

*Marta Juchnowicz**

KAPITAŁ LUDZKI W SEKTORZE MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW

1. WSTĘP

Firmy sektora MŚP mają decydujący wpływ na stan zatrudnienia w polskiej gospodarce. Ich efektywny rozwój jest niezbędnym warunkiem zdolności gospodarki do tworzenia miejsc pracy oraz wzrostu produktywności i konkurencyjności. Określają też w sposób istotny potencjał gospodarczy naszego kraju, wytwarzając prawie połowę produktu krajowego brutto¹. W 2002 r. ich udział w PKB wynosił 48,6%, z czego małe przedsiębiorstwa – 40,5%, a średnie – 8,1% (*Raport... 2004*, s. 34). O znaczeniu tego sektora świadczy dobitnie fakt, że zaliczane do niego firmy stanowią 99,84% ogółu przedsiębiorstw aktywnych w Polsce.

Ze względu na swą elastyczność, firmy te mogą dostosowywać strategię do wyzwań płynących ze zmiennego otoczenia. Spełnienie potencjalnych możliwości, jakie tkwią w sektorze MŚP, zależy w dużym stopniu od jakości kapitału ludzkiego, jaki zaangażuje się w funkcjonowanie tego sektora.

* Prof. dr hab., Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.

¹ Sektor MŚP, zgodnie z klasyfikacją obowiązującą w krajach UE, obejmuje trzy grupy przedsiębiorstw:

- przedsiębiorstwa średnie, zatrudniające mniej niż 250 pracowników i osiągające roczny obrót mniejszy od 40 milionów euro,
- przedsiębiorstwa małe, zatrudniające mniej niż 50 pracowników i nieprzekraczające 7 milionów euro rocznego obrotu,
- mikroprzedsiębiorstwa, tzn. firmy zatrudniające do 10 pracowników z rocznym obrotem nie większym niż 2 miliony euro.

2. ANALIZA PARAMETRÓW ILOŚCIOWYCH

W Polsce funkcjonuje ok. 1 730 000 małych i średnich firm². W tej liczbie 99,24% stanowią firmy zatrudniające do 50 osób, a tylko 0,76% firmy zatrudniające od 50 do 249 osób. Liczba firm średnich od 2001 r. wykazuje tendencję malejącą, natomiast liczba firm małych rośnie, dzięki wzrostowi liczby mikroprzedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób.

W sektorze MŚP, według stanu na 31 grudnia 2002 r., pracowało 7 006 200 osób, co stanowiło 68% zatrudnionych w gospodarce narodowej (poza rolnictwem, leśnictwem, rybołówstwem) (*Raport...* 2004, s. 34). Do pracujących zalicza się osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, a także pracodawców, osoby pracujące na własny rachunek oraz wykonujące pracę nakładczą.

W sektorze rynkowym udział pracujących w MŚP, w tym czasie, wynosił 69,3%. Połowa pracujących zaangażowana była w małych podmiotach, tj. zatrudniających do 49 osób, natomiast w firmach średnich, zatrudniających od 50 do 249 osób, pracowało 19% ogółu pracujących w sektorze rynkowym.

W prywatnych MŚP pracowało 63,5% pracujących z sektora rynkowego. W tym zakresie następuje systematyczny wzrost, w latach 1999–2001 odpowiednio: 59,8, 61,3, 62,6%.

Od 1999 do 2002 r., podobnie jak w innych sektorach polskiej gospodarki, następował spadek liczby pracujących w MŚP. W firmach małych w 2000 r. o 2,9%, w 2001 o 2,1%, a w średnich odpowiednio: o 0,4 oraz o 6%. Tendencja spadkowa została częściowo zahamowana w roku 2002. Liczba pracujących w firmach średniej wielkości spadła o 2,8%. Wzrosła natomiast liczba pracujących w firmach małych – o 3,1%. Grupa małych firm nie jest jednak jednorodna. Mamy tutaj do czynienia z dwoma różnymi zjawiskami. W grupie firm najmniejszych, zatrudniających do 9 osób, nastąpił istotny wzrost liczby pracujących o 7,5%, gdy tymczasem w firmach o liczbie pracujących powyżej 9 (do 50) osób nastąpił spadek o 4,5%.

W rezultacie przeciętna liczba pracujących w sektorze rynkowym w małych firmach zmniejszyła się o 0,8%, w średnich o 7,2%.

Największa część pracujących zaangażowana jest w sekcji „handel i naprawy” (31,9%), 29% osób pracuje w przemyśle, 22,8% w sekcji „inne usługi”, 10,6% w budownictwie oraz 5,7% w transporcie i łączności.

Reasumując analizę zmian w stanie zatrudnienia można stwierdzić, że rozwój krajowego sektora MŚP realizowany jest poprzez inwestycje w majątek trwały (*Raport...* 2004, s. 196). Badania PARP wskazują na stagnację

² W 2002 r. była to liczba 1 732 701 firm, w tym 13 086 średnich i 1 719 615 małych (*Raport...*, 2004, s. 28).

wielkości zatrudnienia w większości spośród 804 badanych firm. Równocześnie 22% firm deklaruje chęć ograniczenia wielkości zatrudnienia.

Analiza form zatrudnienia wskazuje, że 60% pracujących zatrudnionych jest na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a jedna trzecia na czas określony. Udział tych ostatnich wzrósł w minionym roku o 2,5%. Tylko ok. 5% pracujących funkcjonuje na podstawie umów cywilnoprawnych.

Jak wynika z badań przeprowadzonych w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych, większość firm sektora MŚP korzysta z elastycznych form zatrudnienia³. Według deklaracji przedsiębiorców najpopularniejsza jest telepraca. Ta forma organizacji pracy pozwala na przełamanie wielu barier, np. lokalowych, geograficznych. Telepraca umożliwia bowiem zatrudnianie osób oddalonych nawet o wiele setek kilometrów od siedziby firmy. Korzysta z niej 33,3% firm należących do jednej osoby fizycznej oraz 53,8% firm należących do kilku współwłaścicieli.

Popularny w sektorze MŚP jest *outsourcing*, rozumiany jako „zakup usług od pracowników prowadzących własne przedsiębiorstwo”. Stosuje go 33% firm małych i 52,4% firm średnich. Umowy-zlecenia oraz umowy o dzieło stosuje 70–80% badanych firm, posiadających kilku współwłaścicieli (45,3% – umowy o dzieło i 39% – umowy-zlecenia). W przypadku firm jednoosobowych odpowiednio – 32 i 28,2%). Umowy na czas określony deklaruje jedynie 1/10 badanych przedsiębiorstw prywatnych.

Pozyskane w trakcie badań dane wyraźnie wskazują na fakt, iż częściej z elastycznych form zatrudnienia korzystają przedsiębiorstwa zlokalizowane w regionach, w których gospodarka rozwija się dynamicznie, tj. w województwie wielkopolskim i mazowieckim.

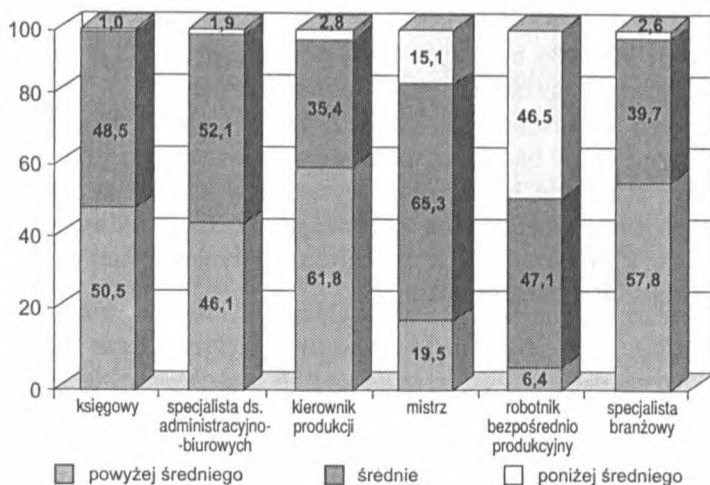
3. POTENCJAŁ KWALIFIKACYJNY W SEKTORZE MŚP

Miarodajnym źródłem aktualnych informacji na temat jakości kapitału ludzkiego, jakim dysponuje sektor MŚP w Polsce, są badania Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych przeprowadzone na przełomie 2003 i 2004 r. Badania objęły 598 małych i średnich firm, zlokalizowanych na terenie całej Polski. Populację badawczą stanowiły aktywne przedsiębiorstwa prywatne, czyli będące własnością osób fizycznych lub spółki z większościowym udziałem kapitału prywatnego. Przedsiębiorstwa te reprezentowały, w swej podstawowej działalności, osiem poniżej wymienionych sekcji Europejskiej Klasyfikacji Działalności: działalność produkcyjną, zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę, budownictwo, handel hurtowy

³ Powołuję się na omówione poniżej badania Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych.

i detaliczny, hotele i restauracje, transport, gospodarką magazynową i łączność, obsługę nieruchomości, wynajem i działalność związaną z prowadzeniem interesów (np. biura podatkowe), edukację, ochronę zdrowia i opiekę socjalną. W firmach tych badano szczegółowo sześć stanowisk: kierownik produkcji – 292 stanowiska, mistrz – 157 stanowisk, specjalista branżowy – 238 stanowisk, księgowy – 394 stanowiska, specjalista ds. administracyjno-biurowych – 256 stanowisk, robotnik bezpośrednio produkcyjny – 377 stanowisk. Łącznie badaniem objęto 1714 stanowisk pracy. Badania przeprowadzone zostały metodą wywiadów bezpośrednich⁴.

Wyniki badania wskazują na dobry poziom wykształcenia kadr w sektorze MŚP (rys. 1). Spośród badanych stanowisk najwyższy odsetek osób z wyższym wykształceniem zatrudnionych jest na stanowisku kierownika produkcji. Jest to ok. 62% ogółu zatrudnionych na tym stanowisku. Osoby z wyższym wykształceniem stanowią 58% ogółu specjalistów branżowych oraz 51% księgowych. Wśród specjalistów ds. administracyjno-biurowych 46% zatrudnionych posiada wykształcenie wyższe.



Rys. 1. Struktura wykształcenia osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w sektorze MŚP (w %)

Źródło: wyniki badań własnych.

⁴ Do badania wylosowano 738 firm. Próba badawcza została ustalona na podstawie schematu losowania warstwowo-nieproporcjonalnego. Spośród firm wylosowanych przebadano 598. W każdej firmie planowano zbadać sześć stanowisk. Jednak nie wszystkie badane firmy posiadały wytypowane do analizy stanowiska. W rezultacie zbadało 1714 stanowisk, spośród 2332 istniejących, co stanowi 73%. Uzyskane z badania próby były nieproporcjonalne, dlatego otrzymane wyniki zostały poddane waznieniu. Przyjęta metodologia pozwala na wnioskowanie statystyczne.

Na stanowiskach nierobotniczych udział osób nieposiadających wykształcenia średniego nie przekracza 3%. Wyjątek stanowi mistrz, gdzie aż 15% zatrudnionych ma wykształcenie poniżej średniego.

Wśród pracodawców najliczniejsza grupa (40%) legitymuje się wykształceniem średnim (*Raport...* 2004, s. 33), 25% posiada wykształcenie wyższe i pomaturalne. Także 25% pracodawców posiada wykształcenie zasadnicze, a ok. 10% wykształcenie podstawowe.

Zwraca uwagę wysoki poziom wykształcenia formalnego pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. 6% legitymuje się wykształceniem wyższym. 47% robotników posiada wykształcenie średnie, a więc mniej niż połowa zatrudnionych ma wykształcenie niższe od średniego (47%). Z badań wynika, że kobiety zatrudnione na stanowiskach robotniczych posiadają wyższe wykształcenie od mężczyzn pracujących na analogicznych stanowiskach.

Najkorzystniejsza sytuacja pod względem struktury wykształcenia występuje w sekcji „Transport, gospodarka magazynowa, łączność”, gdzie ponad 80% osób zatrudnionych na stanowiskach: specjalista ds. administracyjno-biurowych i specjalista branżowy, posiada wykształcenie wyższe. Podobna sytuacja ma miejsce w sekcji „Hotele i restauracje”, w której kierownicy produkcji w 86% posiadają wykształcenie wyższe.

Analiza struktury wykształcenia według wielkości zatrudnienia wskazuje, że w firmach średnich (od 50 do 250 zatrudnionych) więcej osób posiada wyższe kwalifikacje aniżeli w małych firmach. Jednocześnie w większych firmach jest mniej zatrudnionych z najniższymi kwalifikacjami. W przedsiębiorstwach zatrudniających od 10 do 49 osób najbardziej wykształcone osoby pełnią funkcję kierownika produkcji i specjalisty branżowego (powyżej 60% zatrudnionych). Natomiast w firmach większych najwyższe kwalifikacje posiadają: specjalista branżowy, księgowy oraz kierownik produkcji.

Pozytywny obraz jakości potencjału kwalifikacyjnego w sektorze MŚP wynika także z badań przeprowadzonych we wrześniu i październiku 2003 r. przez PARP. Badania przeprowadzono metodą wywiadów bezpośrednich wśród kadry zarządzającej polskich MŚP. Objęły one łącznie 804 wywiady, z tego 218 wywiadów w firmach, które w 2002 r. otrzymały tytuł „Gazeli biznesu”, a więc w grupie najbardziej dynamicznie rozwijających się, odnoszących największe sukcesy finansowe firm, oraz 586 wywiadów w innych, losowo wybranych firmach (*Raport...* 2004, s. 178).

Ocena poziomu wykształcenia dokonana przez menedżerów w obydwu grupach firm jest bardzo zbliżona, prawie identyczna. Do oceny posłużono się siedmiostopniową skalą ocen, w której „1” oznaczał „zdecydowanie bardzo niski”, a „7” „zdecydowanie bardzo wysoki”. Menedżerowie sektora MŚP oceniają poziom wykształcenia kadry zarządzającej w innych firmach ze swojej branży, a więc u konkurencji na poziomie 5 w skali

siedmiostopniowej, a więc umiarkowanie wysoko (*Raport... 2004*, s. 196). Nieco lepiej oceniają respondenci poziom wykształcenia kadry zarządzającej w swojej firmie. W grupie średnich firm ocena wyniosła 5,41. Wynik ten świadczy o wysokiej samoocenie przeciętnego menedżera.

Także ocena poziomu wykształcenia pozostałych pracowników, poza kadrami zarządzającą, jest w MŚP stosunkowo wysoka i wynosiła 4,74.

Według przedsiębiorców w sektorze MŚP brak kwalifikowanych pracowników stanowi najsłabszy czynnik ograniczający rozwój firmy. Jest on również najrzadziej wymieniany jako bariera działalności eksportowej. Niemniej część respondentów zauważała niesprzyjające oddziaływanie tego czynnika. Dla prawie co trzeciej firmy dostęp do wykwalifikowanych pracowników stanowi utrudnienie funkcjonowania i rozwoju. Prawie 7% ankietowanych wskazało, że jest to dość duże utrudnienie (*Konkurencyjność... 2004*, s. 19). Dlatego tak ważne jest zainteresowanie pracodawców intensyfikacją szkoleń personelu.

4. ROZWÓJ PRACOWNIKÓW

Rozwój zasobów ludzkich to najistotniejszy czynnik przewagi konkurencyjnej w przedsiębiorstwach funkcjonujących w gospodarce XXI w., gospodarce opartej na wiedzy. Kształcenie ustawiczne jest główną cechą społeczeństwa informacyjnego, w którym raz zdobyta wiedza, jeśli nie będzie pogłębiana, szybko się dezawuuje. Dlatego też nowoczesne przedsiębiorstwa powinny kłaść duży nacisk na badania potrzeb szkoleniowych oraz tworzenie kompleksowych programów szkoleń z uwzględnieniem indywidualnych planów kariery każdego pracownika.

Tymczasem wyniki badań wskazują, że kadra zarządzająca firm sektora MŚP rzadko uświadamia sobie konieczność stałego podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników. Szkolenia pracowników znajdują się dopiero na szóstym miejscu w hierarchii dziesięciu planowanych działań (18% odpowiedzi), podczas gdy obniżkę kosztów działalności planuje 60% przedsiębiorców (*Konkurencyjność... 2004*, s. 7). Jednocześnie 35% polskich pracodawców w sektorze MŚP nie inwestuje w pracowników, podczas gdy w krajach „15” udział ten wynosi jedynie 19%⁵.

Firmy zamierzające zwiększyć liczbę prowadzonych w nich szkoleń stanowią mniejszość wśród ogółu badanych przedsiębiorstw. Biorąc pod uwagę branżę przedsiębiorstw, można stwierdzić, że największą dbałością o stały rozwój swych pracowników charakteryzują się firmy prowadzące działalność produkcyjną oraz zajmujące się handlem detalicznym bądź hurtowym.

⁵ *Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen in KMU*, "Beobachtungsnetz der europäischen KMU" 2003, Nr. 1, <http://europa.eu.int/comm/enterprise>.

Zdecydowanie bardziej optymistyczny obraz wynika z badań PARP. Wśród „gazel” aż 93,6% firm deklaruje korzystanie ze szkoleń, w pozostałych firmach 63%. Ogółem, spośród 804 ankietowanych menedżerów, 71,5% stwierdziło korzystanie pracowników ze szkoleń (*Raport... 2004*, s. 198). Częściej na szkolenia wysyłano pracowników firm średnich – 75%, niż małych – 60%. Dziwi, że korzystanie ze szkoleń stosunkowo rzadziej deklarowano w firmach z województwa mazowieckiego (61,9%) i śląskiego (62,8%), podczas gdy w całej populacji odsetek ten wynosił (71,5%). Wśród rodzajów szkoleń zdecydowanie przeważają szkolenia z zakresu księgowości, polskiego prawa podatkowego i prawa pracy.

Jednak z deklaracji menedżerów wynika, że w kolejnym roku firmy planują zmniejszyć nieco zakres działalności szkoleniowej. Odsetek firm szkolących swoich pracowników zmniejszy się z 71,5 do 67%. Jedna dziesiąta firm zamierza zmniejszyć nakłady na szkolenie pracowników, 64% pozostawić bez zmian, a 22% zwiększy ich wysokość.

5. ZARZĄDZANIE KAPITAŁEM LUDZKIM W SEKTORZE MŚP

Z badań IPiSS wynika, że firmy sektora MŚP nie wdrożyły jeszcze kompleksowych systemów zarządzania kapitałem ludzkim. Zarówno wartościowanie stanowisk pracy jak i dokonywanie ocen pracowniczych to działania rzadko podejmowane w tych przedsiębiorstwach.

Na pytanie, czy w przedsiębiorstwie przeprowadzono wartościowanie stanowisk pracy, twierdząco odpowiedziało jedynie 7,3% respondentów, co pozwala na postawienie tezy, iż problematyka wartościowania pracy nie jest znana szerszemu ogółowi kadr zarządzających. Spośród firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników wartościowanie przeprowadzono w 6% zbadanych przedsiębiorstwach, natomiast wśród firm zatrudniających od 50 do 250 pracowników wartość ta wynosi 9%. Fakt ten świadczy o niskiej kulturze zarządzania zasobami ludzkimi w małych i średnich firmach.

Jedynie ok. 30% badanych firm stosuje regularnie oceny pracy zatrudnianych w nich osób. Kadra zarządzająca firm małych i średnich zdaje się także nie doceniać wagi przeprowadzania oceny efektów pracy.

Firmy najczęściej stosujące nowoczesne instrumenty zarządzania kapitałem ludzkim prowadzą działalność produkcyjną oraz handlową. Są to zwykle przedsiębiorstwa usytuowane w najlepiej rozwiniętych regionach Polski, tj. województwach wielkopolskim i mazowieckim.

Warto podkreślić, że choć stosowanie nowoczesnych narzędzi zarządzania kapitałem ludzkim nie należy do zachowań częstych w firmach sektora MŚP, to jednak instrumenty te były w tych firmach znane i wprowadzane,

choć jeszcze nie na dużą skalę. Przebudowa sposobów zarządzania wymaga niewątpliwie czasu, ale raz rozpoczęty proces raczej nie ulegnie zahamowaniu. Należy więc sądzić, iż w najbliższych latach skłonność małych i średnich firm do korzystania z nowoczesnych instrumentów zarządzania kapitałem ludzkim będzie stale rosła, tym bardziej że w dobie gospodarki opartej na wiedzy nie jest to już kwestia wyboru a konieczności.

6. PODSUMOWANIE

Na podstawie analizy kapitału ludzkiego w polskich MŚP można metodą SWOT dokonać oceny jego mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń (tab. 1).

Tabela 1

Mocne i słabe strony kapitału ludzkiego w małych i średnich przedsiębiorstwach oraz szanse i zagrożenia

Mocne strony	Słabe strony
1. Duży potencjał ilościowy 2. Wysoka przedsiębiorczość wyrażana m. in. skłonnością do zakładania biznesu 3. Dobry poziom wykształcenia formalnego	1. Rozproszenie sektora MŚP 2. Ograniczone inwestycje przedsiębiorców w rozwój pracowników 3. Brak wartościowania pracy 4. Ograniczony zakres stosowania okresowych ocen pracowniczych
Szanse	Zagrożenia
1. Dynamiczny wzrost mikroprzedsiębiorczości	1. Zmniejszenie zakresu działalności szkoleniowej 2. Zmniejszenie liczby pracujących w małych i średnich firmach 3. Rozwój realizowany poprzez inwestycje w majątek trwały 4. Brak kompleksowych systemów zarządzania kapitałem ludzkim w firmie

Źródło: opracowanie własne.

Aktualnie przeważają w ocenie słabe strony i zagrożenia. Jednak wskazane możliwości upoważniają do stwierdzenia, że w dłuższej perspektywie kapitał ludzki może stanowić źródło rozwoju i konkurencyjności MŚP w Polsce.

BIBLIOGRAFIA

Konkurencyjność sektora MŚP (2004), PKPP, 22 marca.

Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2002–2003 (2004), MGiP, PARP, Warszawa.

Marta Juchnowicz

HUMAN RESOURCE IN SECTOR OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES

Employment in small and medium companies was decreasing in years 1999-2002, so the development of this sector is being made through the investment in fixed assets. Nevertheless, high quantitative potential and good educational level of workers can be a source of competitive advantage. On the other hand, shortage of complex human resource management systems and limitation of scope of training activities is dangerous.