiz możemy stwierdzić, iż odnawialne źródła energii pochodzenia rolniczego mogą być nośnikiem pozytywnych zmian w gospodarowaniu rolniczą przestrzenią produkcyjną. Jest to możliwe, gdyż produkcja roślin energetycznych przy spełnieniu pewnych warunków ekonomicznych, technologicznych upraw oraz lokalizacyjnych może charakteryzować się opłacalnością, nawet w trudnych warunkach uprawy. Istnieje przy tym wiele dostępnych źródeł odnawialnej energii, dzięki czemu można dostosować rolniczą bazę surowcową energetyki odnawialnej do warunków przyrodniczych panujących na danym terenie. Stwierdzono, iż istotna dla inwestora jest lokalizacja inwestycji względem rynku zbytu jak i dostępu do substratów dla produkcji energii. Odpowiednia lokalizacja pozwoli ograniczyć koszty transportu do minimum a także ograniczy koszty budowy dróg sieci przesyłowych. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, iż opłacalność będzie również uzależniona od rozwoju rynku energii, zapotrzebowania na źródła odnawialne oraz prowadzonej polityki energetycznej. Wzrost popytu na biomasę pochodzenia rolniczego spowoduje, iż rolnicy będą uzyskiwać wyższe ceny za swoją produkcję lub sprzedaż produktów ubocznych produkcji rolnej. Polska posiada duży potencjał dla rozwoju w energetyce w oparciu o źródła odnawialne, na który składają się przede wszystkim słoma, kukurydza na zielonkę, słoma energetyczna oraz biomasa odpadowa z hodowli dla produkcji biogazu. Aby w pełni skorzystać z tego potencjału należy przede wszystkim podnieść poziom inwestycji związanych z przystosowaniem urządzeń i maszyn do produkcji z wykorzystaniem nowych paliw. Dotyczy to zarówno rozwijania nowych technologii przetwarzania surowców w energię jak i budowania nowych biogazowni i spalarni o niewielkich mocach energetycznych w systemie lokalnym. Oznacza to potrzebę tworzenia energetyki rozproszonej, której rozwój opiera się na wykorzystaniu lokalnych potencjałów biomasy w tym pochodzenia rolniczego. Tworzenie układów lokalnych wymaga dobrej organizacji dostaw biomasy, współpracy producentów rolnych, władz lokalnych jak i odbiorców czyli końcowych producentów energii. Dotychczasowy rozwój odnawialnych źródeł energii w rolnictwie nie ma charakteru zintegrowanego. Zmianą, która może wyzwolić potencjał energetyczny tkwiący w rolnictwie może być propagowanie inicjatyw klastrowych opartych na energetyce odnawialnej oraz grup producenckich. Wspólne inwestowanie i wspólne użytkowanie taniej energii odnawialnej może okazać się ważnym czynnikiem podnoszącym konkurencyjność obszarów wiejskich na rynku żywnościowym i agroturystycznym.

Potencjał inwestycyjny obszarów wiejskich Europy środkowo-wschodniej na przykładzie Polski

Autor: prof. dr hab. Hanna Godlewska-Majkowska

Cele badań:

Celem niniejszego opracowania było określenie potencjału inwestycyjnego obszarów wiejskich w Polsce oraz jego głównych uwarunkowań. W wyniku przeprowadzonych badań można stwierdzić, że potencjał inwestycyjny obszarów wiejskich można rozumieć jako ogół zasobów nagromadzonych na danym obszarze, istotnych z punktu widzenia potrzeb inwestora, uzupełniony o potencjał rynkowy. Z uwagi na to, że na potencjał inwestycyjny składają się podstawowe komponenty takie jak: zasoby naturalne, kapitał ludzki, kapitał społeczny, infrastruktura techniczna, infrastruktura społeczna, potencjał finansowy i potencjał rynkowy w pracy wykorzystano po raz pierwszy wskaźniki potencjalnej atrakcyjności inwestycyjnej PAI1_GN jako podstawę pogłębionej analizy przestrzennej. W oparciu o badanie porównawcze zróżnicowania przestrzennego potencjalnej atrakcyjności inwestycyjnej wg wskaźnika PAI1_GN dla gmin w podziale na wiejskie, miejsko-wiejskie i miejskie, a następnie podregionów w podziale na przeważająco wiejskie, pośrednie i przeważająco miejskie zgodnie z klasyfikacją OECD zidentyfikowano następujące charakterystyczne cechy przestrzennego zróżnicowania potencjału inwestycyjnego obszarów wiejskich oraz mechanizmy wpływające na ten proces: 1. Głównym czynnikiem wpływającym na potencjał inwestycyjny obszarów wiejskich jest rozwój miast i układu osadniczego oraz związana z nią urbanizacja wsi. Im większe są miasta, tym bardziej rozległe tworzą się skupiska gmin wiejskich i miejsko-wiejskich odznaczających się wysoką atrakcyjnością inwestycyjną; 2. Układ przestrzenny obszarów wiejskich o największym potencjale inwestycyjnym wykazuje petryfikację uwarunkowaną wieloletnimi dysproporcjami w poziomie rozwoju gospodarczego, których nie zmniejszają zachodzące inwestycje, w tym współfinansowane ze środków Unii Europejskiej. Największym potencjałem inwestycyjnym charakteryzują się strefy podmiejskie Warszawy, Poznania, Szczecina oraz rejony położone pomiędzy Krakowem i konurbacją górnośląską. Najślabiej prezentują się pod tym względem tereny Polski wschodniej; 3. Potencjał inwestycyjny podnosi dogodna lokalizacja względem dróg krajowych i międzynarodowych czego przykładem jest wysoki potencjał gmin położonych wzdłuż drogi Kraków - Przemyśl, baza surowcowa pozwalająca na rozwój przemysłowego przetwórstwa, jak również położenie w pobliżu granicy państwowej, co szczególnie powiększa zasoby infrastruktury społecznej i podnosi potencjał rynkowy; 4. Obszary wiejskie mogą w większym niż dotąd stopniu wykorzystać przewagi konkurencyjne związane z zasobami pracy i zasobami przyrodniczymi, jednak nie mają one charakteru powszechnego w Polsce. Potencjał demograficzny cechuje głównie obszary wiejskie Polski zachodniej oraz strefy podmiejskie dużych miast, szczególnie Warszawy, podczas gdy na wschodzie Polski zauważalny jest niski poziom atrakcyjności zasobów pracy z uwagi na długotrwałe ruchy wędrownicze ludności i związaną z nimi deformację struktury demograficznej i depopulację. 5. Na potencjał demograficzny obszarów wiejskich negatywnie oddziałuje dyferencjacja dużych ośrodków miejskich, gdyż prowadzi do nadmiernego wpływów przyciągających uszczuplenia kapitału ludzkiego obszarów wiejskich. Polska z uwagi na duże znaczenie obszarów wiejskich w przestrzennym zagospodarowaniu kraju jest dobrym przykładem oddziaływania długofalowych procesów społeczno-gospodarczych w skali europejskiej. W naszej przestrzeni sprawdza się reguła spadku atrakcyjności inwestycyjnej i tym samym potencjału inwestycyjnego w miarę przesuwania się z zachodu na wschód, czyli oddalania się od centrum europejskiej przestrzeni ekonomicznej (niebieskiego banana). Wnioski z analizy kartogramów zostały potwierdzone metodami statystycznymi. Duży potencjał inwestycyjny mają także rejony rolnicze, ale zwykle mało atrakcyjne inwestycyjnie. Pomoc im wymaga podwyższenia standardów obsługi i inwestora w jednostkach samorządu terytorialnego, szerszego niż dotąd stosowania partnerstwa publiczno-prywatnego oraz stosowania aktywnie promocji i innych narzędzi marketingu niż w zarządzaniu jednostkami samorządu terytorialnego.