



Prace studialne

Research studies

Streszczenie w języku nietechnicznym

Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości w sektorze MŚP

Praca powstała w ramach projektu współfinansowanego
ze środków Unii Europejskiej w ramach
Programu Operacyjnego Pomoc Techniczna 2014-2020



Warszawa 2018



Jednostka opracowująca raport

The name of the unit developing the report
Centrum Badań i Edukacji Statystycznej GUS
Research and Statistical Education Centre

Kierownik projektu

Supervisor
Elżbieta Stańczyk

Zespół autorski

Editorial team

Dominik Dąbrowski, Jadwiga Frączyk, Patrycja Gałązka-Seliga, Agata Girul, Tomasz Grabowski, Stanisław Kamiński, Danuta Komarowska, Jacek Kotowski, Małgorzata Kowalska, Krzysztof Łobos, Gabriela Okoń, Alicja Pietrusiewicz, Elżbieta Stańczyk, Marzena Starzyńska

pod kierunkiem

supervised by
Elżbiety Stańczyk
Krzysztofa Łobosa

Tablice

Tables

Anna Antczak, Agata Girul, Aneta Madajczak, Agnieszka Monczak, Daria Pluta, Alicja Sobków, Elżbieta Szczepanowska, Marta Woźniakiewicz

Konsultanci naukowi

Scientific consultants

prof. dr hab. Jerzy Cieślik, Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie,
prof. dr hab. Krzysztof Jajuga, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu,
prof. dr hab. Marek Walesiak, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu,
dr hab. Andrzej Dudek, prof. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu,
dr hab. Krzysztof Safin, prof. Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu

Tłumaczenie

Translation

Grzegorz Pawlaczek

Skład i opracowanie graficzne

Typesetting and graphics

Anna Litewka, Leszek Łukaszewicz, Wojciech Szpakowski

ISBN -

Raport dostępny na stronie internetowej stat.gov.pl

Report available on website

Przy publikowaniu danych GUS prosimy o podanie źródła

When publishing Statistics Poland data — please indicate the source

Druk raportu współfinansowany ze środków Unii Europejskiej

Spis treści

	str.
Spis treści	3
Wstęp.....	4
Metody badania.....	5
Wybrane wyniki analizy danych.....	7
Relacje pomiędzy czynnikami związanymi z zarządzaniem przedsiębiorstwem a jego rozwojem i wzrostem.....	10
Znaczenie czynników otoczenia lokalnego i instytucjonalnego oraz wsparcia zewnętrznego dla rozwoju przedsiębiorczości MŚP.....	15
Technika modelowania równań strukturalnych (SEM).....	19
Podsumowanie.....	22

Spis map

	str.
Mapa 1. Przedsiębiorstwa rodzinne (w % badanych przedsiębiorstw).....	9
Mapa 2. Odsetek przedsiębiorstw, które planują w perspektywie najbliższych 3 lata ponieść nakłady na wzrost zatrudnienia specjalistów.....	12

Spis rysunków

	str.
Rys. 1. Struktura badanej zbiorowości według klas wielkości oraz według powiązań osobowo-kapitałowych i organizacyjnych z innymi podmiotami z wyróżnieniem grupy przedsiębiorstw rodzinnych.....	8
Rys. 2. Wskaźnik rozwoju przedsiębiorstw według wybranych charakterystyk działalności.....	10
Rys. 3. Miary wzrostu badanych przedsiębiorstw a zmiany systemu zarządzania.....	11
Rys. 4. Zmiany w poziomie zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach a zmiany systemu zarządzania według województw.....	11
Rys. 5. Miary wzrostu badanych przedsiębiorstw a współpraca sieciowa.....	13
Rys. 6. Poziom znaczenia dla rozwoju przedsiębiorstwa i osiągnięcia sukcesu wybranych działań w zakresie planowania strategicznego.....	14
Rys. 7. Poziom znaczenia dla rozwoju przedsiębiorstwa i osiągnięcia sukcesu wybranych działań w zakresie wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych.....	15
Rys. 8. Poziom znaczenia dla rozwoju przedsiębiorstwa i osiągnięcia sukcesu wybranych charakterystyk otoczenia lokalnego (powiatu/gminy/miejscowości).....	16
Rys. 9. Poziom znaczenia dla rozwoju przedsiębiorstwa i osiągnięcia sukcesu wybranych charakterystyk otoczenia instytucjonalnego.....	17
Rys. 10. Poziom znaczenia dla rozwoju przedsiębiorstwa i osiągnięcia sukcesu wybranych możliwości wsparcia instytucjonalnego.....	18
Rys. 11. Poziom oceny znaczenia możliwości otrzymania pomocy od jednostek samorządu terytorialnego w staraniu się o środki finansowe z funduszy unijnych.....	18
Rys. 12. Model 1 układ zależności między wybranymi determinantami sukcesu przedsiębiorstw z grupy MŚP, a wybranymi zmiennymi zależnymi, określającymi ten sukces.....	20
Rys. 13. Model 2 – układ zależności między wybranymi determinantami sukcesu przedsiębiorstw z grupy MŚP, a wybranymi zmiennymi zależnymi, określającymi ten sukces.....	21

Wstęp

Celem pracy badawczej „Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości w sektorze MŚP” było przygotowanie metodologii pozyskiwania przez statystykę publiczną nowych danych (cech i wskaźników) służących kompleksowej ocenie krajowych i regionalnych uwarunkowań rozwoju przedsiębiorczości w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, głównie w oparciu o opinie przedsiębiorców.

W niniejszej pracy badawczej głównie zwrócono uwagę na istotne z punktu widzenia przedsiębiorców czynniki rozwoju przedsiębiorczości w wymiarze sukcesu. W szczególności skoncentrowano się na dotychczas nie uwzględnianych w badaniach GUS uwarunkowaniach wewnętrznych (m.in. takich jak: system zarządzania jednostką, orientacja przedsiębiorcza, orientacja rynkowa, działania w zakresie planowania strategicznego, formy i kierunki współpracy z innymi podmiotami), a także na specyficznych uwarunkowaniach otoczenia lokalnego i instytucjonalnego. Takie ujęcie zakresu przedmiotowego badania było przedsięwzięciem nowatorskim dla statystyki publicznej. Na ogół przedmiotem badań z zakresu rozwoju przedsiębiorczości sektora MŚP były uwarunkowania zewnętrzne, w tym głównie bariery i przeszkody działalności przedsiębiorstw.

Przy opracowywaniu metodologii badania przyjęto, że pojęcie sukces przedsiębiorstwa można scharakteryzować wynikami w zakresie wzrostu, rozwoju, pozycji konkurencyjnej, planów rozwojowych, a także aktualnej równowagi przedsiębiorstwa na rynku. W wyniku przeprowadzonego badania ankietowego w ramach pracy badawczej „Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości w sektorze MŚP” zebrano dane, które umożliwiły opisanie wyżej wymienionych miar składowych sukcesu w sposób bezpośredni bądź pośredni, przy wykorzystaniu cech ujętych w kwestionariuszu ankiety.

Praca badawcza została zrealizowana w dwóch etapach. W pierwszym etapie zorganizowano i przeprowadzono dwa panele dyskusyjne z wybraną grupą przedsiębiorców (tzw. badanie fokusowe) oraz opracowano metodologię badania, w tym: kwestionariusz ankiety i wstępną listę wskaźników, a także metodę zbierania danych od przedsiębiorców. Podsumowanie pierwszego etapu prac, wraz z zaprojektowanym kwestionariuszem ankiety, zawierał raport wstępny (metodologiczny).

W drugim etapie realizacji pracy badawczej przeprowadzono w skali całego kraju badanie ankietowe (na przełomie 2017 r. i 2018 r.) oraz opracowano otrzymane dane.

Badanie ankietowe miało również na celu przetestowanie oraz ocenę narzędzia, które mogłoby być wykorzystane w innych badaniach. Jego pilotażowy charakter umożliwił pozyskanie informacji od respondentów na temat trudności, jakie wiązały się z wypełnieniem kwestionariusza ankiety, np. na temat czasu potrzebnego na wypełnienie kwestionariusza, czy ze zrozumieniem pojęć, które uznano za powszechnie znane, a jednak mogły okazać się niezrozumiałe dla ankietowanych.

Na podstawie zebranego materiału przygotowano zbiór tablic wynikowych w formacie .xlsx oraz zaprezentowano wyniki analizy danych, w tym propozycję modelu zależności statystycznych pomiędzy wybranymi uwarunkowaniami sukcesu przedsiębiorstw z grupy MŚP, a zmiennymi określającymi ten sukces (aspekty osobowe, zarządzanie przedsiębiorstwem, otoczenie lokalne i instytucjonalne).

Przygotowana w programie Excel baza tablic wynikowych zawiera m.in. strukturę uzyskanych od respondentów wybranych odpowiedzi oraz obliczone wskaźniki w przekroju: województw, klas wielkości przedsiębiorstwa, sekcji PKD, okresu funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz rodzaju rynku na którym działało przedsiębiorstwo i także w podziale na jednostki niezależne, partnerskie, powiązane. Dodatkowo wyróżniono dla wybranych zakresów danych przedsiębiorstwa rodzinne.

Łącznie opracowano 39 wskaźników, bazując na wstępnych założeniach metodologicznych. Opracowane wskaźniki umożliwiają m.in. określenie oceny poziomu rozwoju przedsiębiorstw (kierunku i tempa zmian) w zależności od wybranych czynników otoczenia lokalnego i instytucjonalnego, czynników wewnętrznych czy poziomu osiągniętych wyników finansowych, źródeł finansowania.

Metody badania

Pracę badawczą „Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości w sektorze MŚP” zrealizowano w skali całego kraju.

Informacje i opinie, które pozyskano od respondentów dotyczyły bieżącej sytuacji przedsiębiorstwa. Nieliczne pytania ankiety odwoływały się do subiektywnej oceny rozwoju przedsiębiorstwa w odniesieniu do ostatniego 3-letniego okresu, a także do opinii nt. perspektyw rozwoju przedsiębiorstwa w ciągu najbliższych 3 lat. Dodatkowo wykorzystano wtórnie dane dot. 2016 r. (np. wielkość obrotu netto oraz sumę bilansu aktywów) uzyskane na podstawie, realizowanego przez GUS w 2017 r., obowiązkowego sprawozdania SP (Roczna ankieta przedsiębiorstwa).

Podmiotem badania były przedsiębiorstwa sektora niefinansowego o liczbie pracujących: 10-49 (tj. przedsiębiorstwa małe) oraz 50-249 pracujących (tj. przedsiębiorstwa średnie)¹, które prowadziły działalność w 2016 r. i złożyły sprawozdanie SP „Roczna ankieta przedsiębiorstwa” z zakresu wyników działalności w 2016 r.) – łącznie 72 623 jednostki.

Jednym z narzędzi badawczych były dwa panele eksperckie w formie dyskusji panelowych, tzw. badania fokusowe. Celem zorganizowanych spotkań panelowych było m.in. uszczegółowienie zakresu przedmiotowego badania, doprecyzowanie uwarunkowań przedsiębiorczości, określenie czynników, które mogą być stymulantami wzrostu i rozwoju przedsiębiorstw z grupy MŚP. W trakcie dyskusji panelowej zebrano od ekspertów, posiadających doświadczenie w zarządzaniu przedsiębiorstwem, opinie nt. najważniejszych determinant rozwoju przedsiębiorstw i osiągania szeroko rozumianego sukcesu oraz inne informacje, istotne z punktu widzenia opracowywania metodologii badania, a w szczególności kwestionariusza ankiety na potrzeby przewidzianego w późniejszym etapie badania ankietowego.

Badania fokusowe miały charakter dyskusji prowadzonej przez moderatora, w której uczestniczyło kilka osób. Zadaniem moderatora było właściwe ukierunkowanie rozmowy oraz zachęcanie zaproszonych osób do aktywności. Dyskusja przebiegała według określonego scenariusza, na potrzeby którego ramy do dyskusji zostały zaproponowane przez ekspertów reprezentujących resort statystyki publicznej i ekspertów zewnętrznych reprezentujących środowisko naukowe.

Badanie fokusowe, na które zaproszono ekspertów posiadających doświadczenie w zarządzaniu przedsiębiorstwem (sektora MŚP), zostały przeprowadzone we Wrocławiu i w Radomiu.

Drugim narzędziem badawczym, które umożliwiło pozyskanie nowych danych było badanie ankietowe (ze statusem badania dobrowolnego) przeprowadzone w skali całego kraju, w okresie od 18.12.2017 r. do 31.01.2018 r. wśród 72,6 tys. przedsiębiorców.

Badanie przeprowadzono w wersji elektronicznej – przy pomocy specjalnie opracowanego formularza elektronicznego o nazwie MŚP i przy wykorzystaniu Portalu Sprawozdawczego GUS. W sporadycznych przypadkach istniała możliwość wypełnienia formularza ankiety w wersji papierowej. Na ogół formularz w wersji papierowej wypełniali właściciele przedsiębiorstw, do których zwracało się biuro rachunkowe, odpowiedzialne m.in. za przesyłanie sprawozdań tylko finansowych, albo też, do których bezpośrednio zwracali się ankieterzy.

łącznie otrzymano od respondentów 44,9 tys. ankiet (w tym 1,6 tys. ankiet, które nie były w całości wypełnione), co stanowiło 62% ogólnej liczby podmiotów objętych badaniem.

Cztery główne działy tematyczne formularza ankiety zawierały przeważnie pytania o charakterze jakościowym, umożliwiające zebranie od przedsiębiorców opinii nt. prowadzonej działalności oraz oceny skali znaczenia i siły oddziaływania zaproponowanych grup czynników na rozwój i osiąganie sukcesu w działalności przedsiębiorstw.

¹¹ Badaniem nie zostały objęte przedsiębiorstwa o liczbie pracujących 9 i mniej osób.

Były to działy:

- I. Podstawowe informacje o przedsiębiorstwie;
- II. Ocena prowadzonej działalności gospodarczej;
- III. Wpływ otoczenia lokalnego i instytucjonalnego na funkcjonowanie przedsiębiorstwa;
- IV. Czynniki wewnętrzne wpływające na rozwój przedsiębiorstwa i osiągnięcie sukcesu.

Do pomiaru opinii, postaw, poglądów badanych przedsiębiorców zastosowano 5-stopniową skalę odpowiedzi, wzorując się na tzw. skali Likerta [np. 1 – zupełnie nieistotny, 2 – raczej nieistotny, 3 – neutralny, 4 – raczej istotny, 5 – zdecydowanie istotny (kluczowy)]. Dodatkowo wyróżniono sytuację 0 – czynnik nie występuje.

Odwołując się do zagadnień ujętych w kwestionariuszu ankiety na potrzeby realizacji pracy badawczej podstawowe pojęcia rozumiano w następujący sposób:

Sukces przedsiębiorstwa można scharakteryzować wynikami w zakresie wzrostu, rozwoju, pozycji konkurencyjnej, zamierzeń rozwojowych a także aktualnej równowagi przedsiębiorstwa, zarówno w sensie materialnym, jak i społecznym:

- (1) rozwój przedsiębiorstwa w ostatnich trzech latach,
- (2) wzrost przedsiębiorstwa w ostatnich trzech latach,
- (3) aktualna zdolność do utrzymywania równowagi materialnej i społecznej przedsiębiorstwa,
- (4) zamierzenia rozwojowe przedsiębiorstwa,
- (5) aktualna pozycja konkurencyjna przedsiębiorstwa.

Rozwój przedsiębiorstwa - oznaczał doskonalenie jego systemu zarządzania, oferty rynkowej oraz relacji z otoczeniem, w tym klientami i innymi podmiotami biznesowymi. Obejmował także poprawę parametrów finansowych i pozafinansowych charakteryzujących działalność przedsiębiorstwa.

Wzrost przedsiębiorstwa - oznaczał rozszerzanie skali i zakresu jego działalności, a także zwiększanie zatrudnienia, przychodów netto, wartości aktywów obrotowych, kapitału własnego czy nakładów inwestycyjnych.

Zdolność do utrzymywania równowagi materialnej i społecznej przedsiębiorstwa - to określenie zaczerpnięte z teorii równowagi organizacyjnej - pożądany stan równowagi działania przedsiębiorstwa, wyrażał się brakiem zasadniczych problemów, tak w warstwie materialnej (technicznej, finansowej, logistycznej itp.), jak i społecznej, związanej z czynnikiem ludzkim. Pojęcie to opisano uzyskanymi opiniami przedsiębiorców nt. atutów przedsiębiorstwa na tle głównych konkurentów rynkowych (m.in. w zakresie zasobów finansowych, norm jakościowych, doświadczenia biznesowego, posiadanego wyposażenia, wiedzy i umiejętności zatrudnionych pracowników, skłonności do wdrażania nowatorskich rozwiązań, dbania o dobrą atmosferę w pracy, rozwijania partnerskiej współpracy z innymi przedsiębiorcami).

Zamierzenia rozwojowe przedsiębiorstwa - odzwierciedlone zostały m.in. w pytaniu kwestionariusza dot. deklaracji nt. planowanych w perspektywie 3 lat nakładów: inwestycyjnych, na działalność innowacyjną, na działalność badawczo-rozwojową.

Pozycja konkurencyjna przedsiębiorstwa i wynikowa w stosunku do niej **pozycja rynkowa** - oznaczała szeroko rozumianą zdolność do radzenia sobie z rywalizacją konkurencyjną i konkurencyjnymi podmiotami rynkowymi. W kwestionariuszu odnosiło się do niej pytanie nt. oceny pozycji rynkowej przedsiębiorstwa, w tym w połączeniu z pytaniem dotyczącym głównego rynku, na którym działało przedsiębiorstwo (lokalny, regionalny, krajowy, międzynarodowy).



Wśród badanych **uwarunkowań sukcesu przedsiębiorstw** sektora MŚP wyróżniono:

- czynniki z grupy otoczenia lokalnego oraz wsparcia instytucjonalnego na poziomie lokalnym,
- czynniki z grupy aspektów osobowych i kadrowych funkcjonowania przedsiębiorstw,
- czynniki z grupy zarządzania przedsiębiorstwem, relacjami z rynkiem i otoczeniem bliższym (konkurencyjnym),
- czynniki z grupy obejmującej systemy zarządzania, metody i zarządzania i informatycznego wsparcia działalności.

Grupa czynników dotycząca **aspektów osobowych i kadrowych funkcjonowania przedsiębiorstw** MŚP obejmowała:

- cechy i zachowania lidera przedsiębiorstwa z grupy MŚP,
- preferowane rozwiązania w zakresie relacji kadry kierowniczej z pracownikami tych przedsiębiorstw,
- znaczenie wybranych sposobów działania przedsiębiorstwa (bazowanie na dominującej roli zespołu przywódczego/ bazowanie na kontynuacji rodzinnych tradycji, wizerunku firmy), w szczególności znaczenia działań w zakresie komunikacji wewnętrznej (m.in. takich jak: preferowanie pracy zespołowej, kooperacji; modyfikowanie sposobu działania przedsiębiorstwa na podstawie informacji od pracowników; dbałości o budowę zintegrowanego zespołu, stałego przepływu informacji pomiędzy pracownikami a kierownictwem).

Grupa czynników z grupy **zarządzania przedsiębiorstwem, relacjami z rynkiem i otoczeniem bliższym** (konkurencyjnym) odzwierciedlała przyjętą postawę w zakresie monitorowania własnego działania, monitorowania rynku, wdrażania innowacji marketingowych, modyfikacji oferty rynkowej, badań rynku i wykorzystywania wniosków z nich płynących, korygowania oferty czy też podążania za aktualnymi modelami biznesowymi.

Grupa czynników związanych z **systemami zarządzania, metodami zarządzania i informatycznym wsparciem działalności** - bazując na przeprowadzonym badaniu ankietowym grupa ta obejmowała badane opinie nt. działań w zakresie planowania strategicznego, wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych, a także wybranych form i kierunków współpracy z innymi podmiotami.

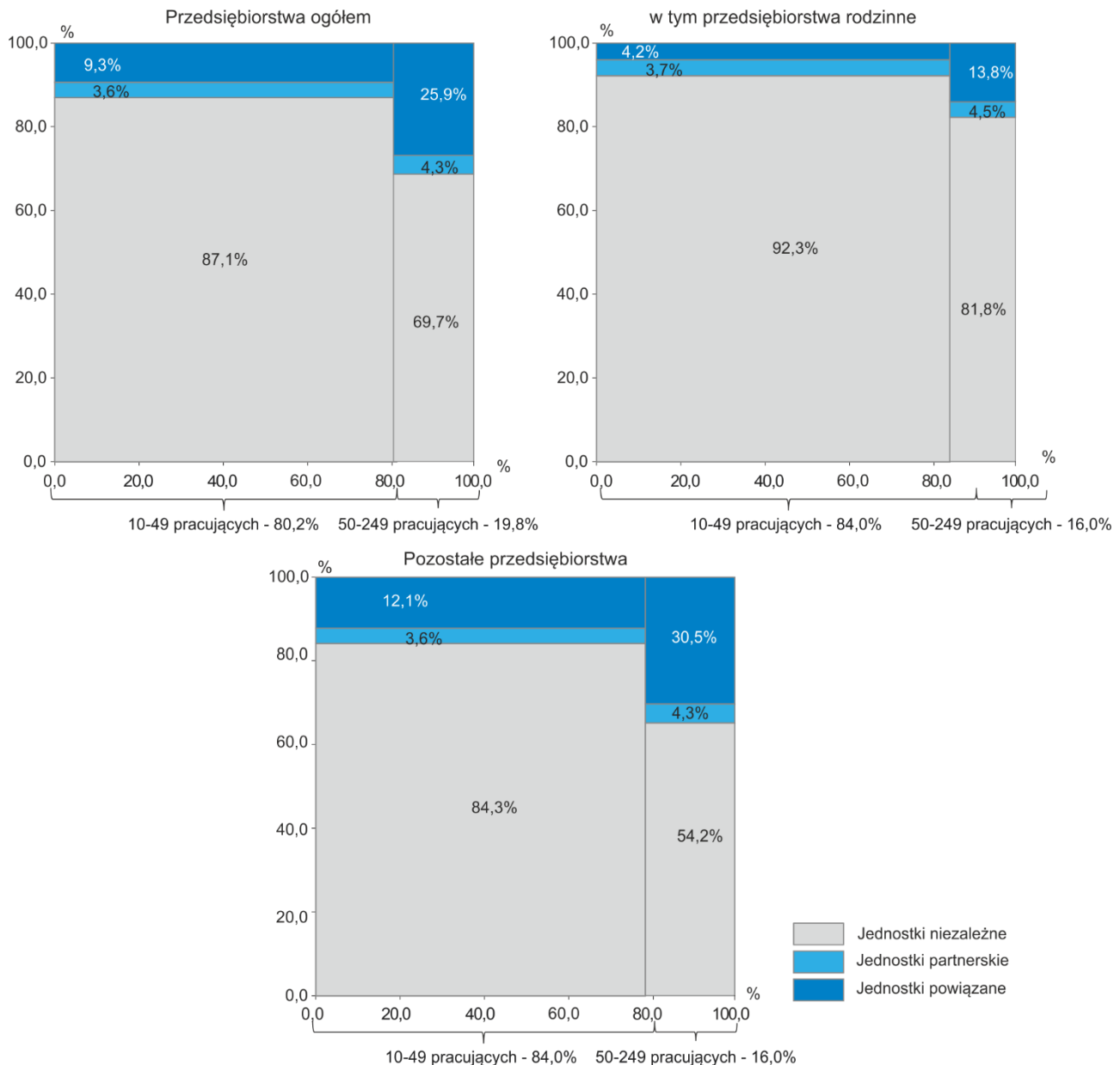
Wybrane wyniki analizy danych

W niniejszej pracy badawczej, oprócz standardowo stosowanych przekrojów, typu: klasa wielkości przedsiębiorstwa, rodzaj działalności (sekcja PKD), okres działalności, główny rynek działalności (lokalny, regionalny, krajowy, międzynarodowy), uwzględniono dodatkowo przekrój według powiązań osobowo-kapitałowych i organizacyjnych z innymi podmiotami (tj. podział na trzy grupy przedsiębiorstw: niezależne, partnerskie i powiązane), także wyróżniając grupę przedsiębiorstw rodzinnych.

Mając na uwadze wielość definicji przedsiębiorstwa rodzinnego, na potrzeby pracy badawczej przyjęto, na podstawie badań PARP, iż: **przedsiębiorstwo rodzinne** - to podmiot gospodarczy, w którym: pracuje co najmniej dwóch członków rodziny właścicieli lub osób z nią spokrewnionych, przynajmniej jedna z nich ma wpływ na zarządzanie przedsiębiorstwem, do rodziny lub osób z nią spokrewnionych należy ponad 50% udziałów przedsiębiorstwa. Podmioty funkcjonujące w formie jednoosobowej działalności gospodarczej są zaliczane do przedsiębiorstw rodzinnych, o ile zatrudniają pracowników (por. *Firmy rodzinne w polskiej gospodarce – szanse i wyzwania*, PARP 2009, s. 52).



Rys. 1. Struktura badanej zbiorowości według klas wielkości oraz według powiązań osobowo-kapitałowych i organizacyjnych z innymi podmiotami z wyróżnieniem grupy przedsiębiorstw rodzinnych

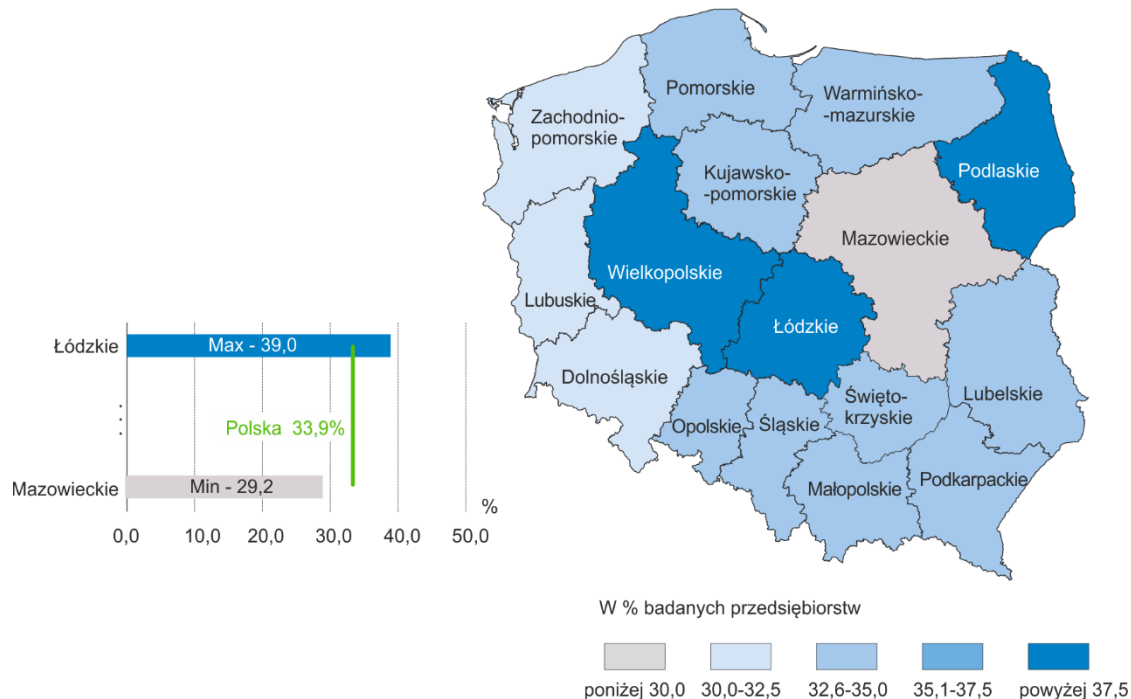


Źródło: opracowanie własne.

Analizując uzyskane dane, stwierdzono, że spośród ogólnej liczby respondentów 33,9% deklaruowało prowadzenie przedsiębiorstwa rodzinnego. W przypadku podmiotów, w których liczba pracujących kształtowała się w przedziale 10-49 osób przedsiębiorstwa rodzinne stanowiły 35,4%, a w przypadku większych podmiotów, o liczbie pracujących w przedziale 50-249 osób mniejszy odsetek – 27,4%. Na 100 podmiotów działających głównie na rynku lokalnym przypadają 32 podmioty rodzinne, natomiast na 100 podmiotów działających głównie na rynku regionalnym – ok. 40 podmiotów rodzinnych.



Mapa 1. Przedsiębiorstwa rodzinne (w % badanych przedsiębiorstw)



Źródło: opracowanie własne.

W przypadku określania przez przedsiębiorców rodzaju **powiązań osobowo-kapitałowych i organizacyjnych** z innymi podmiotami odwołano się do definicji prawnej, na podstawie Rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. Bazując na deklaracjach przedsiębiorców stwierdzono, iż w ogólnej liczbie badanych przedsiębiorstw dominowały jednostki niezależne, których odsetek kształtował się na poziomie 83,7% (w tym wśród jednostek małych – 87,1%, a wśród jednostek średnich – 69,7%). Wśród pozostałej grupy odnotowano ponad trzykrotnie więcej jednostek powiązanych niż partnerskich (w przypadku przedsiębiorstw średnich – ok. sześciokrotnie więcej). Ta duża dysproporcja w odsetkach przedsiębiorstw partnerskich i powiązanych może wynikać z niedostatecznego rozumienia definicji tych pojęć, o czym świadczyły liczne telefony do ankieterów.

Prezentowane wybrane wyniki analizy danych uwzględniały głównie następujące, podstawowe przekroje: klasę wielkości przedsiębiorstwa, rodzaj rynku na którym działały przedsiębiorstwa oraz województwa.

Przedsiębiorstwa, które działały głównie na terenie gminy lub kilku sąsiednich gmin, w obrębie jednego lub sąsiadujących z miejscem siedziby przedsiębiorstwa powiatów stanowiły ok. 1/3 badanych podmiotów. W przekroju województw odsetek **lokalnych przedsiębiorstw** kształtował się od 25,6% w województwie mazowieckim do 41,3% w województwie warmińsko-mazurskim. Przedsiębiorstwa, które w sposób zorganizowany i ciągły eksportowały produkty lub usługi poza granice Polski stanowiły 17,2%, w tym 16,5% działające w krajach Unii Europejskiej. W układzie przestrzennym najwyższe odsetki przedsiębiorstw **działających na rynku międzynarodowym** wystąpiły w województwach zachodnich: lubuskim i zachodniopomorskim (odpowiednio 29,6% i 25,1%), natomiast najmniejsze w województwach wschodnich, szczególnie w lubelskim – 11,9%.

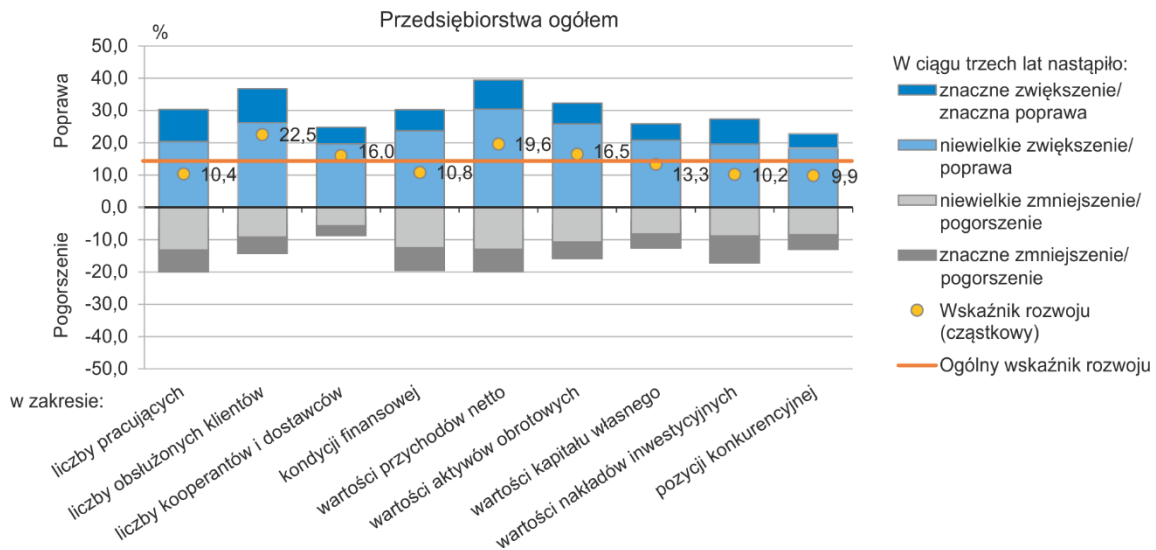


Relacje pomiędzy czynnikami związanymi z zarządzaniem przedsiębiorstwem a jego rozwojem i wzrostem

W świetle uzyskanych wyników wszystkie badane działania przedsiębiorstw, które można było rozumieć jako składowe nowoczesnego modelu biznesowego przedsiębiorstwa (nowoczesnego sposobu działania), dużego znaczenia przypisywanego zasobom ludzkim oraz intensywnej rywalizacji konkurencyjnej, wpływały na osiągnięcie wyższych wartości wzrostu oraz rozwoju przedsiębiorstw.

Do składowych nowoczesnego modelu biznesowego przedsiębiorstwa (działań tych bądź zespołów cech działania) należały ujęte w kwestionariuszu zagadnienia : wprowadzanie nowych modeli biznesowych, dążenie do wyższej jakości własnej oferty (produktów i usług), praktyki monitorowania działań konkurencji, wprowadzanie modelu zarządzania zasobami ludzkimi opartego na pracy zespołowej i zaangażowaniu, działanie w ramach sieci współpracy przedsiębiorstw, orientacja przedsiębiorcza, wykorzystanie technologii informacyjnych oraz narzędzi aktywności gospodarczej w sieci, posługiwanie się narzędziami zarządzania strategicznego, a także nowoczesnymi metodami zarządzania.

Rys. 2. Wskaźnik rozwoju przedsiębiorstw według wybranych charakterystyk działalności



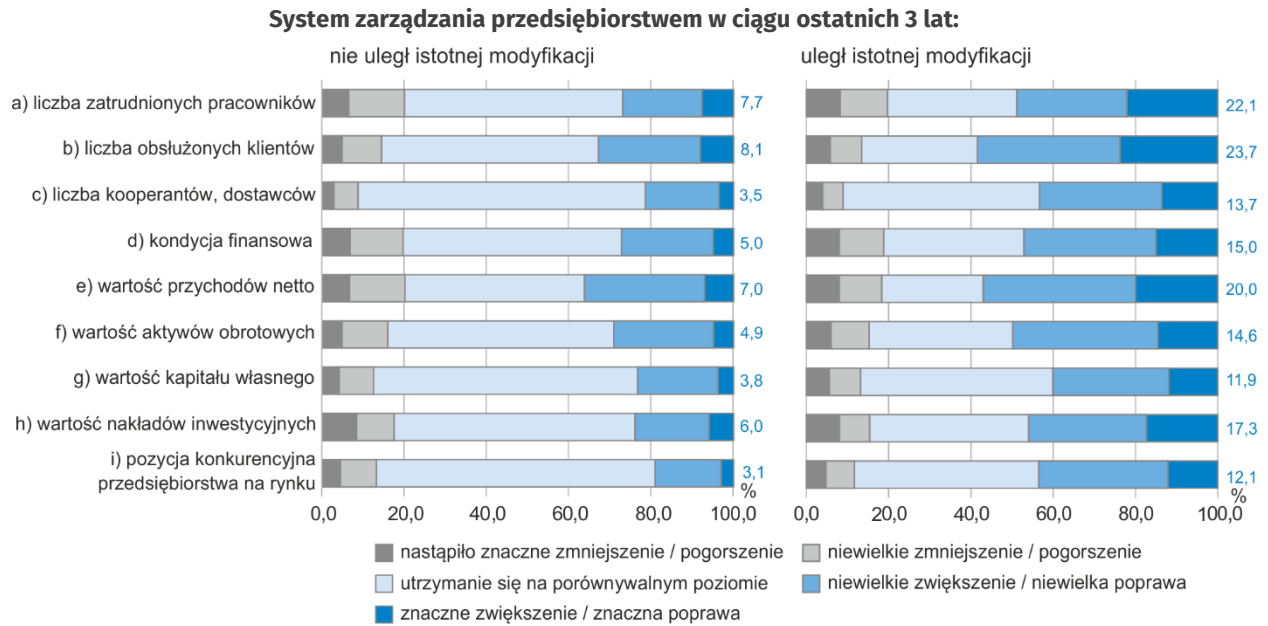
Źródło: opracowanie własne.

W obszarze relacji pomiędzy doskonaleniem systemu zarządzania przedsiębiorstwem (świadczące o rozwoju) a zmiennymi opisującymi procesy wzrostu przedsiębiorstwa, zwrócił przede wszystkim uwagę fakt, że jedynie niewielka część badanych przedsiębiorstw udoskonaliła w ciągu trzech ostatnich lat swój system zarządzania.

Przy czym okazało się, że wśród przedsiębiorstw, w których były zrealizowane **procesy doskonalenia systemu zarządzania** w większym stopniu nastąpił wzrost liczby obsłużonych klientów, wzrost liczby zatrudnianych pracowników oraz wzrost wartości przychodów netto. W nieco mniejszym stopniu doskonalenie systemu zarządzania przekładało się na wartość kapitału własnego, pozycję konkurencyjną przedsiębiorstwa na rynku, a także liczbę kooperantów i dostawców.

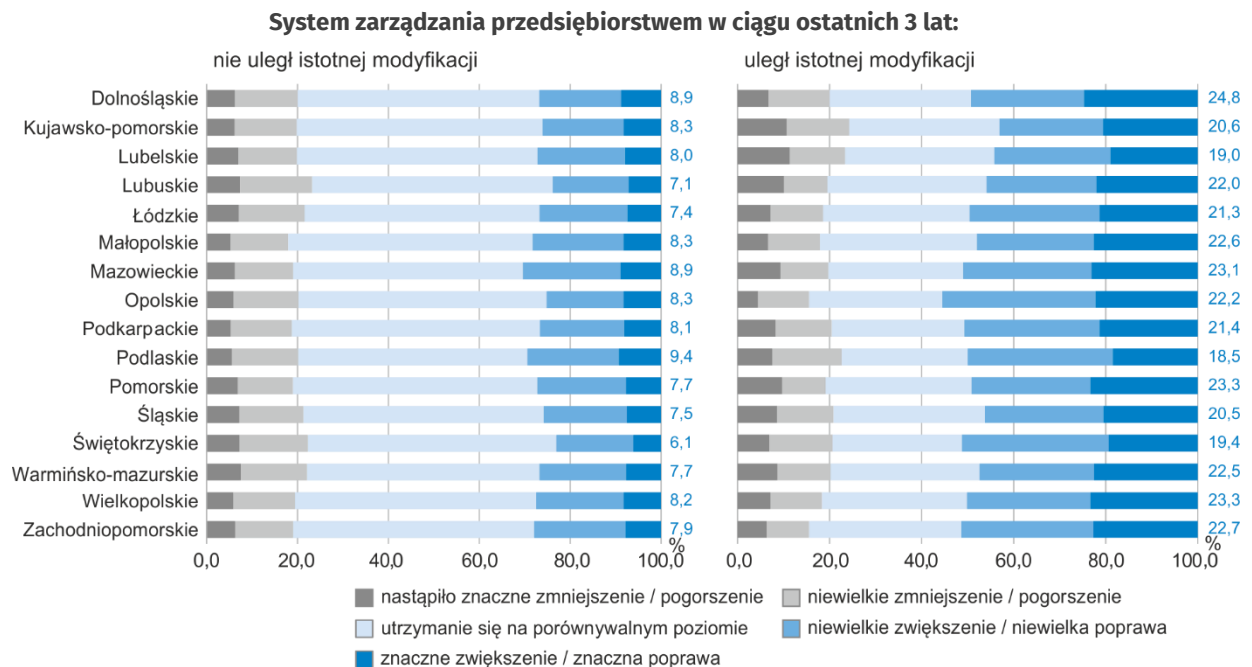


Rys. 3. Miary wzrostu badanych przedsiębiorstw a zmiany systemu zarządzania



Źródło: opracowanie własne.

Rys. 4. Zmiany w poziomie zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach a zmiany systemu zarządzania według województw

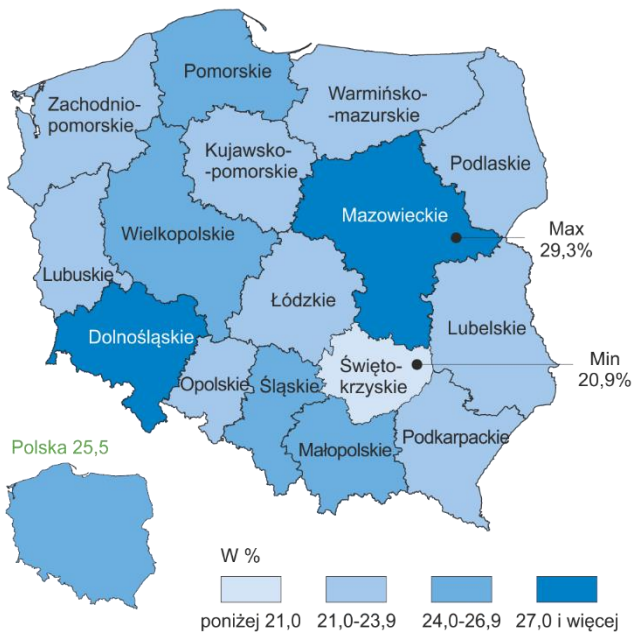


Źródło: opracowanie własne.

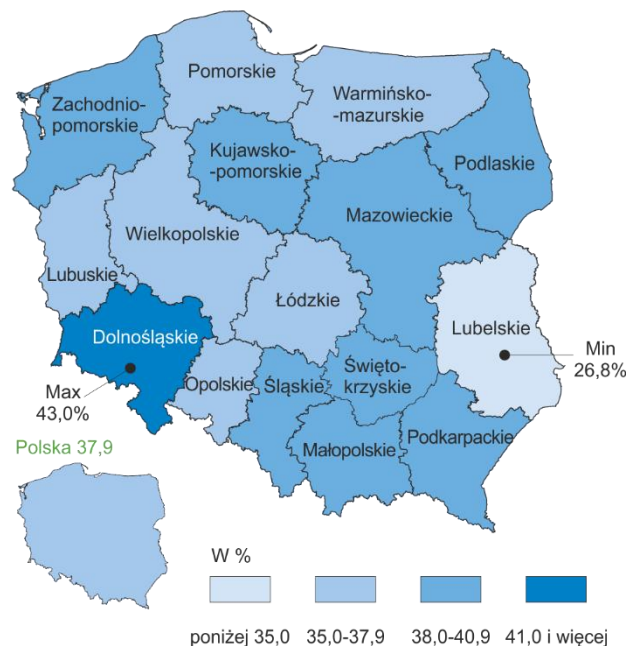
Zastosowanie w zarządzaniu przedsiębiorstwami grupy MŚP nowoczesnych rozwiązań, metod oraz idei zarządzania wykazało w badanej grupie przedsiębiorstw zróżnicowanie regionalne. Szczególnie przedsiębiorcy z województwa mazowieckiego w największym stopniu przypisywali duże znaczenie tych czynników dla rozwoju i sukcesu przedsiębiorstwa.

Mapa 2. Odsetek przedsiębiorstw, które planują w perspektywie najbliższych 3 lata ponieść nakłady na wzrost zatrudnienia specjalistów

Przedsiębiorstwa o liczbie pracujących 10-49 osób



Przedsiębiorstwa o liczbie pracujących 50-249 osób



Źródło: opracowanie własne.

W dobie niedoboru wykwalifikowanych pracowników oraz dużego znaczenia specjalistycznej wiedzy i kompetencji personelu, zgodnie z oczekiwaniem, działania ukierunkowane **na budowanie aktywnego, usatysfakcjonowanego i stabilnego zespołu pracowniczego** oceniane były przez wielu respondentów jako ważne dla rozwoju przedsiębiorstwa. W szczególności działania takie jak: preferowanie pracy zespołowej, kooperacji, dbałość o budowę zintegrowanego zespołu, modyfikowanie sposobu działania przedsiębiorstwa na podstawie informacji od pracowników, dbałość o bieżącą aktualizację wiedzy specjalistycznej oraz stały przepływ informacji pomiędzy pracownikami a kierownictwem były uznawane za kluczowe, bądź bardzo ważne dla rozwoju i osiąganego przez przedsiębiorstwa sukcesu – dla ponad 80% badanych. Przedsiębiorstwa średniej wielkości w większym stopniu uznały te czynniki za bardziej istotne niż przedsiębiorstwa małe.

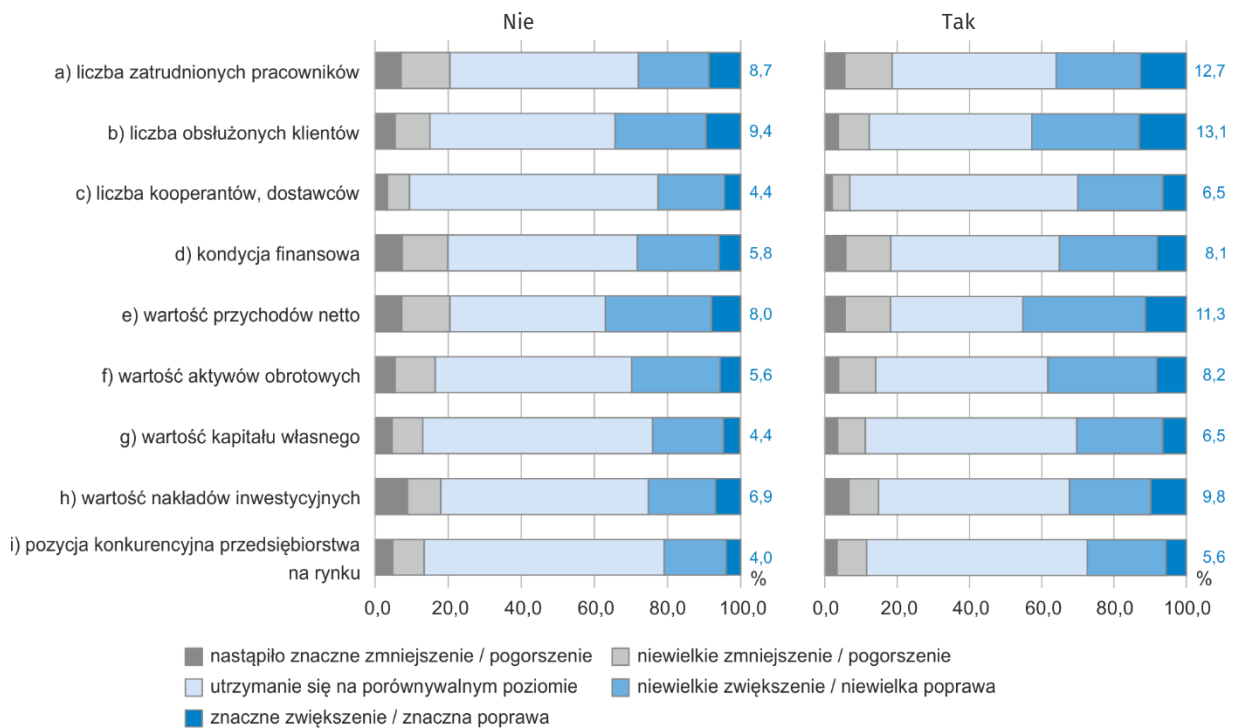
Pewnym uzupełnieniem wyników dotyczących pożądanego modelu zarządzania zasobami ludzkimi w badanych przedsiębiorstwach była informacja na temat **modelu ich przywództwa**. Otóż w odpowiedzi na pytanie o występowanie dominującej roli lidera w przedsiębiorstwie (osoby odpowiedzialnej za kierunek rozwoju przedsiębiorstwa, realizację kluczowych działań i inicjowanie nowych przedsięwzięć, np. właściciela, menedżera) uzyskano porównywalne udziały przedsiębiorstw bazujących na takiej roli oraz takich, w których władza ma charakter bardziej rozproszony.

W opinii przedsiębiorców **kompetencyjnymi oraz osobowościowymi determinantami** sukcesu rynkowego przedsiębiorstwa były: znajomość rynku, na którym funkcjonuje przedsiębiorstwo, wiara we własne siły, ambicja, pewność siebie, determinacja i konsekwencja, duże doświadczenie w zarządzaniu czy odporność na stresy i poniesione porażki (i stawiało je ponad kompetencje formalne, na przykład: udział w kursach i szkoleniach, formalne wykształcenie i wiedzę teoretyczną, a także zdecydowanie ponad znajomość języków obcych).

Z uwagi na duże znaczenie przypisywanym w literaturze sieciowym układom współpracy przedsiębiorstw poddano analizie wybrane miary odnoszące się do procesów wzrostu przedsiębiorstw w podziale na przedsiębiorstwa wykazujące występowanie **współpracy sieciowej z innymi podmiotami** oraz tymi, które takiej współpracy nie realizowały. Analizując strukturę odpowiedzi respondentów odnotowano, że w przypadku wszystkich zastosowanych w badaniu miar wzrostu (np. w zakresie liczby zatrudnionych, liczby klientów, wielkości przychodów netto), a także wybranych miar rozwoju, przedsiębiorstwa deklarujące współpracę sieciową posiadały wyższy udział takich, które wykazały poprawę (niewielką lub znaczną) wartości miary w ciągu trzech ostatnich lat.

Rys. 5. Miary wzrostu badanych przedsiębiorstw a współpraca sieciowa

Funkcjonuje sformalizowana, długofalowa współpraca z innymi podmiotami w związkach o charakterze kooperacyjnym

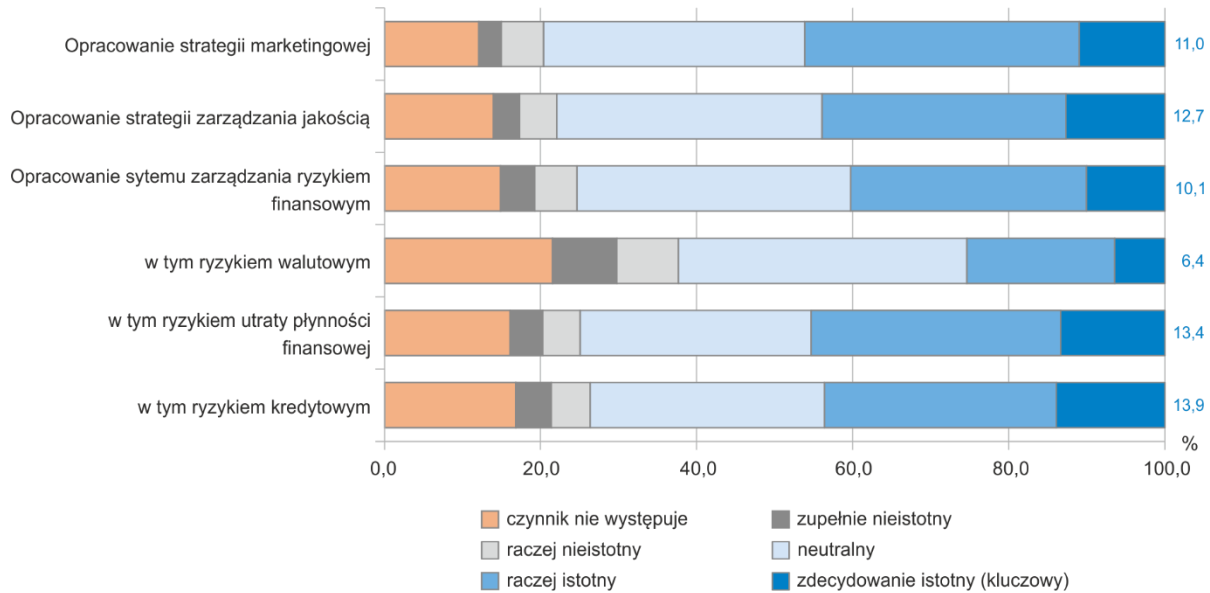


Źródło: opracowanie własne.

W badaniu podjęto próbę ustalenia znaczenia, jakie przedsiębiorcy przypisują **nowoczesnym metodom zarządzania**. Wysokie miejsca w grupie metod zarządzania zajmowały: opracowanie strategii zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie, systemy zarządzania ryzykiem walutowym oraz strategię marketingowe, zaś mniejsze znaczenie przypisywane było systemom zarządzania ryzykiem utraty płynności finansowej oraz usprawnianiu systemów zarządzania przedsiębiorstwem przez stosowanie wyżej wymienionych współczesnych metod zarządzania.



Rys. 6. Poziom znaczenia dla rozwoju przedsiębiorstwa i osiągnięcia sukcesu wybranych działań w zakresie planowania strategicznego



Źródło: opracowanie własne.

Za jedną z determinant sukcesu przedsiębiorstw z grupy MŚP uznaje się obecnie tak zwaną **orientację przedsiębiorczą** - dążność do wprowadzania w życie innowacyjnych rozwiązań odświeżających i udoskonalających ofertę rynkową, zdolność do podejmowania ryzyka wprowadzania w życie nowych rozwiązań (produktów, usług, działań na nowych rynkach). Jedynie około 10% przedsiębiorców uważało składowe orientacji przedsiębiorczej za kluczowy czynnik rozwoju własnych przedsiębiorstw, a około 40% badanych przedsiębiorców raczej istotny czynnik.

Ponad 70% z badanych przedsiębiorstw średnich oraz niemal 70% przedsiębiorstw małych uznało **bazowanie na zindywidualizowanych relacjach z klientami** za istotną bądź kluczową determinantę sukcesu ich przedsiębiorstw. Świadczyło to o dużym znaczeniu przypisywanym dobrym relacjom z rynkiem, a także o tym, że zarządzanie relacjami z klientami należało do intuicyjnych, uświadamianych przez większość przedsiębiorców narzędzi zarządzania.

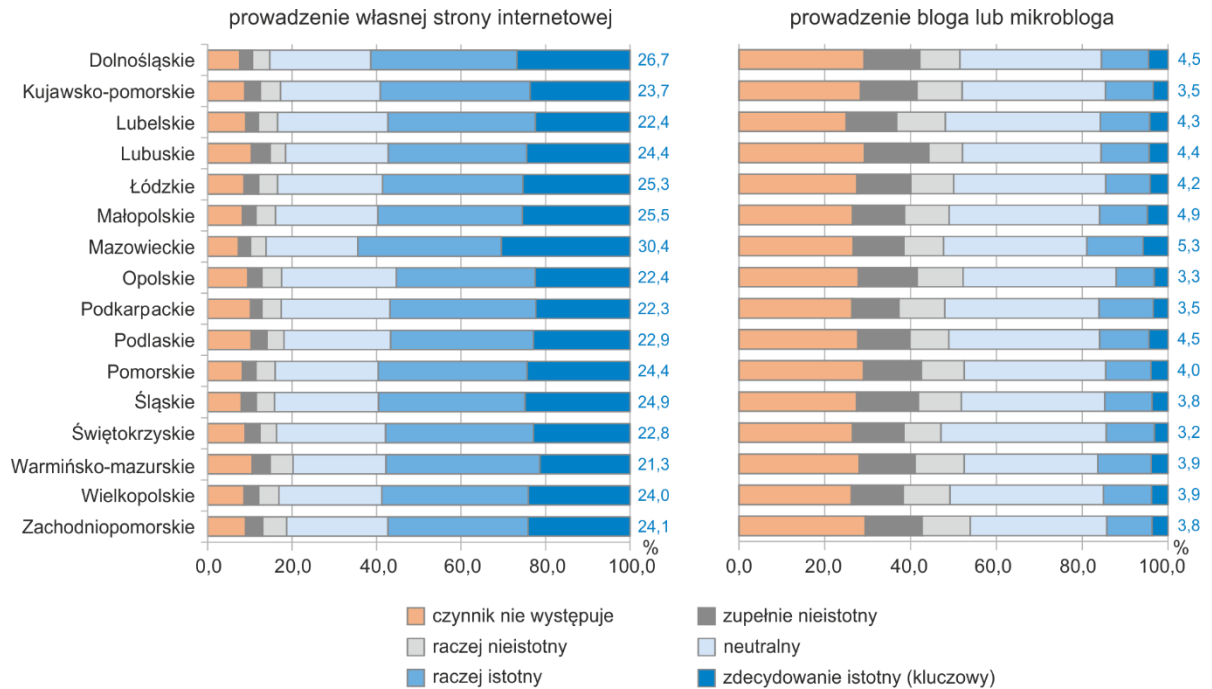
Stale kontrolowanie osiągniętych wyników rynkowych i bieżącej sytuacji ekonomicznej przy pomocy systemu wskaźników finansowych oraz podejmowanie w razie potrzeby działań korygujących to czynnik, który został uznany za ważny dla sukcesu ponad 70% przedsiębiorstw średnich oraz ponad 50% przedsiębiorstw małych. Nie zaskakuje fakt, iż wyższy jest odsetek przedsiębiorców z podmiotów średniej wielkości wskazujących na potrzebę tworzenia systemu mierników pozwalających kontrolować kondycję finansową przedsiębiorstwa. Wraz bowiem z jego wzrostem rośnie złożoność prowadzonych procesów gospodarczych a więc także potrzeba systemowej, uporządkowanej a może nawet formalnej kontroli działań.

W kwestii stosowanych przez przedsiębiorstwa rozwiązań i **systemów informacyjnych** stwierdzono, że były one postrzegane jako ważne, bądź bardzo ważne przez 30-40% przedsiębiorców, przy czym w przypadku podmiotów średniej wielkości przedsiębiorcy zdecydowanie częściej postrzegali je jako istotną bądź kluczową determinantę sukcesu niż w przypadku podmiotów małych.

Zestawienie znaczenia stosowanych technologii informacyjnych z miarami wzrostu i rozwoju przedsiębiorstw pokazało, że łączna liczba przedsiębiorstw deklarujących istotne bądź bardzo istotne (kluczowe) znaczenie

rozwiązań informacyjnych oraz jednocześnie silne wzrosty użytych w badaniu miar rozwoju i wzrostu (np. liczby obsłużonych klientów oraz wartości przychodów netto) była zdecydowanie większa niż łączna liczba przedsiębiorstw deklarujących brak znaczenia rozwiązań informatycznych bądź ich marginalne znaczenie oraz jednocześnie wykazujących znaczne zwiększenie i znaczną poprawę miar wzrostu i rozwoju.

Rys. 7. Poziom znaczenia dla rozwoju przedsiębiorstwa i osiągnięcia sukcesu wybranych działań w zakresie wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych



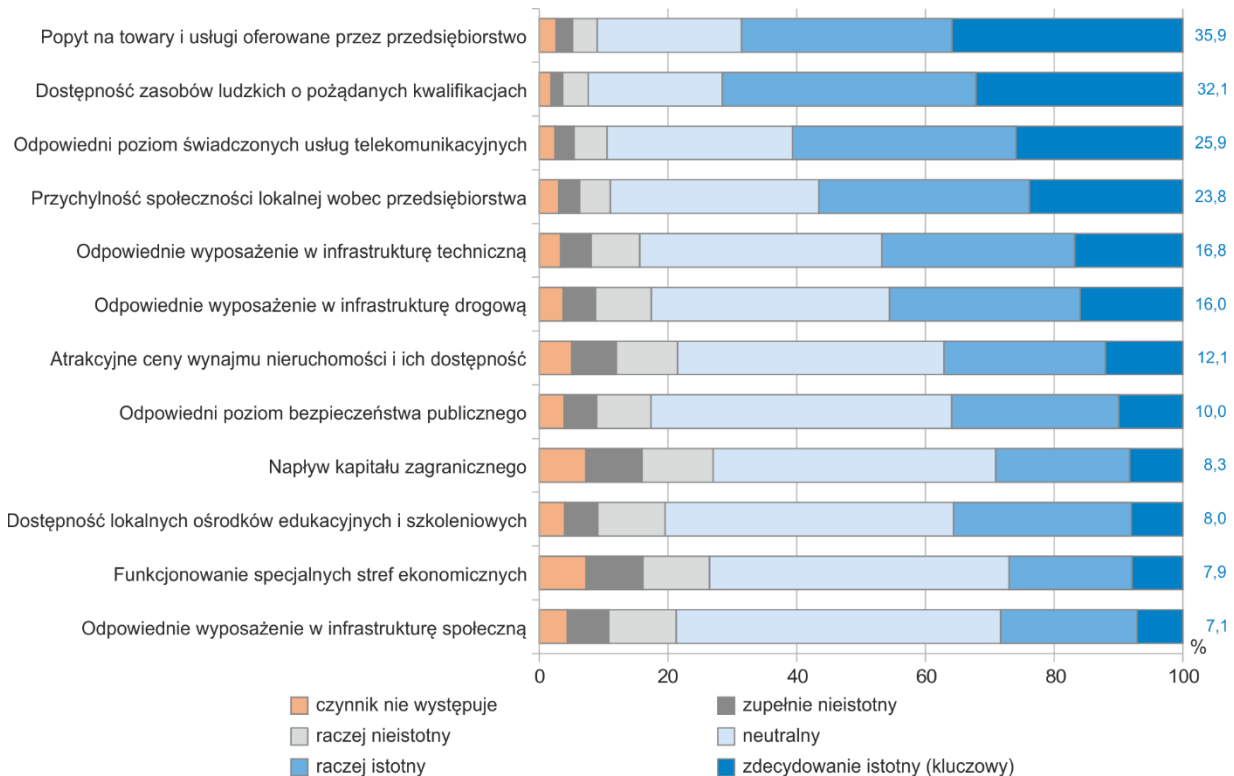
Źródło: opracowanie własne.

W kwestii specyfiki regionalnej uzyskanych danych można stwierdzić, że we wszystkich badanych obszarach znaczenia przypisywanego technologiom informacyjno-komunikacyjnym wyróżniało się województwo mazowieckie. Wysoki odsetek przedsiębiorstw deklarujących brak znaczenia tej grupy zmiennych występuje za to w regionach: zachodniopomorskim, lubuskim, opolskim.

Znaczenie czynników otoczenia lokalnego i instytucjonalnego oraz wsparcia zewnętrznego dla rozwoju przedsiębiorczości MŚP

W grupie czynników otoczenia lokalnego **lokalny popyt na towary i usługi, dostępność wykwalifikowanych zasobów kadrowych** były w opinii badanych przedsiębiorców kluczowymi determinantami sukcesu ich przedsiębiorstw. Inne czynniki posiadające duże znaczenie to: poziom świadczonych usług telekomunikacyjnych oraz przychylność społeczności lokalnej.

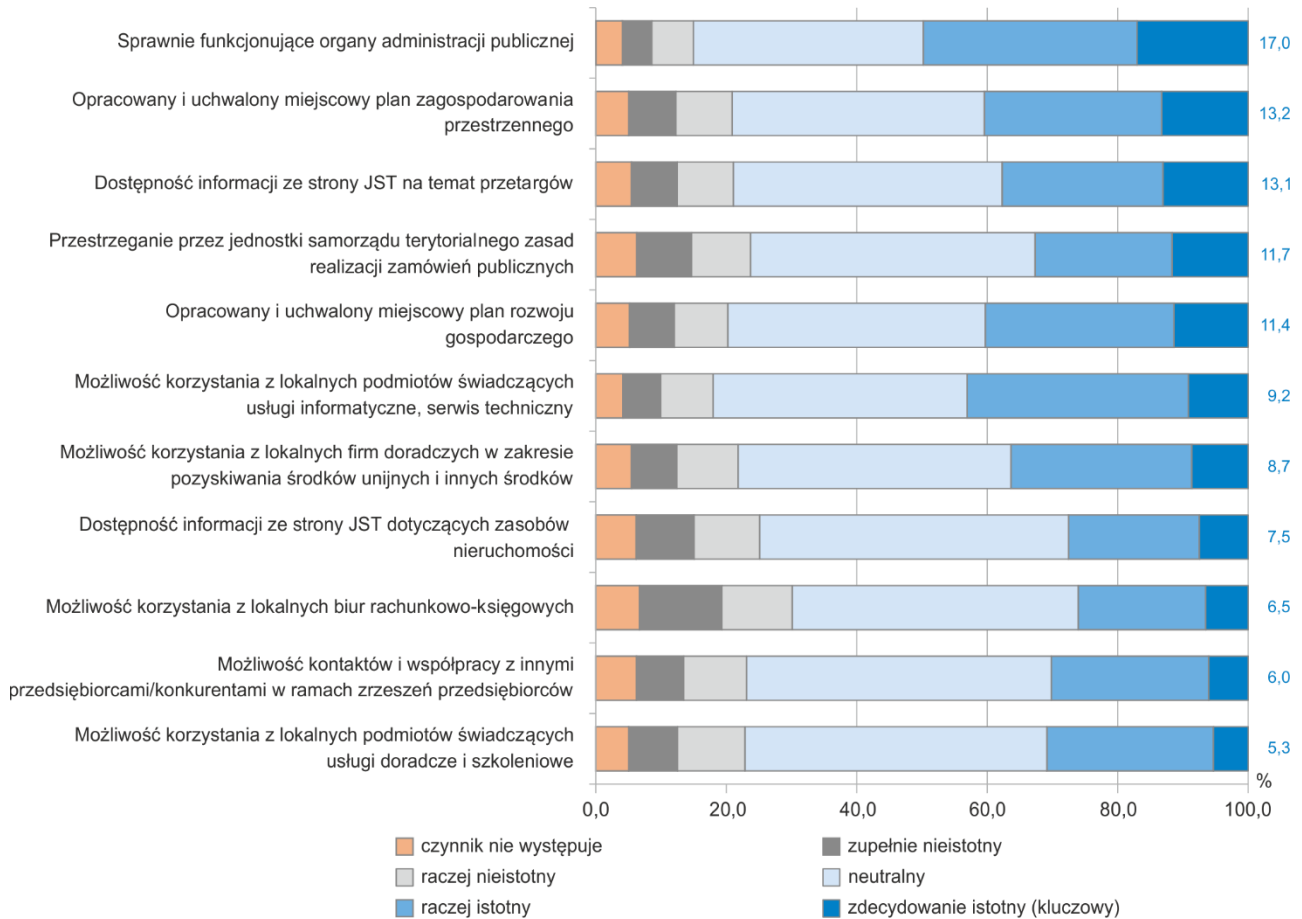
Rys. 8. Poziom znaczenia dla rozwoju przedsiębiorstwa i osiągnięcia sukcesu wybranych charakterystyk otoczenia lokalnego (powiatu/gminy/miejscowości)



Źródło: opracowanie własne.

W grupie zmiennych otoczenia instytucjonalnego największe znaczenie z punktu widzenia sukcesu przedsiębiorstw MŚP, ankietowani przypisują **sprawnie funkcjonującym podmiotom administracji publicznej** - 16,6% podmiotów małych oraz 20,6% podmiotów średnich uznaje ten czynnik za kluczowy dla własnego sukcesu. Ma miejsce pewne regionalne zróżnicowanie oczekiwań przedsiębiorców dotyczących otoczenia instytucjonalnego. Na przykład przedsiębiorcy w województwach warmińsko-mazurskim oraz lubelskim w największym stopniu oczekują aktywności różnych instytucji wokół biznesowych w działaniach promocyjnych (ponad 7% przedsiębiorców uznaje dostępność do takich usług za kluczową). Podobnie w tych dwóch województwach ma się rzecz z dostępnością do zrzeczeń przedsiębiorców umożliwiających nawiązanie kontaktów i współpracy. Z uwagi na ten czynnik do grupy tej dołącza też województwo świętokrzyskie. W województwach: podkarpackim, podlaskim, warmińsko-mazurskim, świętokrzyskim, lubelskim oraz zachodniopomorskim notujemy także duże zapotrzebowanie dotyczące wsparcia w zakresie pozyskiwania środków pomocowych.

Rys. 9. Poziom znaczenia dla rozwoju przedsiębiorstwa i osiągnięcia sukcesu wybranych charakterystyk otoczenia instytucjonalnego



Źródło: opracowanie własne.

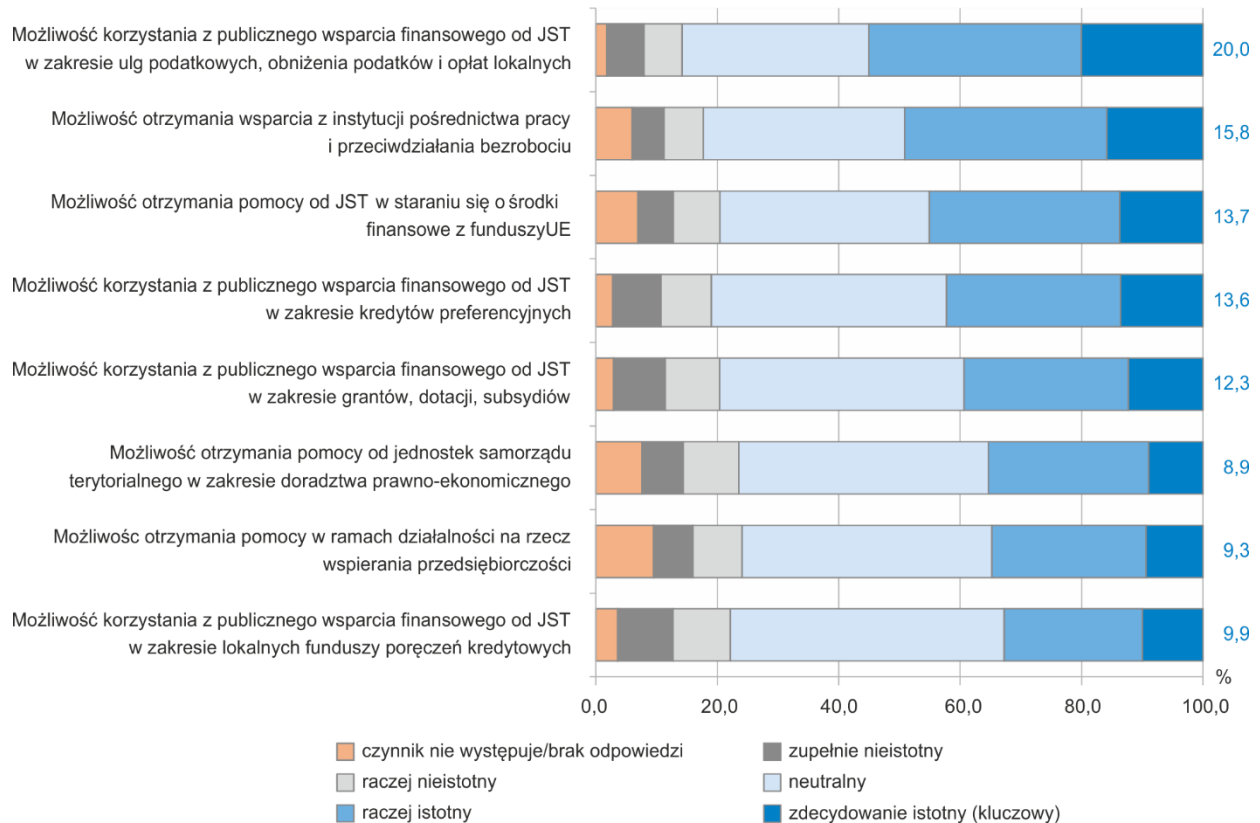
W grupie badanych czynników dotyczących wsparcia instytucjonalnego dla MŚP, najbardziej pożądanymi były **ulgi podatkowe, obniżki podatków i opłat lokalnych**. Jako kluczowe dla swoich przedsiębiorstw oceniało je około 20% przedsiębiorców, niezależnie od głównego rynku, na którym działały (lokalnym, regionalnym, krajowym czy międzynarodowym).

Bardzo wysoko oceniane było także znaczenie takiego czynnika, jak **możliwość otrzymania wsparcia z instytucji pośrednictwa pracy i przeciwdziałania bezrobociu** (od 14,6% do 18,1% badanych przedsiębiorców w zależności od rodzaju obsługiwanej firmy). Duże znaczenie przypisywane było również **możliwości otrzymania pomocy od jednostek samorządu terytorialnego w staraniu się o środki finansowe z funduszy unijnych**.

Najwyższy poziom oczekiwań dotyczących zwolnień z podatków i opłat lokalnych miał miejsce w województwach: podlaskim, warmińsko-mazurskim, lubelskim i podkarpackim.



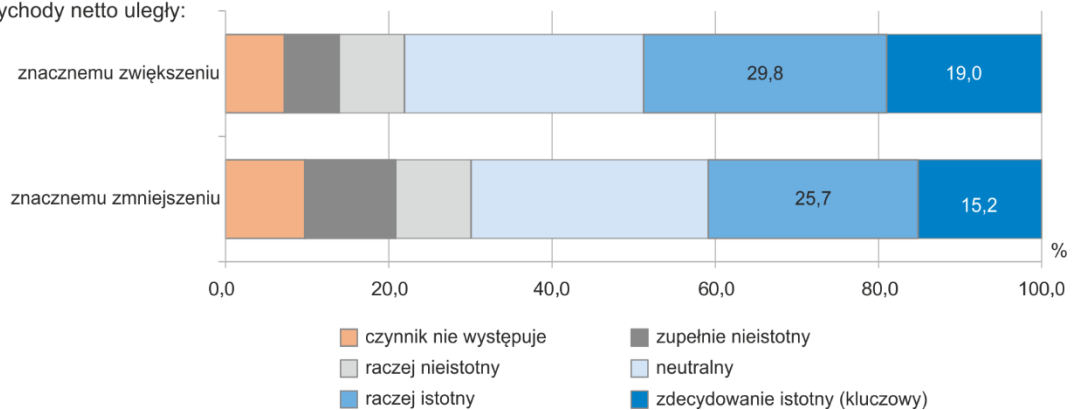
Rys. 10. Poziom znaczenia dla rozwoju przedsiębiorstwa i osiągnięcia sukcesu wybranych możliwości wsparcia instytucjonalnego



Źródło: opracowanie własne.

Rys. 11. Poziom oceny znaczenia możliwości otrzymania pomocy od jednostek samorządu terytorialnego w staraniu się o środki finansowe z funduszy unijnych

Przedsiębiorstwa, w których w ciągu ostatnich 3 lat przychody netto uległy:



Źródło: opracowanie własne

Technika modelowania równań strukturalnych (SEM)

Do analizy danych uzyskanych z pracy badawczej zaproponowano wykorzystać **technikę modelowania równań strukturalnych (SEM)**, która pozwala na stwierdzić występowanie pewnej struktury zależności między zmiennymi, w szczególności określenie modelu zależności pomiędzy wybranymi uwarunkowaniami sukcesu przedsiębiorstw z grupy MŚP a zmiennymi zależnymi, określającymi ten sukces.

Wykaz zmiennych w modelach:

Aspekty osobowe i kadrowe – obejmuje pytania ankiety dot. oceny poziomu znaczenia wybranych uwarunkowań wewnętrznych na rozwój przedsiębiorstwa i osiągnięcie sukcesów, takich jak:

- X1 - Preferowanie pracy zespołowej, kooperacji, dbałość o budowę zintegrowanego zespołu (model 1; model 2);
- X2 - Modyfikowanie sposobu działania przedsiębiorstwa na podstawie informacji od pracowników o napotkanych problemach, sugestii dotyczących obsługi klienta, propozycji usprawnień – pracownicy mają wpływ na decyzje dotyczące ich pracy (model 1; model 2);
- X3 - Dbłość o bieżącą aktualizację wiedzy specjalistycznej wśród pracowników, m.in. podnoszenie kwalifikacji i doszkąlanie pracowników w formach szkolnych bądź pozaszkolnych (model 1; model 2);
- X4 - Dbłość o budowanie zaangażowanego zespołu pracowniczego, którego praca jest oparta na lojalności i zaufaniu (model 1; model 2);
- X5 - Stały przepływ informacji pomiędzy pracownikami a kierownictwem oraz między zespołami pracowniczymi (model 1; model 2).

Zarządzanie przedsiębiorstwem – obejmuje pytania ankiety dot. oceny poziomu znaczenia wybranych uwarunkowań wewnętrznych na rozwój przedsiębiorstwa i osiągnięcie sukcesów, takich jak:

- X6 - Analiza działań konkurencji oraz określenie pozycji własnego przedsiębiorstwa na tle firm konkurencyjnych pod kątem oferowanych produktów (wyrobów lub usług) (model 1; model 2);
- X7 - Dążenie do oferowania niższych cen produktów (wyrobów lub usług) w porównaniu do przedsiębiorstw konkurencyjnych (model 1; model 2);
- X8 - Dążenie do wyższej jakości produktów (wyrobów lub usług) w porównaniu do przedsiębiorstw konkurencyjnych (model 1; model 2);
- X9 - Dążenie do innych, atrakcyjniejszych form sprzedaży, np. nowych metod dystrybucji lub kanałów sprzedaży towarów, sieci dostaw, terminowości w realizacji zamówień w porównaniu do przedsiębiorstw konkurencyjnych (model 1; model 2);
- X10 - Opracowanie strategii przedsiębiorstwa w perspektywie powyżej 3 lat (model 1; model 2);
- X11 - Aktywność w ciągłym poszukiwaniu okazji (nisz) rynkowych i w szybkim podejmowaniu decyzji (model 1; model 2).

Otoczenie lokalne i wsparcie instytucjonalne – obejmuje pytania ankiety dot. oceny poziomu znaczenia wybranych uwarunkowań lokalnych i instytucjonalnych na rozwój przedsiębiorstwa i osiągnięcie sukcesów, takich jak:

- X12 - Dostępność odpowiednich zasobów siły roboczej, o pożądanych kwalifikacjach (model 1; model 2);
- X13 - Możliwość otrzymania pomocy od jednostek samorządu terytorialnego w staraniu się o środki finansowe z funduszy unijnych, np. dzięki bieżącemu upowszechnianiu informacji na temat dotacji i programów unijnych, organizacji szkoleń itp. (model 1; model 2);
- X14 - Możliwość otrzymania pomocy w ramach działalności na rzecz wspierania przedsiębiorczości, tzw. Instytucji otoczenia biznesu, np. ośrodków przedsiębiorczości, centrów innowacji i transferu technologii, instytucji finansowych (model 1; model 2);

X15 - Możliwość otrzymania wsparcia z instytucji pośrednictwa pracy i przeciwdziałaniu bezrobociu, np. w zakresie staży, refundacji części kosztów za wynagrodzenia skierowanych do pracy bezrobotnych, doradztwa zawodowego, świadczeń aktywizacyjnych za zatrudnienie bezrobotnego) (model 1; model 2).

Wzrost – obejmuje pytania ankiety dot. oceny poziomu zmian (o charakterze ilościowym) w przedsiębiorstwie w okresie 3-letnim w zakresie wielkości wybranych czynników, takich jak:

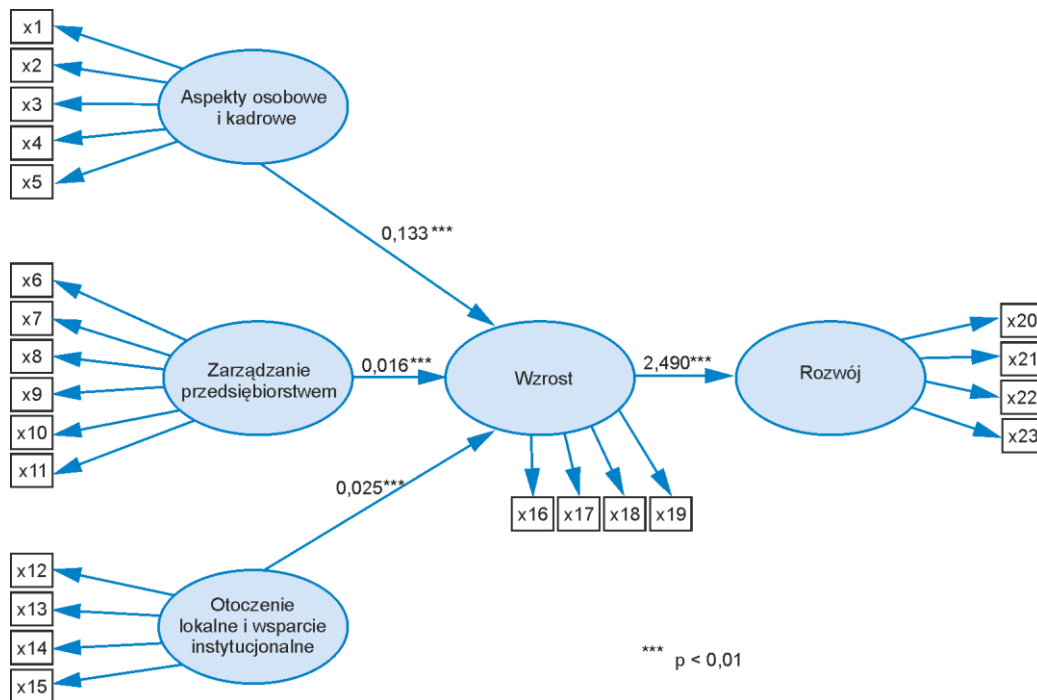
- X16 - liczba zatrudnionych pracowników (model 1; model 2);
- X17 - liczba obsłużonych klientów (model 1; model 2);
- X18 - liczba kooperantów, dostawców (model 1; model 2);
- X19 - wartość przychodów netto (model 1).

Rozwój – obejmuje pytania ankiety dot. oceny poziomu zmian (o charakterze jakościowym) w przedsiębiorstwie w okresie 3-letnim w zakresie wielkości wybranych czynników, takich jak:

- X20 - kondycja finansowa (model 1);
- X21 - pozycja konkurencyjna przedsiębiorstwa na rynku (model 1; model 2);
- X22 - modyfikacja oferty rynkowej przedsiębiorstwa (model 1; model 2);
- X23 - modyfikacja systemu zarządzania (model 1; model 2).

Każde równanie jest graficznie odzwierciedlone na diagramie ścieżkowym, który ilustruje ścieżki zależności pomiędzy zmiennymi (zmienne niezależne mają strzałki skierowane na zmienną zależną). Przy ścieżkach figurują tzw. ładunki czynnikowe, które określają siłę związku między zmiennymi. Gwiazdki (***) oznaczają, że zależności są istotne statystycznie.

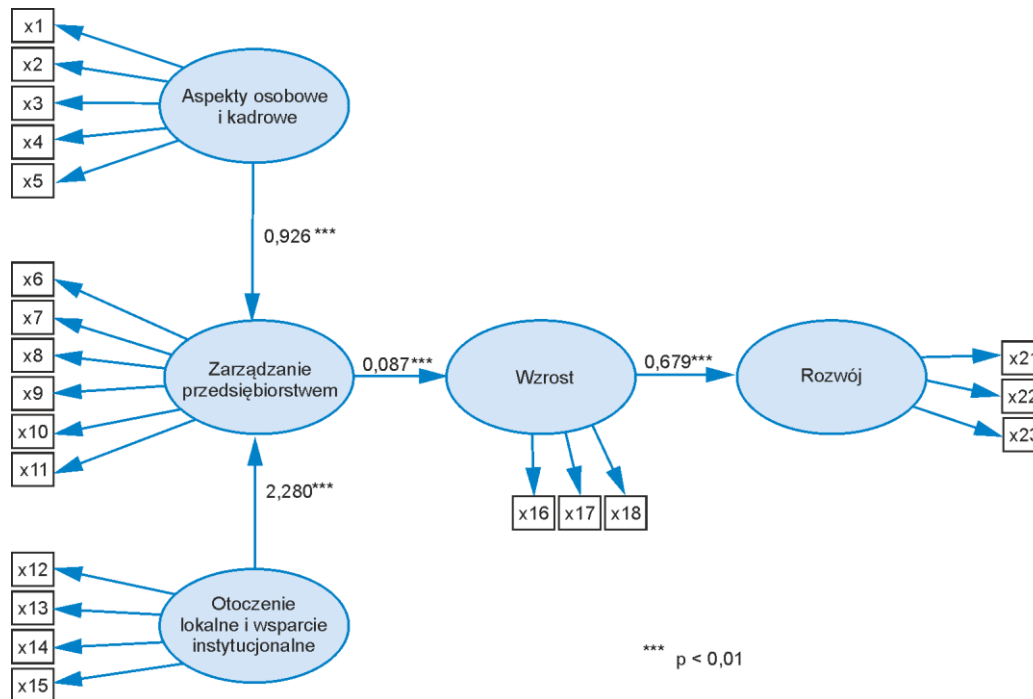
Rys. 12. Model 1 układ zależności między wybranymi determinantami sukcesu przedsiębiorstw z grupy MŚP, a wybranymi zmiennymi zależnymi, określającymi ten sukces



Źródło: opracowanie własne



Rys. 13. Model 2 – układ zależności między wybranymi determinantami sukcesu przedsiębiorstw z grupy MŚP, a wybranymi zmiennymi zależnymi, określającymi ten sukces



Źródło: opracowanie własne

Ważnym etapem budowy modelu jest jego testowanie, podczas którego dokonuje się m.in. weryfikacji dobroci modelu.

Korzystając z pakietu statystycznego Statistica 10.0, w wyniku wykonanych obliczeń otrzymano modele równań strukturalnych, cechujące się akceptowalnymi dobrymi wartościami odpowiednich indeksów dobroci dopasowania (świadczących o dobrej jakości modelu).

W oparciu o model 1, można stwierdzić, że rozwój przedsiębiorstwa poprzedzał jego wzrost. Innymi słowy, najprawdopodobniej zwiększanie wartości przychodów ze sprzedaży, liczby obsłużonych klientów, zatrudnionych pracowników oraz kooperantów i dostawców wpływał na modyfikację systemów zarządzania i poprawę parametrów finansowych czy pozycji konkurencyjnej. Z kolei procesy wzrostu pozostały pod wpływem zarówno zmiennych charakteryzujących otoczenie przedsiębiorstwa, jak i zmiennych związanych z jego zarządzaniem oraz czynnikiem osobowym.

Model nr 2 pokazuje, że dwie zmienne zarządzanie przedsiębiorstwem oraz aspekty osobowe i kadrowe były istotnymi zmiennymi determinującymi wzrost przedsiębiorstw, przy czym zarządzanie przedsiębiorstwem było pod wpływem zmiennych otoczenia lokalnego i zmiennych osobowych. Innymi słowy, korzystne warunki otoczenia, np. pomoc publiczna bądź dobre warunki prowadzenia biznesu, a także wysokiej jakości i adekwatne do potrzeb zasoby ludzkie, przyczynią się do wzrostu przedsiębiorstwa a później jego rozwoju lecz tylko wówczas, gdy zmienna, jaką było zarządzanie przedsiębiorstwem, będzie realizowana w adekwatny sposób.

Podsumowanie

W wyniku realizacji pracy badawczej „Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości w sektorze MŚP” została opracowana metodologia pozyskiwania przez statystykę publiczną nowych danych (cech i wskaźników) służących kompleksowej ocenie krajowych i regionalnych uwarunkowań rozwoju przedsiębiorczości w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw.

Istotą projektu było skoncentrowanie się na określeniu ważnych z punktu widzenia przedsiębiorców czynników rozwoju przedsiębiorczości, w tym szeroko rozumianego sukcesu przedsiębiorstw sektora MŚP. Szczególnie zwrócono uwagę na uwarunkowania wewnętrzne, a także uwarunkowania otoczenia lokalnego i instytucjonalnego. Pominięto, analizowane w wielu badaniach, aspekty dotyczące barier i przeszkód działalności przedsiębiorstw, uznając, iż oprócz braku przeszkód i barier działalności przedsiębiorstw, szczególnie istotne są inne czynniki determinujące sukces, w tym m.in. czynniki, na które przedsiębiorca ma wpływ, albo takie, które zależą od działań samorządu terytorialnego na poziomie lokalnym.

Wybrane ujęcie uwarunkowań rozwoju przedsiębiorstw oraz osiągania sukcesów, jak dotąd nie było stosowane w badaniach statystycznych GUS - stanowiło kompleksowe i nowatorskie podejście metodologiczne.

Przeprowadzone badanie ankietowe miało charakter pilotażowy, umożliwiło również przetestowanie oraz ocenę narzędzia, które mogłyby być wykorzystane w innych badaniach. W trakcie realizacji badania ankietowego, dzięki pracy ankietatorów z przedsiębiorcami, pozyskano informacje i opinie na temat trudności, jakie wiązały się z wypełnieniem kwestionariusza ankiety. Informacje te mogą być wykorzystane przy tworzeniu kolejnych kwestionariuszy.

Łącznie otrzymano od respondentów 44,9 tys. ankiet (w tym 1,6 tys. ankiet, które nie były w całości wypełnione), co stanowiło 62% ogólnej liczby podmiotów objętych badaniem.

Proponowany zakres tematyczny kwestionariusza spotkał się z zainteresowaniem wielu respondentów.

Główną przyczyną niewypełnienia przez respondentów ankiety MŚP, oprócz jej dobrowolności, był niekorzystny okres realizacji badania (okres świąteczno-noworoczny), absencja pracowników, a zwłaszcza właścicieli przedsiębiorstw oraz zgłaszany brak czasu, czasochłonność ankiety, czasami zbyt mała znajomość i rozumienie poruszanych zagadnień. Niechęć najmniejszych podmiotów do wypełnienia ankiety była związana z wyrażoną opinią o braku wsparcia sektora MŚP przez instytucje rządowe oraz o trudnościach w pozyskaniu środków finansowych na innowacje. Największy problem z wypełnieniem ankiety zgłaszała część najmniejszych jednostek, zatrudniających 10 osób lub niewiele więcej, w tym przedsiębiorstwa rodzinne. Zgłaszane były problemy z pozyskaniem informacji w kilkunastu spółkach z kapitałem zagranicznym, w których decydujący głos miała osoba, nieznająca języka polskiego. Odmawiano wypełnienia ankiety ze względu na to, że jej tłumaczenie na język angielski byłoby dla przedsiębiorstwa dodatkowym kosztem.

Z zebranego materiału empirycznego wynikało, że przedsiębiorcy, którzy uczestniczyli w badaniu, dostrzegali ważność dla rozwoju i osiągania sukcesu wielu analizowanych czynników wewnętrznych. Przeprowadzona ocena wyników wykazała duże znaczenie przypisywane nowoczesnym metodom zarządzania, zasobom ludzkim oraz intensywnej rywalizacji konkurencyjnej, co korelowało z wyższymi wartościami miar wzrostu i rozwojem przedsiębiorstw.

W grupie zmiennych otoczenia lokalnego oraz wsparcia instytucjonalnego na poziomie lokalnym, szczególnie istotnymi w opinii przedsiębiorców czynnikami, niezależnie od głównego rynku działania, były: możliwość otrzymania wsparcia z instytucji pośrednictwa pracy i przeciwdziałania bezrobociu, możliwość otrzymania pomocy od JST w staraniu się o środki finansowe z funduszy unijnych, możliwość korzystania z publicznego wsparcia finansowego w zakresie ulg podatkowych, obniżenia podatków i opłat lokalnych, przychylność społeczności lokalnej wobec przedsiębiorstwa, dostępność zasobów ludzkich o pożądanym kwalifikacjach.

Ważnym elementem analizy danych był statystyczny opis uwarunkowań rozwoju i konkurencyjności MŚP w ujęciu regionalnym, celem m.in. identyfikacji specyficznych regionalnych i lokalnych determinant przedsiębiorczości oraz siły ich oddziaływania na funkcjonowanie MŚP.

W świetle danych wynikowych największe różnice regionalne w strukturze ocen znaczenia wybranych uwarunkowań sukcesów MŚP wystąpiły w przypadku czynników otoczenia lokalnego i instytucjonalnego, zwłaszcza czynników dotyczących możliwości wsparcia z otoczenia instytucjonalnego działalności przedsiębiorstw.

W przypadku uwarunkowań wewnętrznych różnice w przekroju województw odnotowano szczególnie dla ocen znaczenia takich uwarunkowań, jak zastosowanie w zarządzaniu przedsiębiorstwami grupy MŚP nowoczesnych rozwiązań, metod oraz idei zarządzania oraz wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Rezultaty badania w postaci bazy tablic wynikowych wraz ze wskaźnikami (wartościami i opisem metodologicznym) udostępniono na stronie internetowej Głównego Urzędu Statystycznego w zakładce Statystyka dla polityki spójności. Dane te mogą być wykorzystywane wtórnie na potrzeby diagnozowania sytuacji w sektorze MŚP, niezbędne przy określaniu kierunków działań w zakresie programów wsparcia, zarówno na poziomie krajowym, jak i lokalnym, dedykowanym przedsiębiorcom.

Zaprezentowane w projekcie badawczym wskaźniki w ujęciu regionalnym mogą być przydatne do monitorowania celów polityki spójności zawartych w dokumentach strategicznych, określających priorytety rozwoju kraju i regionu, m.in. związanych z zapewnieniem odpowiednich warunków dla rozwoju przedsiębiorczości i wzrostu konkurencyjności sektora MŚP

Autorzy badania rekomendują prowadzenie dalszych prac rozwojowo-badawczych w zakresie uwarunkowań przedsiębiorczości i sukcesu. Bogaty zasób zebranych danych w oparciu o kwestionariusz „Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości w sektorze MŚP” daje możliwość prowadzenia pogłębionych analiz danych, m.in. z wykorzystaniem zaawansowanych metod statystycznych. Wykorzystując technikę modelowania równań strukturalnych (SEM) zaproponowano i zweryfikowano przykładowe modele zależności pomiędzy wybranymi uwarunkowaniami sukcesu przedsiębiorstw z grupy MŚP, a zmiennymi określającymi ten sukces (aspekty osobowe, zarządzanie przedsiębiorstwem, otoczenie lokalne i instytucjonalne).

Opracowana i przetestowana metodologia pozyskania nowych danych, głównie o charakterze jakościowym, może być uzupełnieniem badań o charakterze ilościowym, realizowanych przez GUS w ramach obowiązkowej sprawozdawczości, m.in. badań dot. nowo powstałych przedsiębiorstw. Cyklicznie zbierane informacje nt. sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw oraz dodatkowo opinie przedsiębiorców na temat skali znaczenia i siły oddziaływania na rozwój i osiągnięcie sukcesu specyfiki otoczenia lokalnego i instytucjonalnego (w tym np. dostępności do instrumentów wsparcia) oraz czynników środowiska wewnętrznego, w sposób kompleksowy mogą przedstawić rozwój przedsiębiorstw sektora MŚP.

Z uwagi na brak stałej listy czynników sukcesu przedsiębiorstw sektora MŚP, jej zmienność w czasie, warto rozważyć kolejne edycje badania, które musiałyby uwzględniać coraz to nowe, aktualne zmienne, istotne z punktu widzenia rozwoju sektora MŚP.

W odpowiedzi na rosnące zapotrzebowanie na dane statystyczne dot. uwarunkowań rozwoju i konkurencyjności MŚP, a zwłaszcza mikroprzedsiębiorstw (podmiotów o liczbie pracujących 9 i mniej osób), sugeruje się także rozważyć realizację podobnego badania wśród tej grupy przedsiębiorców, czyli podmiotów, które nie były objęte badaniem w ramach niniejszej pracy badawczej.