

Janusz Kołodziejski

Politechnika Częstochowska

NOWA PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ WARUNKIEM SKUTECZNOŚCI FIRMY

1. Wstęp

Dystans, jaki dzieli obecny etap rozwoju gospodarczego na płaszczyźnie regionalnej i lokalnej od poziomu, jaki chcielibyśmy osiągnąć, skłania do poszukiwania dróg przyspieszenia rozwoju. Jednym z ważnych elementów gospodarki – niektórzy nawet twierdzą, że wręcz najważniejszym – są małe i średnie przedsiębiorstwa.

Tymczasem sytuacja w małych i średnich przedsiębiorstwach, pomimo wsparcia merytorycznego i finansowego, nadal nie jest łatwa. Trudności, jakie pojawiają się w fazie zakładania i konsolidacji młodych przedsiębiorstw, wynikają zarówno z problemów obiektywnych, takich jak brak dyscypliny płatniczej, zbyt niski kapitał zakładowy oraz przeszkody w uzyskiwaniu kredytów, jak i z cech osobowości założycieli nowych firm. Przejście do samodzielności gospodarczej jest związane z wieloma oczekiwaniami i interesami. Ludzie tworzący własne źródła utrzymania kierują się przede wszystkim różnymi motywami, głównie dążeniem do samorealizacji, do polepszenia swojej sytuacji finansowej, a także chęcią przeciwdziałania grożącemu im bezrobociu. Wspieranie procesu zakładania własnych firm umacnia gospodarkę i rynek pracy, tym bardziej że większość nowych firm powstaje w przedziale przedsiębiorstw małych i średniej wielkości. To one, dzięki swojemu potencjałowi produkcyjnemu, zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym są uważane za „motor rozwoju gospodarczego”.

Nie tylko osoby zakładające własne firmy, ale także ludzie odpowiedzialni za życie polityczne i społeczne muszą się przy tym uporać z „podwójnym procesem transformacji”, czyli oprócz przejścia od gospodarki planowanej do rynkowej konieczne jest jednocześnie dostosowanie do zmian systemu rynkowego na płaszczyźnie międzynarodowej. Szczególna jakość problemów wynikających z tej sytuacji wymaga od uczestników tego procesu opuszczenia utartych szlaków i poszukiwania nowych dróg.

Głównym przedmiotem badań były pytania, czy i w jakim zakresie MŚP mogą ustabilizować swoje struktury i przyczynić się do rozwoju gospodarki regionalnej.

Szczególną uwagę poświęcono przy tym problemom, które stanowią przeszkodę w działaniu MŚP w fazie ich powstawania i konsolidacji. Ponadto w ramach badań dokonano analizy głównych cech osobowości założycieli przedsiębiorstw w aspekcie ich wpływu na zachowania w biznesie.

Podstawą badań była reprezentatywna ankieta, przeprowadzona z udziałem 100 przypadkowo wybranych właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw, które zostały założone po 1995 r. Ankietę przeprowadzono w latach 2002-2003 na terenie powiatu i starostwa częstochowskiego. Aby analizę aktualnej sytuacji unaocznić przez przebieg i determinanty rozwoju firm, przeprowadzono ankietę w formie panelowej, tzn. jako badania przekrojowe, w których te same firmy były włączane do reprezentatywnej próby w różnych okresach.

Taki układ ma na celu umożliwienie w ramach przyszłych badań cząstkowych dotarcia do przedsiębiorstw, które z różnych względów zaprzestaną działalności. Chodzi więc o zbadanie w przyszłości przyczyn i warunków niepowodzenia nowo zakładanych firm, by wyniki badań przyczyniły się do identyfikacji sygnałów ostrzegawczych na jakiś czas przed grożącym przedsiębiorstwu upadkiem.

2. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

Wprawdzie odsetek przedsiębiorstw, które powstały przez „pierwotne założenie”, czyli od podstaw, jest stosunkowo wysoki, wynosi bowiem 70%, lecz znacząca część nowo rejestrowanych firm, wynosząca niewiele ponad 20%, przypada na przedsiębiorstwa, które powstały w wyniku podziału, wydzielenia z większego przedsiębiorstwa lub prywatyzacji (por. tab. 1).

Można zauważyć, że sposób założenia wpływa na znaczne zróżnicowanie nie tylko warunków startu, lecz także struktur przedsiębiorstw oraz ich zarządzania. Na przykład przedsiębiorstwa sprywatyzowane, wraz z kapitałem rzeczowym i ludzkim przejęły także struktury, które w warunkach rynkowych utraciły, przynajmniej częściowo, swoje podstawy ekonomiczne i prawne. Ten fakt, w dający się udowodnić sposób, utrudnił otwarcie mentalności założycieli i pracowników na całość problemów przedsiębiorstwa samodzielnie działającego na rynku. Niedostateczna elastyczność w kształtowaniu kontaktów handlowych lub skostnienie struktur zarządzania oraz zatrudnienia nierzadko doprowadziły do tego, że przedsiębiorstwa te okazały się „beczkami bez dna” dla postawionych do ich dyspozycji środków z funduszy wspierania przedsiębiorczości.

Przedsiębiorstwa, które powstały jako zupełnie nowe, są konfrontowane z innymi problemami. Podczas gdy przedsiębiorstwa sprywatyzowane lub wyłączone z większych struktur, dzięki posiadanym kontaktom, stosunkowo szybko zdobywały sobie podstawy istnienia na rynku, nowo założone firmy mają szczególne trud-

Tabela 1. Sposób założenia przedsiębiorstwa

Sposób założenia przedsiębiorstwa	%
Przedsiębiorstwa nowo założone od podstaw	70
Przejęcie przedsiębiorstwa prywatnego	4
Kontynuacja przedsiębiorstwa rodzinnego	4
Prywatyzacja przedsiębiorstwa	8
Podział/likwidacja istniejących przedsiębiorstw	14

Źródło: opracowanie własne.

ności z osiągnięciem odpowiedniej produkcji i zakresu usług, ze zorganizowaniem efektywnych struktur zbytu i zaopatrzenia, nawiązaniem stosunków kooperacyjnych lub rozbudowaniem swoich zasobów personalnych. Proces powstawania nowych firm objętych badaniami różni się od analogicznego procesu z lat osiemdziesiątych przede wszystkim formą prawną. Dominującą formą jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (38% nowych firm). Drugą pod względem częstotliwości występowania jest forma własności indywidualnej (32%) oraz spółka prawa cywilnego (5,4%). Stosunkowo dużo, bo 24,6% małych i średnich przedsiębiorstw, jest zorganizowanych jako spółdzielnie, spółki handlowe, komandytowe czy akcyjne lub stowarzyszenia. Występuje wyraźny związek między rokiem założenia firmy a jej statusem prawnym. O ile na początku lat dziewięćdziesiątych udział spółek z ograniczoną odpowiedzialnością wśród nowych przedsiębiorstw wynosił 65%, to już po 1995 r. zmniejszył się do ok. 30%. Wówczas największy był udział przedsiębiorstw stanowiących własność indywidualną – wynosił ok. 50%.

Wszyscy właściciele firm byli optymistami co do przyszłości, niezależnie od formy prawnej. Prawie 70% przedstawicieli spółek z o.o. wyraziło nadzieję, że sytuacja gospodarcza ich przedsiębiorstw w ciągu najbliższych lat poprawi się, nawet znacznie.

W firmach stanowiących własność indywidualną zdanie takie wyrażało niecałe 60%, a w spółkach prawa cywilnego nawet 80% założycieli. W zakresie przynależności branżowej występuje kilka zastanawiających faktów. Najwięcej badanych małych i średnich przedsiębiorstw pracuje w branży określanej jako „inne usługi” (25%), następnie w handlu (19%), branży elektryczno-metalowej (12,5%) i budownictwie (10,5%). Najmniejszy udział wśród przedsiębiorstw tej wielkości miała branża budowy maszyn (2,4%) oraz chemiczna (1,2%).

Ze względu na to, że branża usługowa charakteryzuje się dużą dynamiką wzrostu (ale także sporą liczbą upadłości), w dalszym ciągu zapewnia dobre szanse działania, zwłaszcza dla najmniejszych nowo powstających firm, a to dzięki mniejszym potrzebom inwestycyjnym i personalnym. W efekcie podział małych i średnich przedsiębiorstw na poszczególne branże jest przejściowy, na co najbardziej wpłynęły gałęzie gospodarki związane z konsumpcją i budownictwem.

3. Zatrudnienie, kształcenie i podnoszenie kwalifikacji

Z punktu widzenia rynku pracy wspieranie przedsiębiorczości wiąże się ze sprawą tworzenia nowych możliwości zatrudnienia. Dotyczy to zarówno samych założycieli nowych przedsiębiorstw, jak i ich potencjalnych pracowników. W badanych przedsiębiorstwach stwierdzono stały wzrost liczby zatrudnionych o 22%, co odpowiada zwiększeniu liczby pracowników z 15 do 18. Zwłaszcza firmy założone po 1995 r., osiągnęły już w pierwszych dwóch latach swojego działania względnie wysoki przyrost zatrudnienia. Do dzisiaj jednak w tych przedsiębiorstwach nie można dostrzec oznak stabilizacji zatrudnienia.

Zapewnienie miejsc pracy dzięki wysokim nakładom jest skuteczne tylko na niezbyt długi czas i najczęściej jest osiągane przez opóźnienie upadłości. Wiąże więc środki i przy całej swej dogodności politycznej nie leży w interesie samych zatrudnionych. Analiza potencjału zatrudnienia badanych przedsiębiorstw, pod względem ich przynależności branżowej, także potwierdza tendencje do zmniejszania się liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwach istniejących od dawna.

W zakresie fluktuacji zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach uważano znaczny ruch, jakkolwiek przyrost zatrudnienia nieznacznie przewyższa odnotowaną liczbę zwolnień z pracy. Wśród przedsiębiorców występowały w przeważającej mierze optymistyczne oczekiwania dotyczące wzrostu zatrudnienia w ich zakładach. Ponad 30% ankietowanych przewidywało wzrost zatrudnienia w najbliższym roku, ok. 55% nie przewidywało zmian, a tylko 11% przewidywało w swoich planach zmniejszenie liczby zatrudnionych.

Tabela 2. Struktura kwalifikacji zatrudnionych

Wyszczególnienie	%
Robotnik wykwalifikowany	52,4
Absolwent szkoły wyższej	24,6
Bez szkoły specjalistycznej i nauki zawodu	10,0
Absolwent szkoły technicznej lub zawodowej	8,8
Mistrz	4,2

Źródło: opracowanie własne.

Wyraźne niedostatki stwierdzono w zakresie kwalifikacji, bo zniknęły możliwości odbycia nauki zawodu w zakładach pracy.

Zwłaszcza w „młodszych” firmach, założonych niedawno, istnieją wielkie zastrzeżenia wobec szkolenia młodych, i to także tam, gdzie w przedsiębiorstwie istnieją wszelkie warunki do ich rozwoju.

Dobra sytuacja wyjściowa w zakresie kwalifikacji pracowników małych i średnich przedsiębiorstw prowadzi jednak w wielu wypadkach do tego, że wiele firm zadowala się istniejącym stanem rzeczy, w związku z czym nie podejmuje się w

nich wysiłków na rzecz dokształcania pracowników, z myślą o utrzymaniu i poprawie konkurencyjności. Innowacyjne potrzeby kwalifikacyjne, skierowane na sprostanie przyszłym wymogom, nie są w wystarczającym stopniu dostrzegane, a tam, gdzie zostały rozpoznane, nie można ich zaspokoić ze względu na braki finansowe oraz brak warunków rzeczowych. W wynikach badań podkreśla się brak zaangażowania w podwyższanie kwalifikacji, widoczny m.in. w tym, że do tej pory jedynie nieco ponad 10% przedsiębiorstw ma koncepcje rozwoju zasobów ludzkich, zawierające konkretne ustalenia dotyczące dokształcania pracowników. Oczywiście jest fakt, że kształcenie – podnoszenie kwalifikacji pracowników jest inwestowaniem we własne przedsiębiorstwo.

4. Cechy osobowości założycieli przedsiębiorstw

Oprócz obiektywnych czynników, takich jak sytuacja finansowa, powiązania z regionalnymi strukturami gospodarczymi itd., na proces powstawania i sukcesów przedsiębiorstw w decydującym stopniu wpływają szczególne cechy osobowości przedsiębiorców jako osób podejmujących decyzje w procesie restrukturyzacji gospodarczej. Ta często nie doceniana ani w literaturze, ani w praktyce wspierania przedsiębiorczości problematyka została przedstawiona w tab. 3. Pozytywnie rzuca

Tabela 3. Ocena cech osobowości pod kątem ich znaczenia dla działalności gospodarczej

Cechy	Samooceana	Ocena zewnętrzna
Wiarygodność	1	1
Gotowość do ponoszenia ryzyka	21	20
Zdolność do podejmowania decyzji	14	17
Zdolność do kompromisu	20	21
Oszczędność	16	14
Otwartość, szczerłość	18	15
Pewność siebie	7	4
Umiejętność nawiązywania kontaktów	9	10
Optymizm	11	11
Kreatywność	13	12
Stalość	12	13
Dokładność	10	9
Pilność	5	6
Zdolność empatii	17	18
Odpowiedzialność	2	2
Obowiązkowość	6	7
Posiadanie celu	4	8
Zdolności dostosowawcze	19	19
Dalekowzroczność	15	16
Umiejętność przeprowadzania zamiarów	8	5
Pracowitość	3	3

Źródło: opracowanie własne.

się w oczy powszechna wysoka motywacja założycieli przedsiębiorstw, która sprawia, że pojawiające się początkowo problemy są rozwiązywane z koniecznym zaangażowaniem i nie dochodzi do rezygnacji z przedsięwzięć z chwilą wystąpienia pierwszych trudności. Efekt ten wynika ze struktury motywacji, w której podstawowymi czynnikami są: „chęć działania na własną odpowiedzialność”, potrzeba „lepszego wykorzystania własnych umiejętności” oraz „silne dążenie do samorealizacji”. Wartości materialne, jak „możliwość dobrych zarobków” zajmują dalsze miejsce na liście, przynajmniej w fazie początkowej. Motywacja założycieli firm, zorientowana na wartości związane z samorealizacją, zapewnia solidną podstawę do uporania się z występującymi trudnościami i pełni funkcję stabilizacyjną.

Założyciele firm przypisują cechom osobowości różne znaczenie dla „idealnego” postępowania przedsiębiorcy, co doprowadziło do swoistego nieporozumienia. Dotyczy to pytania, jakie cechy osobowości mają szczególne znaczenie dla skutecznego działania społecznego w ogóle (ocena zewnętrzna) i w jakim stopniu sami założyciele posiadają te cechy (samoocena). Najwyższe wybory w obydwu przypadkach mają takie postawy, jak „wiarygodność”, „odpowiedzialność” i „pracowitość”, co wskazuje na braki w ocenie elementarnych podstaw przedsiębiorczości.

Potwierdza to fakt sytuowania na końcu skali takich cech, jak „gotowość do ponoszenia ryzyka”, „zdolność do kompromisu” czy „zdolność do przystosowania się”.

Pojawia się więc pytanie, jak może wyglądać zależność między niedocenieniem podstawowych cech przedsiębiorczości a trwaniem owych przedsiębiorców na rynku. Prowadząc badania w innym okresie i innym obszarze wyniki są porównywalne i w związku z tym należałoby poświęcić więcej uwagi rozwojowi tych cech osobowości, które są podstawowe dla przedsiębiorczości.

Przeciętny właściciel lub menedżer badanego przedsiębiorstwa to mężczyzna (82%) w wieku ok. 45 lat ze średnim wykształceniem (55%), przeznaczający na szkolenia średnio 9 dni w roku. Odpowiedzi na pytania o liczby wdrożonych nowych technologii, nowych produktów oraz nowych usług umożliwiły podział przedsiębiorstw na te, które nie wprowadziły innowacji, wprowadziły do 3 innowacji, do 10 innowacji i ponad 10 innowacji. W latach 2000-2002 w porównaniu z okresem 1998-2000 zwiększył się procent przedsiębiorstw wdrażających innowacje, szczególnie tych, które wdrożyły od 4 do 10 innowacji. Również w latach 2000-2002, tak jak we wcześniejszym okresie, przedsiębiorstwa te wdrożyły więcej nowych produktów (średnio 2,4 na jedną firmę) aniżeli nowych technologii (średnio 1,1 na firmę) i nowych usług (średnio 0,6 na firmę). Wydaje się, że dominacja innowacji produktowych jest wynikiem przestarzałego parku maszynowego i niedostatku kapitału.

Jednocześnie firmy bardziej sobie cenią nowości rynkowe (nowe dla firmy produkty lub usługi), a także poprawę jakości wzornictwa, kolorystyki i opakowań dające im przewagę na rynku lub obronę ich pozycji rynkowej. Z tych powodów firmy podejmowały działalność innowacyjną, wymieniając równie często jako bezpośredni powód – poszukiwanie nowych rynków zbytu.

Po 2000 r. zmniejszyła się liczba firm, które zastosowały rozwiązania techniczne w postaci dokumentacji i praw stanowiących tzw. zasoby niematerialne, czyli patenty, licencje, wzory użytkowe i własne pomysły racjonalizatorskie, które oprócz technologii stanowią podstawę działalności innowacyjnej.

Zwiększyła się natomiast liczba zgłoszonych wzorów użytkowych, ale przez mniejszą liczbę firm. W badanym okresie nie nastąpiły zmiany związane z większą aktywnością na rzecz zakupu licencji oraz opatentowania rozwiązań technicznych.

Zmienia się znaczenie źródeł innowacji wraz ze stopniem aktywności innowacyjnej. Dominującym źródłem innowacji firm nisko innowacyjnych były własne doświadczenia. Firmy średnio i wysoko innowacyjne wskazywały na udział w targach i konferencjach, korzystanie z krajowych publikacji oraz kontakty z zagranicznymi firmami. Dla firm wysoko innowacyjnych duże znaczenie miały również publikacje zagraniczne, jako istotne źródło informacji o nowościach.

Spore trudności wystąpiły w uzyskaniu od respondentów informacji o wielkościach obrotu i zysku firm; otrzymano je pośrednio dzięki pytaniu: „czy jest Pan(i) zadowolony(a) z osiągniętych zysków?” Słabsze wyniki finansowe i najmniejsze zadowolenie z zysków wykazywali właściciele firm nisko innowacyjnych. Niewiele lepiej wyglądała sytuacja w grupie przedsiębiorstw wdrażających do 10 innowacji, gdzie mały zysk był powiązany z utratą płynności finansowej. Wykazywany brak związku większej aktywności innowacyjnej firm z lepszymi wynikami finansowymi jest rezultatem wzrastających kosztów prowadzenia firm. Szczególnie w dominującej w badaniach branży „inne usługi” większe koszty wiązały się z koniecznością ponoszenia dodatkowych nakładów na podwyższenie standardów jakości produktów w celu sprostanienia rosnącej konkurencji.

5. Zakończenie

Pomimo dynamicznego rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w polskiej gospodarce większość tych podmiotów jeszcze nie okrzepła, znajduje się dopiero w fazie budowania swej pozycji, a często walczy o utrzymanie się na rynku.

Identyfikacja barier i zagrożeń związanych z działaniem na rynku UE wymaga, jak się okazuje, nowej, innej przedsiębiorczości. Choć zwiększyła się aktywność innowacyjna firm, to nadal występuje przewaga innowacji produktowych nad procesowymi. W dalszym ciągu źródłem innowacji, głównie dla firm o małej aktywności innowacyjnej są własne doświadczenia, u pozostałych coraz częściej kontakty z firmami zagranicznymi. Zmienia się także hierarchia ważności czynników ograniczających wprowadzenie innowacji w kierunku większego znaczenia czynników związanych z polityką państwa. Ze względu na to, że prezentowany w referacie materiał empiryczny z konieczności ma charakter wycinkowy, formułowanie bardziej szczegółowych wniosków autor zostawia na później.

Literatura

- Janiuk J., *Strategiczne dostosowanie polskich małych i średnich przedsiębiorstw do konkurencji europejskiej*, Difin, Warszawa 2004.
- Jasiński H.A., *Przedsiębiorstwo innowacyjne na rynku*, Książka i Wiedza, Warszawa 1992.
- Kierunki działań rządu wobec małych i średnich przedsiębiorstw do 2002 roku*, dokument rządowy przyjęty przez Radę Ministrów 2 maja 1999, Ministerstwo Gospodarki.
- Małe i średnie przedsiębiorstwa*, dokument rządowy przyjęty przez Radę Ministrów 26 kwietnia 2000.
- Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 1998-1999*, Polska Fundacja Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Warszawa 2000.
- Rogut A., *Małe i średnie przedsiębiorstwa w integracji ekonomicznej. Doświadczenia Unii Europejskiej. Lekcje dla Polski*, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2002.

MODERN ENTREPRENEURSHIP AS A CONDITION OF THE COMPANY EFFECTIVENESS

Summary

A sample group of one hundred people from small and medium enterprises, which operate in the area of Czestochowa and in its region was investigated. The ground was prepared with the help of questionnaire containing yes/no queries. Now, the collected material is being statistically formulated, and the full compilation will be presented after the whole process is finished. In short, the research was to show some aspects of an area, and a position occupied by employees in their workplace.