

Urban Pauli

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
e-mail: urban.pauli@uek.krakow.pl

MIGRACJA JAKO SZANSA NA WZBOGACANIE KAPITAŁU LUDZKIEGO – DOŚWIADCZENIE POLSKICH PRZEDSIĘBIORCÓW*

MIGRATION AS AN OPPORTUNITY FOR HUMAN CAPITAL ENHANCEMENT – POLISH ENTREPRENEURS EXPERIENCE

DOI: 10.15611/pn.2018.512.16

JEL Classification: J24, L26, M54

Streszczenie: Celem artykułu jest ocena wpływu migracji zarobkowej na poszerzenie wiedzy i rozwój umiejętności osób, które po powrocie założyły własną działalność gospodarczą. Jeśli przyjąć perspektywę rynku pracy, migracja może być procesem, w którym następuje wzbogacanie komponentów kapitału ludzkiego, co pozytywnie wpływa na wymianę wiedzy i umiejętności między krajami (*brain circulation*) oraz na rozwój osobisty migranta. W artykule zaprezentowano wyniki badań przeprowadzonych wśród 54 przedsiębiorców, którzy wyemigrowali do Europy Zachodniej, a po powrocie założyli własne firmy. Uzyskane wyniki wskazują, że w trakcie pobytu za granicą większość z nich pozyskała nową wiedzę, rozwinęła umiejętności, zidentyfikowała/rozwinęła swoje predyspozycje, a także opracowała koncepcję własnej firmy.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, przedsiębiorczość, migracja.

Summary: The main aim of this paper is to discuss the impact of labour migration on knowledge and skills development. In the article the results of the research conducted on a group of 54 Polish entrepreneurs are presented. They migrated to West European countries and after returning they decided to set up own businesses. The data show that migration provided them with an opportunity to increase knowledge, develop skills and identify or strengthen their abilities. Thus, it can be concluded that migration contributed to the development of human capital among the investigated entrepreneurs, which also supports the concept of *brain circulation*.

Keywords: human capital, migration, entrepreneurship.

* Artykuł powstał w ramach grantu na podtrzymanie potencjału badawczego nr 072/WE-KZKL/02/2017/S/7072 realizowanego przez Katedrę Zarządzania Kapitałem Ludzkim Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, finansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

1. Wstęp

Migracja zarobkowa jest procesem o kluczowym znaczeniu dla kształtowania się rynku pracy w Europie. Sytuacja ta dotyczy w szczególności Polski, która po przystąpieniu do Unii Europejskiej zanotowała znaczny odpływ pracowników. W debacie dotyczącej skutków migracji szczególną uwagę zwracano na negatywne skutki wyjazdu osób o wysokim potencjale i kwalifikacjach i wskazywano, że Polska może doświadczyć zjawiska „drenażu mózgów” (*brain drain*). Ostatnie badania dotyczące migracji zarobkowej wskazują jednak, że można ją traktować jako jeden z etapów aktywności zawodowej. Część osób po spędzeniu kilku lat za granicą podejmuje decyzję o powrocie, co jest uwarunkowane m.in.: tęsknotą za rodziną, problemami z aklimatyzacją, osiągnięciem zakładanych celów zawodowych, zwiększeniem szans na znalezienie pracy w Polsce, poprawą sytuacji gospodarczej w kraju, poprawą sytuacji materialnej czy możliwością założenia własnej firmy. W sytuacji tej w większym stopniu następuje zjawisko wymiany/cyrkulacji kapitału ludzkiego (niż „drenażu mózgów”), co przynosi korzyści dla kraju ojczystego, przyjmującego i samego pracownika.

Głównym problemem badawczym, który został podjęty w tym artykule, jest zagadnienie wzbogacania kapitału ludzkiego polskich przedsiębiorców w trakcie ich pobytu za granicą. W badaniach przyjęto, że wiedza, umiejętności i postawy potrzebne w prowadzeniu działalności gospodarczej mogą być rozwijane i nabywane poprzez zróżnicowane doświadczenia zawodowe i pozazawodowe, jakich doświadcza jednostka, będąc na migracji. Głównymi pytaniami, które zostały sformułowane na etapie konceptualizacji badań, były: (1) *Czy osoby, które powróciły do Polski z migracji zarobkowej, pozyskały za granicą nową wiedzę?*; (2) *Czy rozwinęły umiejętności?*; (3) *Czy nabyły/zidentyfikowały/rozwinęły swoje postawy, predyspozycje?*; (4) *W jaki sposób rozwijały/nabywały te komponenty KL?*; (5) *Czy są one wykorzystywane w prowadzeniu własnej działalności?*.

2. Teoretyczne podstawy badań

2.1. Sposoby wzbogacania kapitału ludzkiego

Kapitał ludzki definiowany jest jako ogół wiedzy, umiejętności, zdolności, postaw i wartości ucieleśnionych w ludziach, które mają określoną wartość i stanowią źródło dochodów dla właściciela kapitału ludzkiego [Pocztowski 2007, s. 41]. Część z wymienionych komponentów jest wrodzona i nie podlega modyfikacjom, część natomiast może stanowić przedmiot rozwoju i doskonalenia. Działania podejmowane w celu wzbogacenia kapitału ludzkiego traktowane są jako inwestycje, gdyż wymagają ponoszenia nakładów finansowych i niefinansowych oraz obarczone są ryzykiem [Lipka 2010, s. 32]. Inwestycje te mogą przybierać zróżnicowane formy, które w sposób ogólny można zaklasyfikować do jednej z czterech kategorii zapro-

ponowanych przez G. Beckera [1962]: aktywność na stanowisku pracy, edukacja, inwestycje w inne rodzaje wiedzy i płaca zasadnicza. Mając na uwadze cel artykułu, w prowadzonych rozważaniach uwzględniono te działania ukierunkowane na wzbogacanie kapitału ludzkiego, które mogą być realizowane przez osobę, która podjęła decyzję o migracji. W ramach tych aktywności wymienić należy w szczególności:

- szkolenia realizowane przez instytucje rynkowe umożliwiające pozyskanie wiedzy i umiejętności ogólnych lub specyficznych (takich, które mogą być wykorzystane w wąskiej grupie organizacji lub stanowisk),
- konferencje, seminaria – poszerzające wiedzę ogólną,
- kursy, studia podyplomowe podnoszące poziom wykształcenia lub umożliwiające pozyskanie kwalifikacji,
- szkolenia stanowiskowe – ukierunkowane na rozwój specyficznych umiejętności wykorzystywanych w danej organizacji,
- instruktaż – realizowany przez przełożonego lub bardziej doświadczonych pracowników,
- coaching i mentoring – umożliwiające rozwój umiejętności, ale i kształtowanie postaw.

Podjęcie działań rozwojowych z wykorzystaniem każdej z tych metod może być zainicjowane przez indywidualną osobę lub też przez organizację zatrudniającą ją jako pracownika. W zrealizowanych badaniach przyjęto, że takie sytuacje mogą mieć również miejsce w odniesieniu do migrantów. W kraju goszczącym mogą oni samodzielnie podejmować decyzje o doksztalcaniu, rozwoju lub mogą uczestniczyć w różnego rodzaju aktywnościach, na które kieruje ich pracodawca. Dodatkowo istotną formą wzbogacania kapitału ludzkiego jest samo wykonywanie obowiązków zawodowych, gdyż ze względu na potencjalne różnice występujące między przedsiębiorstwami i specyfiką rynku w kraju ojczystym i goszczącym nowe doświadczenia zawodowe mogą wpływać na pozyskanie wiedzy, rozwój umiejętności i kształtowanie postaw.

2.2. Wpływ migracji na rozwój talentów

Według danych GUS [2012], wzrost liczby osób wyjeżdżających do innych krajów europejskich w poszukiwaniu pracy po przystąpieniu Polski do UE (2004 do 2005) wynosił ponad 64%. Pomimo że obecnie nie odnotowuje się już tak znaczącej dynamiki, wielu polskich obywateli wciąż podejmuje decyzję o podjęciu pracy za granicą, a migracja jest kluczowym czynnikiem determinującym zmiany na rynku pracy w Europie. Powody migracji są najczęściej analizowane z uwzględnieniem dwóch kategorii czynników: przyciągających i wypychających (*pull-push factors*) [King 2012]. Do czynników wypychających należą m.in.: brak zatrudnienia, brak perspektyw zawodowych czy zła sytuacja materialna. Do przyciągających zaliczyć można natomiast: lepsze perspektywy zawodowe, wyższe wynagrodzenie, lepszy standard życia [Zikic 2015].

W początkowych latach rozszerzenia UE kwestia migracji zarobkowej analizowana była głównie w kontekście „drenażu mózgów” (*brain drain* – utrata istotnych zasobów KL przez kraje, z których następowała migracja) oraz „pozyskiwania mózgów” (*brain gain* – wskazującego na korzyści uzyskiwane przez kraje przyjmujące) [Makulec 2013]. Ze względu na zmianę kierunków migracji, przenoszenie się migrantów między krajami, a przede wszystkim coraz częstsze powroty do krajów ojczystych zjawiska „drenażu i pozyskiwania mózgów” analizuje się obecnie w szerszym kontekście, definiując jako „cyrkulację/wymianę mózgów” (*brain circulation/exchange*) [Zaiceva, Zimmermann 2012]. Zgodnie z tym podejściem migracja, a następnie powrót, przynosi trójstronne korzyści – dla kraju goszczącego, kraju pochodzenia oraz pracownika/migranta. Będąc za granicą migranci:

- wykorzystują w pracy zawodowej elementy KL nabyte w kraju ojczystym – co jest korzyścią dla kraju goszczącego,
- wzbogacają swoją wiedzę i umiejętności, wykonując nowe zadania; identyfikują swoje zdolności, predyspozycje dzięki pracy w odmiennym kulturowo środowisku oraz często wykonując pracę niezwiązaną z wyuczonym zawodem – co jest korzyścią dla migranta,
- wykorzystują pozyskane lub rozwinięte elementy KL w pracy zawodowej po powrocie – co jest korzyścią dla kraju ojczystego.

Zgodnie z nowym podejściem powrót do kraju pochodzenia jest naturalnym etapem, który następuje, gdy osoba wyjeżdżająca zrealizuje swoje cele. Cele te mogą dotyczyć m.in. pozyskania środków finansowych, rozwoju kompetencji czy zdobycia nowego doświadczenia [de Haas i in. 2015]. Korzyści w postaci wzbogacenia kapitału ludzkiego lub pozyskania kapitału finansowego są w dalszej kolejności przeznaczane na ustabilizowanie swojej sytuacji zawodowej w kraju pochodzenia.

Jedną z aktywności zawodowych, podejmowaną przez powracających migrantów, jest zakładanie własnej firmy. Na podstawie badań Naudé i in. [2015] wskazali, że powracający migranci, zakładający swoje firmy, odgrywają istotną rolę w rozwoju sektora MŚP oraz w tworzeniu miejsc pracy. Badania nad wyborami zawodowymi powracających migrantów potwierdzają, że korzyści i doświadczenia uzyskane za granicą pozytywnie wpływają na rozwój postaw przedsiębiorczych. Można zatem uznać, że migracja zarobkowa pozwala rozwijać kompetencje i aktywować/odkrywać zdolności wymagane do prowadzenia własnego biznesu.

3. Cel i zakres badań

Głównym celem przeprowadzonych badań była identyfikacja i analiza stopnia, w jakim wyjazd za granicę wspiera wzbogacanie kapitału ludzkiego wykorzystywanego w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej. Założono, że w wyniku migracji następuje poszerzenie wiedzy, rozwój umiejętności, a także identyfikacja predyspozycji i zdolności, które pozytywnie wpływają na kształtowanie się postaw

przedsiębiorczych. Dla przeprowadzonych badań sformułowano następujące pytania badawcze:

1. Czy wyjazd za granicę pozwolił na wzbogacenie kapitału ludzkiego w postaci pozyskania nowej wiedzy lub rozwoju umiejętności?
2. W jaki sposób nastąpiło wzbogacenie kapitału ludzkiego za granicą?
3. W jakim stopniu pozyskane komponenty kapitału ludzkiego były wykorzystane w zakładaniu własnej działalności gospodarczej?

Badania zostały przeprowadzone na grupie 54 polskich przedsiębiorców (zob. tab. 1), którzy przed założeniem firmy przebywali za granicą powyżej 12 miesięcy (założenie to wprowadzono, by wyeliminować krótkookresową/sezonową migrację zarobkową). W badaniach zastosowano dobór celowy respondentów, a kryteriami selekcji były: prowadzenie własnej działalności gospodarczej oraz okres przebywania na migracji (jak wspomniano wcześniej, minimum 12 miesięcy). Badania przeprowadzono z wykorzystaniem telefonicznego wywiadu kwestionariuszowego.

Tabela 1. Charakterystyka respondentów

Kryterium	<i>N</i>	%
Płeć		
Mężczyzna	29	54
Kobieta	25	46
Wiek		
Poniżej 40 lat	19	35
Między 40 a 45 lat	19	35
46 i więcej	16	30
Poziom wykształcenia		
Podstawowe	1	2
Zawodowe	12	22
Średnie	30	56
Wyższe	11	20
Sytuacja zawodowa przed wyjazdem		
Bezrobotny/a	11	20
Właśnie ukończyłem/am szkołę	0	0
Prowadziłem/am własny biznes	4	7
Studiowałem/am i pracowałem/am	1	2
Pracowałem/am w mikrofirmie	9	17
Pracowałem/am w małej firmie	13	24
Pracowałem/am w średniej firmie	2	4
Pracowałem/am w dużej firmie	4	7
Zostałem zwolniony/a	10	19

Źródło: badania własne.

Większość respondentów powróciła do Polski w ciągu ostatnich 5 lat (61%) i w 70% przypadków są to osoby do 45 roku życia. Większość badanych przed wyjazdem miała wykształcenie średnie (56%), a dodatkowe 22% wykształcenie zawodowe. W momencie wyjazdu 39% badanych nie posiadało pracy – 20% było bezrobotnych, a 19% zostało zwolnionych.

Tabela 2. Charakterystyka przedsiębiorstw

Kryterium	N	%
Okres funkcjonowania		
Do 18 miesięcy	15	28
19-36 miesięcy	13	24
37-72 miesiące	12	22
Pow. 72 miesięcy	14	26
Profil działalności		
Budownictwo, wykończenie wnętrz	15	28
Handel detaliczny	6	11
Usługi dla osób starszych	5	9
Fryzjerstwo	5	9
Usługi gastronomiczne, catering	4	7
Usługi transportowe	4	7
Architektura, projektowanie wnętrz	3	6
Usługi porządkowe, sprząatanie	3	6
Pozostałe	2	17
Rynek działania		
Lokalny	28	52
Regionalny	14	26
Krajowy	8	15
Międzynarodowy	4	7

Źródło: badania własne.

Przedsiębiorstwa założone przez badanych migrantów działają głównie na rynku lokalnym (52%) lub regionalnym (26%). Wśród profilu działalności dominują usługi (zob. tab. 2). Ponad jedna czwarta badanych prowadzi firmę zajmującą się budownictwem lub wykończeniem wnętrz.

4. Wyniki badań

Większość respondentów (72%) deklaruje, że pozyskała nową wiedzę, pracując za granicą (zob. tab. 3). Nowa wiedza powiązana była najczęściej z wyuczonym

zawodem (39%), jednak w 33% przypadków umożliwiła podjęcie nowych zadań. W odniesieniu do umiejętności rozwój zadeklarowało 78% badanych (zob. tab. 3). W ponad połowie przypadków rozwinięte umiejętności umożliwiły wykonywanie nowych i bardziej złożonych zadań, co wskazuje na istotną korzyść uzyskaną przez migrantów.

Tabela 3. Pozyskanie nowej wiedzy i rozwój umiejętności

Czy będąc za granicą, pozyskał Pan/i nową wiedzę?	N	%
Tak, tę powiązaną z wyuczonym zawodem	21	39
Tak, pozwalającą na wykonywanie nowych, bardziej złożonych zadań	18	33
Tak, tę niepowiązaną z moim zawodem, umożliwiającą znalezienie pracy	5	9
Nie, nie pozyskałem/am nowej wiedzy	15	28
Czy będąc za granicą, rozwinął Pan/i swoje umiejętności?	N	%
Tak, te bezpośrednio powiązane z moim zawodem	8	15
Tak, pozwalające na wykonywanie nowych bardziej złożonych zadań	29	54
Tak, te niepowiązane z moim zawodem, umożliwiające znalezienie pracy	5	9
Nie, nie rozwinąłem/am umiejętności	12	22

Źródło: badania własne.

Pozyskanie nowej wiedzy i rozwój umiejętności nastąpił głównie przez *realizację bardziej złożonych i różnicowanych zadań* – taką odpowiedź wskazał co trzeci badany (zob. tab. 4). Nowa wiedza w 33% przypadków została pozyskana dzięki instrukcjom przekazywanym przez bardziej doświadczonych pracowników. Taką formę rozwoju umiejętności wskazał również niemal co piąty badany. Relatywnie niski jest udział bardziej ustrukturyzowanych, sformalizowanych form rozwoju kompetencji. W przypadku wiedzy 24% respondentów deklaruje, że pozyskało ją dzięki uczestnictwu w szkoleniach i kursach (organizowanych przez pracodawców lub wynikających z własnej inicjatywy), w przypadku umiejętności udział ten był niższy i wynosił 13%. Ponad jedna czwarta respondentów pozyskała nową wiedzę poprzez samokształcenie.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że pozyskana wiedza i rozwinięte umiejętności są wykorzystywane obecnie przy prowadzeniu własnej firmy, przy czym wiedza ma większe znaczenie niż umiejętności. Ponad połowa badanych (52%) wskazuje, że pozyskana wiedza jest obecnie *kluczowa* lub *wykorzystywana w dużym stopniu*. W przypadku umiejętności udział tych odpowiedzi wynosi 48%.

Istotnym elementem badań było również pozyskanie informacji o tym, w którym momencie migranci podjęli decyzję o założeniu własnej firmy – czy pomysł pojawił się przed wyjazdem, w jego trakcie czy po powrocie do kraju. Większość respondentów postanowiła założyć własny biznes w trakcie pobytu za granicą (46%) (zob. tab. 6), jednak ponad jedna trzecia z nich musiała go zmodyfikować po powro-

Tabela 4. Sposoby pozyskiwania nowej wiedzy i rozwoju umiejętności

W jaki sposób pozyskał/a Pan/i nową wiedzę	<i>N</i>	%
Poprzez realizację bardziej złożonych i zróżnicowanych zadań	18	33
Dzięki instrukcjom przekazywanym przez bardziej doświadczonych współpracowników	18	33
Poprzez udział w szkoleniach, kursach organizowanych przez pracodawcę	6	11
Poprzez udział w szkoleniach, kursach, na które sam/a się zapisał/am	7	13
Poprzez samokształcenie	14	26
W jaki sposób rozwinął/ęła Pan/i swoje umiejętności	<i>N</i>	%
Poprzez realizację bardziej złożonych i zróżnicowanych zadań	18	33
Dzięki instrukcjom przekazywanym przez bardziej doświadczonych współpracowników	12	22
Poprzez udział w szkoleniach, kursach organizowanych przez pracodawcę	6	11
Poprzez udział w szkoleniach, kursach, na które sam/a się zapisał/am	1	2
Poprzez obserwację bardziej doświadczonych współpracowników	5	9

Źródło: badania własne.

Tabela 5. Stopień wykorzystania wiedzy i umiejętności pozyskanych za granicą

W jakim stopniu pozyskana wiedza jest wykorzystywana obecnie przy prowadzeniu własnej działalności?	<i>N</i>	%
Jest kluczowa, dzięki niej prowadzę obecny biznes	7	13
Jest wykorzystywana w dużym stopniu	21	39
Jest wykorzystywana częściowo	10	19
Raczej nie jest wykorzystywana	0	0
Zupełnie nie jest wykorzystywana	1	2
W jakim stopniu umiejętności te są wykorzystywane obecnie przy prowadzeniu własnej działalności?	<i>N</i>	%
Są kluczowe, dzięki nim prowadzę swój obecny biznes	5	9
Są wykorzystywane w dużym stopniu	21	39
Są wykorzystywane częściowo	13	24
Raczej nie są wykorzystywane	1	2
Zupełnie nie są wykorzystywane	2	4

Źródło: badania własne.

cie. Blisko co czwarty badany (26%) zadeklarował, że pomysł pojawił się dopiero po powrocie, a 28% miało już koncepcję własnej firmy przed wyjazdem.

Respondenci zostali również zapytani, czy przy zakładaniu firmy potrzebne były szczególne uzdolnienia i umiejętności i czy nabyli je w trakcie migracji. Według 39% badanych rozpoczęcie własnej działalności wymagało szczególnych kompe-

Tabela 6. Moment, w którym pojawił się pomysł na własny biznes

Które z poniższych określić najlepiej opisuje proces tworzenia koncepcji firmy, tego, jakie produkty i usługi będzie ona świadczyła?	N	%
Pomysł powstał jeszcze przed wyjazdem za granicę	15	27,5
Pomysł powstał, gdy byłem/-am za granicą	15	27,5
Pomysł powstał, kiedy byłem/-am za granicą, jednak po powrocie do kraju wymagał modyfikacji	10	19
Pomysł powstał dopiero po powrocie do kraju	14	26

Źródło: badania własne.

tencji, a dwie trzecie z nich rozwinęło je za granicą. Uczestnicy badania wskazali również dodatkowe, związane z migracją, korzyści w zakresie rozwoju KL. Co czwarty badany uznał, że wyjazd był *ciekawym doświadczeniem życiowym*, które umożliwiło rozwój osobisty (poprzez: *nabycie pewności siebie, większą samoświadomość, zwiększenie odporności na stres, wzrost samooceny*). Dodatkowo 26% badanych stwierdziło, że nabyli *cenne doświadczenie zawodowe*, 17% wskazało na *poszerzenie swojej wiedzy*, 11% na *rozwój umiejętności*, a 15% na poprawę *znajomości języka obcego*.

5. Podsumowanie i wnioski

Uzyskane wyniki wskazują, że migracja wzbogaciła kapitał ludzki badanych osób. Nawiązując do przedstawionych w pierwszej części artykułu rozważań, należy wskazać, że wyjazd za granicę w istotny sposób przyczynił się do nabycia lub rozwoju poszczególnych jego komponentów, które wykorzystywane są w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej. Potwierdza to fakt, że jedynie 7% badanych prowadziło przed wyjazdem własny biznes i tylko 28% miało pomysł na firmę przed wyjazdem. W pozostałych przypadkach praca za granicą pozwoliła na pozyskanie nowej wiedzy (w 33,3% umożliwiającej realizowanie nowych zadań, w 9,3% niezwiązanej z zawodem), rozwój umiejętności (w 53,7% umożliwiających realizowanie nowych zadań, w 9,3% niezwiązanych z zawodem), a także rozwój osobisty (większa samoświadomość, wyższa samoocena, odporność na stres). Pozyskana wiedza i umiejętności są w wielu przypadkach kluczowe lub wykorzystywane w dużym stopniu przy prowadzeniu firmy. W odniesieniu do badanych przedsiębiorców miarą tej efektywności może być rozwój i sukces własnego biznesu. W 72% firmy te działają na rynku ponad 18 miesięcy, co wskazuje na przetrwanie najtrudniejszego okresu funkcjonowania – według danych PARP [2017] przeżywalność firm z sektora MŚP w pierwszym roku wynosi 68,9%.

Wyniki przeprowadzonych badań potwierdzają również, że w badanej grupie przedsiębiorców w większym stopniu występuje zjawisko „cyrkulacji/wymiany mózgow” niż „drenażu”. Osoby te podczas pobytu za granicą wykorzystywały wiedzę

i umiejętności nabyte w Polsce, jednak zgodnie z udzielonymi odpowiedziami w trakcie migracji wzbogaciły posiadane kompetencje. Powrót do kraju oraz stopień wykorzystania nowej wiedzy i umiejętności w prowadzeniu biznesu wskazuje, że osoby te czerpią korzyści z rozwoju, jaki miał miejsce w kraju goszczącym. Fakt, że większość z tych osób (93%) nie prowadziła własnej działalności przed wyjazdem, pozwala stwierdzić, że w trakcie pobytu za granicą osoby te zidentyfikowały u siebie predyspozycje lub zdolności do podejmowania działań przedsiębiorczych.

Literatura

- Becker G.S., 1962, *Investment in human capital: A theoretical analysis*, The Journal of Political Economy, volume 70, Issue 5, part 2.
- De Haas H., Fokkema T., Fihri M.F., 2015, *Return migration as failure or success?* Journal of International Migration and Integration, 16(2), s. 415-429.
- GUS, 2012, *Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004-2011*, Materiały na konferencję prasową w dniu 25.09.2012, Źródło https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/LU_infor_o_rozm_i_kierunk_emigra_z_polski_w_latach_2004_2011.pdf.
- King R., 2012, *Theories and typologies of migration: An overview and primer*, Willy Brandt Series of Working Papers in International Migration and Ethnic Relations, <http://www.mah.se/upload/Forskningssentrum/MIM/WB/WB%203.12.pdf>.
- Lipka A., 2010, *Inwestycje w kapitał ludzki organizacji w okresie koniunktury i dekonunktury*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Warszawa.
- Makulec A., 2013, *Konsekwencje migracji wysoko wykwalifikowanego kapitału ludzkiego dla krajów wysyłających i migrantów na przykładzie personelu medycznego*, CMR Working Papers 61/119, Centrum badań nad migracjami Uniwersytetu Warszawskiego, http://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2016/10/Makulec_CM_R_WORKING_PAPER_FIN_1.pdf.
- Naudé W., Siegel M., Marchand K., 2015, *Migration, entrepreneurship and development: A critical review*, UNU-MERIT Working Papers.
- Pocztowski A., 2007, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, PWE, Warszawa.
- Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce 2017, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, https://www.parp.gov.pl/images/PARP_publications/pdf/raport%20o%20stanie%20sektora%20msp%20w%20polsce_2017.pdf.
- Sandberg J., Pinnington A. H., 2009, *Professional competence as ways of being: an existential ontological perspective*, Journal of Management Studies, vol. 7, no. 46, s. 1138-1170.
- Zaiceva A., Zimmermann K.F., 2012, *Returning Home at Times of Trouble? Return Migration of EU Enlargement Migrants during the Crisis*, no. 7111, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Zikic J., 2015, *Skilled migrants' career capital as a source of competitive advantage: implications for strategic HRM*, The International Journal of Human Resource Management, vol. 26, no. 10, s. 1360-1381.