

Małe przedsiębiorstwa i ich kadra kierownicza w województwie białostockim

1. Uwagi wstępne

Małe przedsiębiorstwa spełniają w gospodarce rynkowej szereg bardzo ważnych funkcji. Wymienić w tym miejscu można chociażby następujące: tworzenie nowych miejsc pracy, działalność na rynku lokalnym, zaspokajanie zindywidualizowanego popytu, czy kształtowanie warstwy średniej. Sytuacja taka pokazuje, iż rozwój małych podmiotów jest zagadnieniem zbyt ważnym, aby pozostawić go nierozpoznanym, tak w skali całego kraju, jak i w skali poszczególnych regionów.

Ziemie północno-wschodniej Polski, w tym także województwo białostockie, nie zaliczają się do obszarów o największej liczbie podmiotów małej skali. Nie znaczy to jednak, że nie należy podejmować działań zmierzających do bliższego poznania podmiotów tej grupy; wręcz przeciwnie – wydaje się to jeszcze bardziej konieczne, szczególnie w celu wspierania i promowania sektora małych firm na tym obszarze.

W niniejszym opracowaniu dokonana zostanie charakterystyka małych firm województwa białostockiego. Charakterystyka ta powstała na podstawie badań przeprowadzonych w okresie październik-grudzień 1994 roku. Badania przeprowadzono na losowo dobranej próbie 101 małych przedsiębiorstw województwa białostockiego (co stanowiło 10,2% populacji o założonych cechach – przynależność do sektora prywatnego, jednorodny kapitał krajowy, na dzień 30.06.1994 r. zatrudnienie 6-50 osób, przynależność do działów: przemysł, budownictwo, transport, handel, gospodarka komunalna, pozostałe gałęzie produkcji materialnej, siedziba na terenie województwa białostockiego).

2. Charakterystyka małych przedsiębiorstw województwa białostockiego

Badane przedsiębiorstwa województwa białostockiego funkcjonują na rynku średnio 4,3 roku. Najstarsza firma powstała w 1962 roku, trzy następne w latach 70., natomiast trzynaście – w latach 80. Do roku 1989, a więc do czasu wprowadzenia ustawy o działalności gospodarczej, powstało łącznie 16,8% badanych firm. Najwięcej firm powstało w roku 1990 i 1991 – łącznie 43,6%. Wśród badanych firm znalazły się tylko 2 firmy, które istnieją na rynku około pół roku (powstały w roku 1994, natomiast badania przeprowadzane były w okresie październik-grudzień 1994 r.).

Analiza wieku badanych firm pozwala wysnuć wniosek, iż są to przedsiębiorstwa o ugruntowanej w miarę pozycji, które utrzymały się na rynku stosunkowo długo. Tym samym przypuszczać można, że potrafią one dostosować się do zmian zachodzących w otoczeniu i wykorzystywać pojawiające się szanse.

Wśród przebadanych firm dominowały jednostki prowadzące działalność handlową – 26 przedsiębiorstw (25,7%), oraz usługową – 19 firm (18,8%). Zarejestrowano także 14 firm produkcyjnych (13,9%). W sumie, jednorodną działalność prowadziło 59 przedsiębiorstw, co stanowi 58,4% wszystkich przebadanych firm. Pozostałe 41,6% przedsiębiorstw – to jednostki wielobranżowe. Działalność usługowo-handlową zadeklarowało 13 przedsiębiorstw (12,9%), produkcyjno-usługową 8 przedsiębiorstw (7,9%), produkcyjno-handlową 7 firm (6,9%). Wszystkie rodzaje działalności odnotowano w 14 przedsiębiorstwach (13,9%).

Przeprowadzone badania wykazały zdecydowaną koncentrację omawianych firm na rynku lokalnym (rozumiany jako rynek danej miejscowości i najbliższych okolic). 42,9% swojej działalności (produkcji, usług) kierują one na ten rynek. Przedsiębiorstwa deklarują, iż łącznie na rynku lokalnym, rynku województwa i rynku regionalnym, plasują 72,2% swojej działalności. Rynek krajowy pochłania tylko 18,8% ich działalności. Na rynki zagraniczne przeznaczają natomiast jedynie 9,0% swoich produktów i usług.

Analizując z kolei liczbę firm działających na poszczególnych rynkach zauważyć można, iż powyższe 9% produkcji i usług przeznaczonych na rynki zagraniczne, pochodzi z 25 przedsiębiorstw (z 24,8% badanych firm). Pozostałe 76 podmiotów (75,5%) nie ma kontaktów z zagranicą. Wśród firm prowadzących wymianę międzynarodową, 13 kieruje swoje produkty i usługi na rynki krajów byłego RWPG, 18 – na rynki innych krajów. Wynika z tego, iż 6 (5,9%) przedsiębiorstw działa na obu rodzajach rynków zagranicznych.

Przedsiębiorstwa zorientowane na rynki zagraniczne w 56% reprezentowały przemysł, zaś w 36% handel. Pozostałe 8% w równych częściach przypadło na budownictwo i pozostałe działy produkcji materialnej. Wśród podmiotów

działających na rynkach zagranicznych zabrakło przedstawicieli działów: transport i gospodarka komunalna.

Z powyższych danych wysnuć należy wnioski, iż badane małe firmy województwa białostockiego uczestniczą w wymianie międzynarodowej w ograniczonym zakresie. Jest to spowodowane brakiem dobrego rozpoznania obcych rynków, brakiem środków finansowych na tego rodzaju analizy, niskimi kwalifikacjami kadry zarządzającej, a także – właśnie lokalnym charakterem małych firm.

Badane firmy zatrudniały łącznie 1721 osób. Osoby zajmujące stanowiska kierownicze w tych firmach stanowiły 16,0% ogółu zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach. Średnio na jedną przebadaną firmę przypadało 2,7 osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym. Zauważyć należy, iż wśród osób zajmujących te stanowiska, odnotowano tylko 81 kobiet (29,3% osób na stanowiskach kierowniczych). Wydaje się więc, iż zająć stanowisko kierownicze w firmie prywatnej łatwiej jest mężczyźnie niż kobiecie, chyba że kobieta sama taką firmę założy. Sytuacja ta świadczy też o większej przedsiębiorczości mężczyzn niż kobiet.

Stanowisko głównego dyrektora (niezależnie od nazwy tego stanowiska) zajmuje w 91 przedsiębiorstwach (w 90,15 badanych firm) właściciel lub współwłaściciel. Tylko w 10 jednostkach (9,9%) najwyższe stanowisko w strukturze organizacyjnej przypada osobom „obcym”. Wśród tych 8 zatrudnionych zostało z wolnego naboru, 1 była osobą znajomą właścicieli, 1 zaś zatrudniona została dzięki rekomendacji.

Powyższe dane świadczą o tym, iż właściciele sami kierują swoimi firmami, a więc praca w przedsiębiorstwie jest ich głównym zajęciem. Potwierdza się wśród badanych firm twierdzenie, iż w małych jednostkach funkcje właściciela i menedżera nie są rozłączone; władza właściciela wypływa nie tylko z prawa własności, lecz również z pozycji zajmowanej w strukturze organizacyjnej.

Dane zebrane w trakcie badań wskazują, iż osoby zajmujące w analizowanych firmach stanowiska kierownicze, to w większości osoby z wyższym wykształceniem. Takim wykształceniem legitymowało się bowiem 156 kierowników (56,5% wszystkich osób zajmujących stanowiska kierownicze). Wykształcenie średnie miało 113 osób (41,0%), zaś tylko 7 osób (łącznie – 2,5%) – wykształcenie podstawowe i zawodowe.

Odnotować jednocześnie należy, że 174 osoby (63,1%) wśród badanej kadry kierowniczej miało wykształcenie techniczne. Uznać należy więc, iż objęciu stanowiska kierowniczego w małych firmach sprzyja fakt posiadania wykształcenia technicznego. Ewentualnie łączyć to można z trudnością w znalezieniu pracy przez inżynierów i absolwentów szkół technicznych w innych miejscach, co skłania te osoby do zakładania własnych firm i obejmowania w nich stanowisk kierowniczych.

Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż są to osoby nie przygotowane zawodowo do pełnienia funkcji kierowniczych, co może mieć wpływ na jakość i sposób zarządzania przedsiębiorstwem. Osoby te dopiero w trakcie prowadzenia przedsiębiorstwa uczą się zasad zarządzania.

Zastanawiać może natomiast stosunkowo mały procent osób, wśród kadry kierowniczej przebadanych firm, z wykształceniem wyższym ekonomicznym i prawniczym (łącznie 14%). W tym wypadku mówić chyba można o tendencji odwrotnej – ekonomiści i prawnicy łatwiej znajdują zatrudnienie poza sektorem małych firm prywatnych (np. przedsiębiorstwa państwowe, prywatyzowane, instytucje państwowe, czy samodzielna działalność w innej formie, np. radcy prawni, adwokaci). Wyniki badań mogą jednak także wskazywać, iż prywatni przedsiębiorcy nie doceniają w dostatecznym stopniu roli wykwalifikowanej kadry, albo też nie do końca wierzą w jej umiejętności.

Stanowiska kierownicze zajmują w analizowanych przedsiębiorstwach przeważnie ludzie młodzi. 239 osób (86,5% kadry kierowniczej) nie przekroczyło 45 roku życia. Najliczniejsze grupy wiekowe to osoby od 36 do 45 lat – 142 osoby (51,4%), oraz od 26 do 35 lat – 82 osoby (29,7%). Tylko 15 osób na stanowiskach kierowniczych nie ukończyło 25 roku życia.

W badanych przedsiębiorstwach nie odnotowano na stanowiskach kierowniczych osób powyżej 60 roku życia. Natomiast osoby w wieku 46-60 lat stanowią 13,4% kadry kierowniczej tych firm.

Na podstawie powyższych danych stwierdzić można więc, iż osobom powyżej 45 lat trudno jest zająć w małych firmach prywatnych stanowisko kierownicze. Wynika to może zarówno z niechęci właścicieli do zatrudniania osób powyżej pewnej granicy wiekowej, jak i z przypuszczalnych trudności z przystosowaniem się do odmiennych, jak się wydaje, warunków pracy w firmach prywatnych, które mogłyby mieć osoby przyzwyczajone do pracy w przedsiębiorstwach państwowych.

3. Uwagi końcowe

Blizsze poznanie przedsiębiorstw sektora prywatnego pozwoli z pewnością na bardziej racjonalną politykę względem tych podmiotów, szczególnie w zakresie wspierania i promowania małych firm. Informacje te powinny przede wszystkim wykorzystać władze lokalne do poszukiwań takich instrumentów stymulowania przedsiębiorczości, aby obszar regionu północno-wschodniego pod względem liczby i dynamiki podmiotów sektora małych firm dołączył do obszarów produkujących pod tym względem.