

Perspektywy i warunki wzrostu zatrudnienia i podniesienia jego jakości

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, 17 maja, 2007 r.

Perspektywy rozwoju biznesu rodzinnego w Polsce w świetle badań. Wnioski dla polityki rynku pracy



Tadeusz Baczko, Artur Chaberski

Instytut Nauk Ekonomicznych Polskiej Akademii Nauk



Ośrodek Badań i Współpracy Naukowej
Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Informatycznej
Warszawa

Jacek Lipiec

Wyższa Szkoła Biznesu – National Louis University,
Nowy Sącz



Znaczenie dla rynku pracy

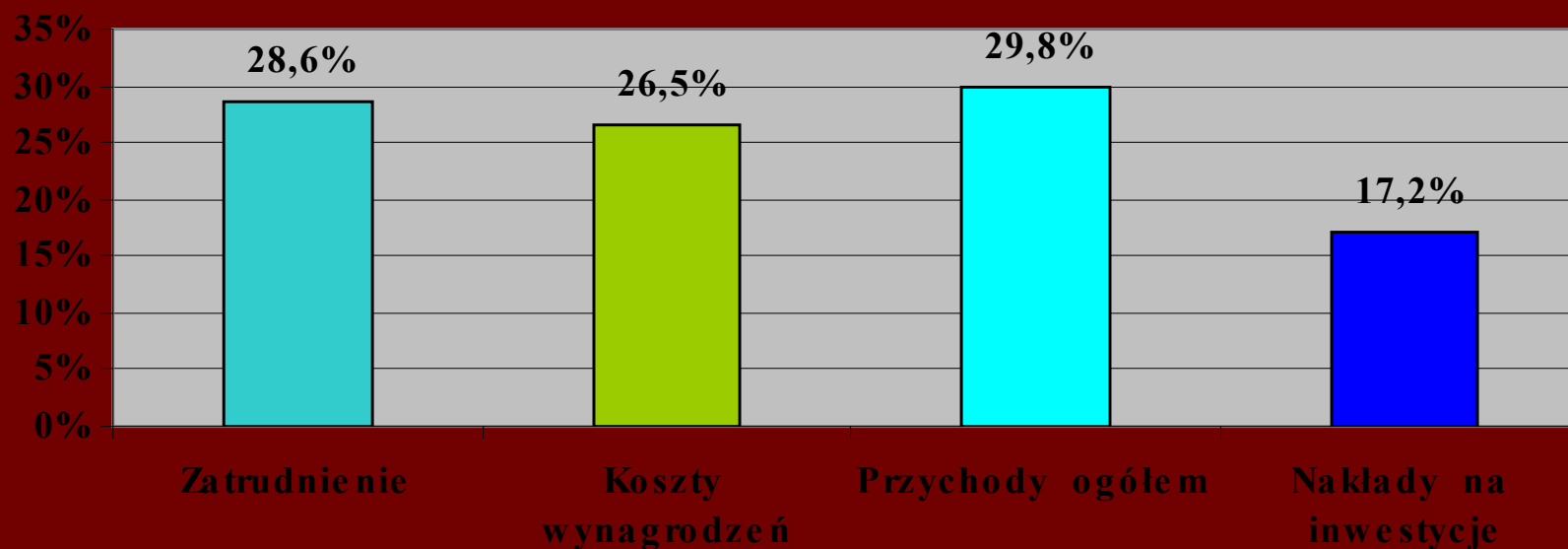
- Przedsiębiorstwa rodzinne stanowią najliczniejszą grupę firm w Polsce.
- Przedsiębiorstwa rodzinne mają bardzo duże możliwości, jeżeli chodzi o tworzenie miejsc pracy a zatrudnieni w firmach członkowie rodziny najczęściej pełnią funkcje kierownicze i właścicielskie, powinni być traktowani jako przedsiębiorcy i twórcy życia gospodarczego
- Polskie firmy rodzinne zarówno mikro, małe i średnie mogą być konkurencyjne nie tylko na rynku krajowym, ale też w skali międzynarodowej (tzw. "mali mistrzowie).
- Możliwe jest zmniejszenie kolizji celów rodzinnych i biznesowych w firmach rodzinnych w Polsce poprzez doradztwo, szkolenia w obszarze współczesnych rozwiązań w zakresie zarządzania, finansów, marketingu oraz technologii IT .
- Firmy rodzinne są atrakcyjnym pracodawcą i wykazują tendencję do wzrostu oraz kumulacji kapitału i mogą się stać podstawą trwałego wzrostu gospodarczego.



Dynamika badanych firm rodzinnych



Procentowy przyrost 2005/2004 r.

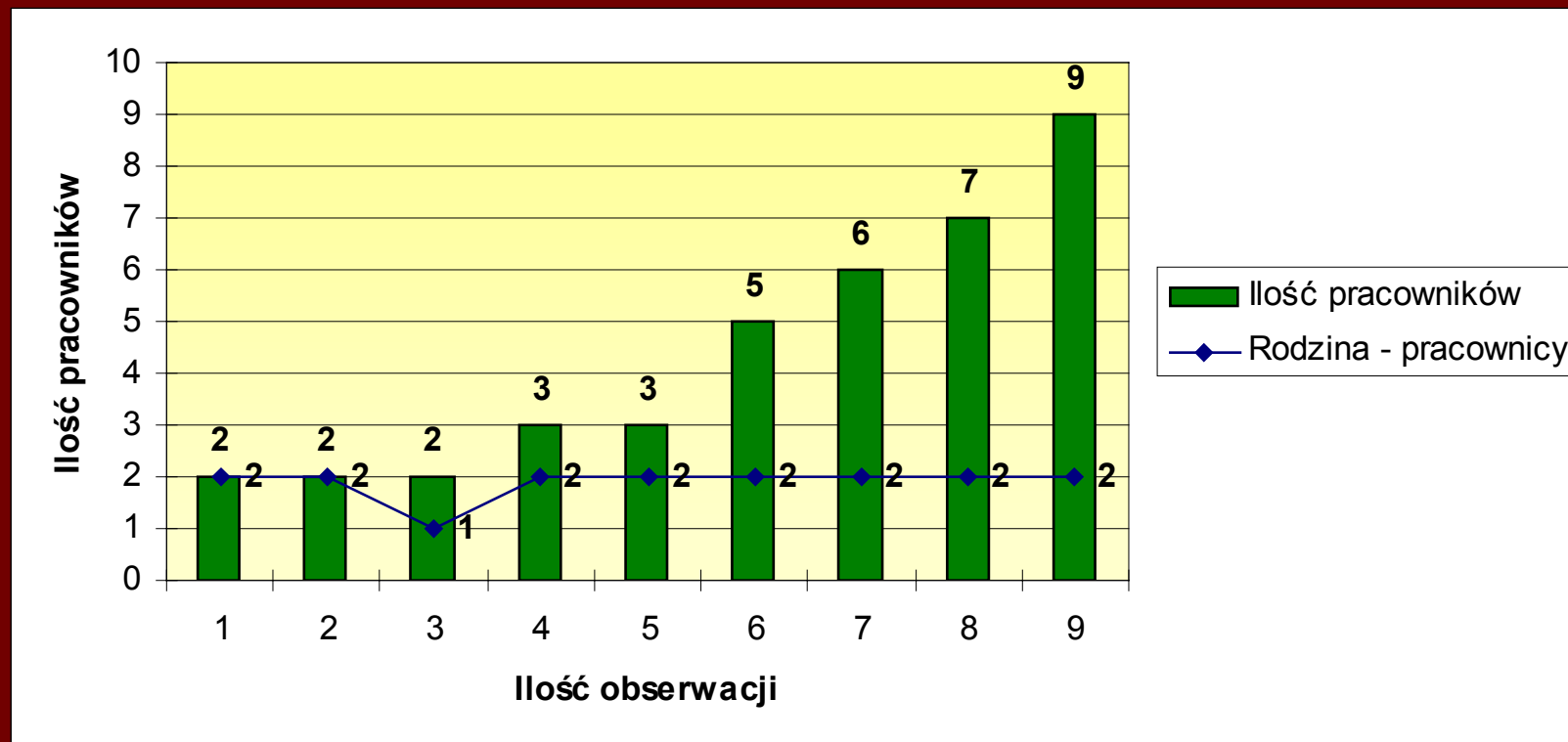


Zauważalna zmiana w poszczególnych dziedzinach działań firm rodzinnych skierowana na rozwój firmy, oznacza skłonność do wzrostu przychodu, zatrudnienia i do reinwestowania kapitału.



Biznes Rodzinny

Członkowie rodziny jako pracownicy w mikroprzedsiębiorstwach

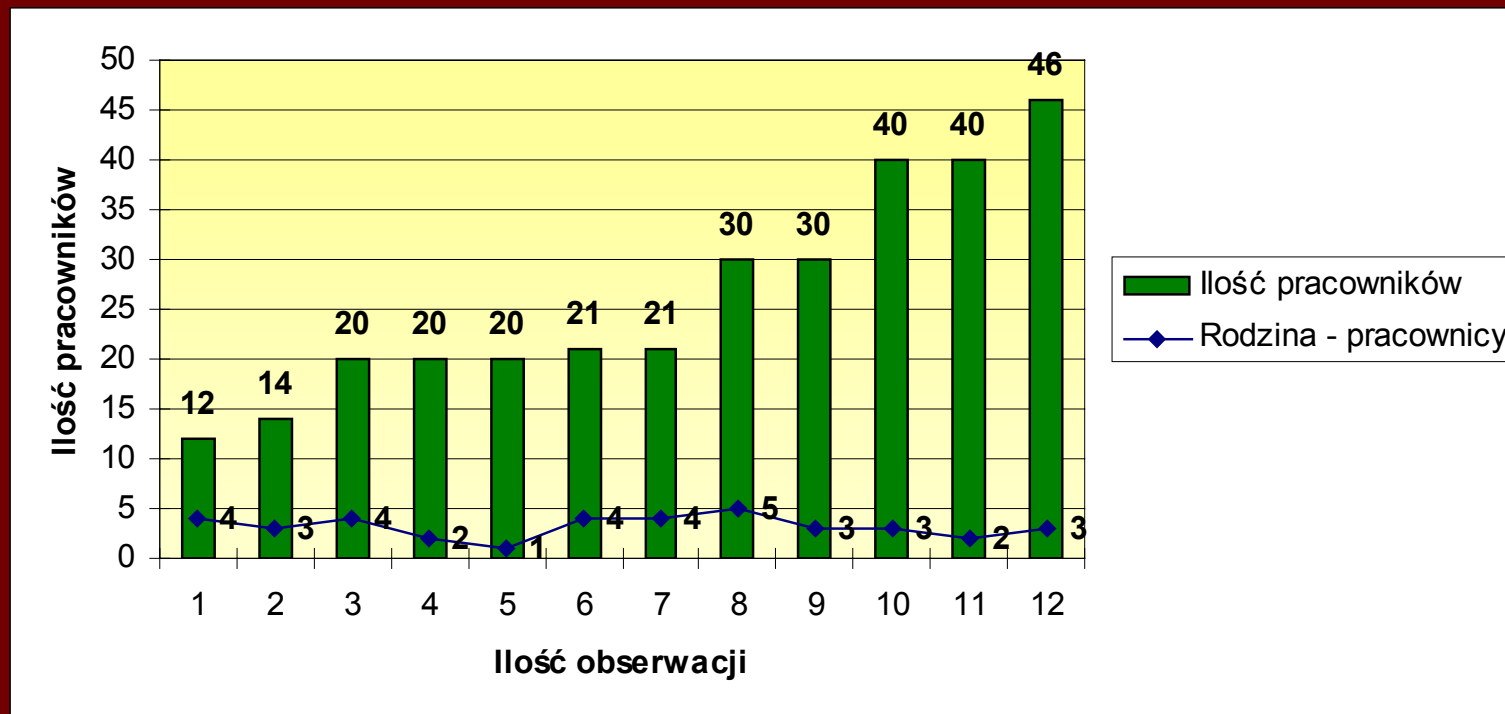


TB: Samozatrudnienie to typowe zjawisko dla firm rodzinnych. Jego nasilenie w firmach mikro to nie jest patologia, ale szansa ich rozwoju.



Biznes Rodzinny

Członkowie rodziny jako pracownicy w małych przedsiębiorstwach

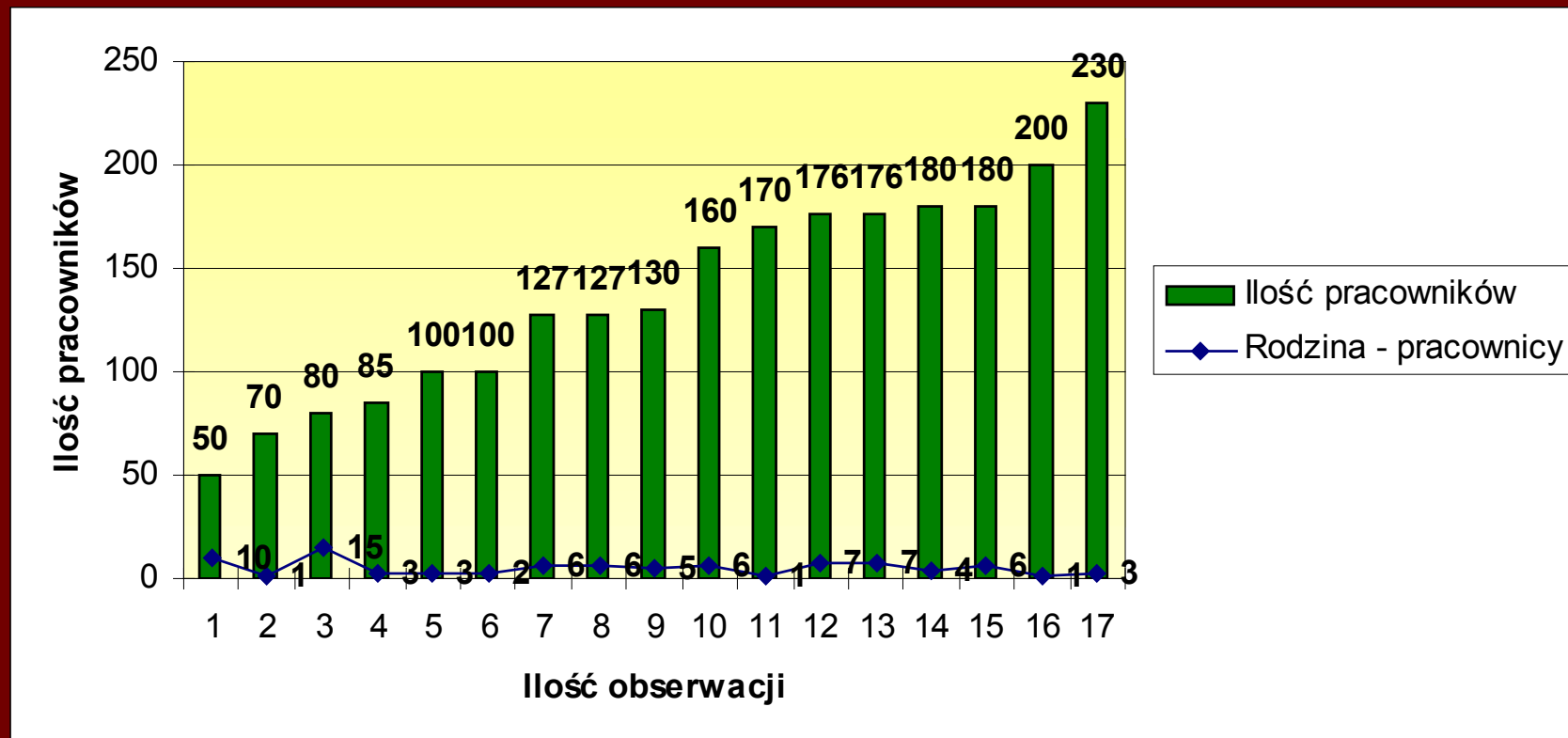


TB: W firmach większych do 50 pracowników można tworzyć taniej miejsca pracy rodzinie i innym (wzrost zatrudnienia od 4 do 15 razy).



Biznes Rodzinny

Członkowie rodziny jako pracownicy w średnich przedsiębiorstwach



TB: W MŚP od 50-249 pracowników zdolność tworzenia miejsc pracy przez rosnącą ilość zatrudnionych członków rodziny wynosi od 20-200.

Potencjał w zmniejszeniu migracji

- Członkowie rodziny są często pracownikami w mikro przedsiębiorstwach najliczniejszej grupie firm w Polsce. Polska ma największy udział firm mikro w Europie.
- Wielu samozatrudnionych członków rodziny jest współwłaścicielami firm. Struktury właścicielskie są podstawą współpracy i zrozumienia funkcjonowania oraz znaczenia w gospodarce firm rodzinnych.
- Zdecydowana większość osób związanych z tymi firmami jest zainteresowana kontynuacją w nich pracy. Firmy rodzinne są w stanie tworzyć atrakcyjne miejsca pracy.
- Przeważająca ilość osób związanych z firmami rodzinnymi, jest gotowa założyć własną firmę lub rozpocząć pracę w innej firmie rodzinnej. Badane firmy są szkołą przedsiębiorczości i stanowią często podstawę do rozwoju innych firm rodzinnych.

Barierzy biznesu rodzinnego

- Barierą rozwojową firm rodzinnych jest brak odpowiednich rozwiązań instytucjonalnych ze strony państwa. Zwracają one uwagę na brak stabilnych przepisów prawnych, biurokrację urzędniczą, złe przepisy, niestabilność polityczną, wysokie obciążenie fiskalne oraz brak informacji o pomocy państwa.
- Trudności w decyzjach co do źródeł finansowania firmy-problemem jest pozyskiwanie kapitału, konieczność podjęcia ryzyka finansowego w początkowej fazie działalności oraz ryzyko utraty dorobku rodziny w przypadku kryzysu.
- Rozwój firm rodzinnych wiąże się z stałym pokonywaniem wyzwań związanych z konfliktami rodzinnymi, zarządzaniem zasobami ludzkimi, kolizją między czasem poświęcanym na życie prywatne i zawodowe
- Wyzwaniem jest brak rozdzielenia działalności w domu i w pracy. Firmy rodzinne często mają problemy z pogodzeniem celów rodzinnych z celami firmowymi oraz problemy z gospodarowaniem czasem przez osoby, które zarządzają rodzinną firmą.
- W większości firm rodzinnych występuje problem ciągłości i sukcesji. Szczególnym wyzwaniem jest przekazanie firmy następcom, brak możliwości dziedziczenia oraz stawianie wysokich oczekiwań następcom.
- Przedsiębiorcy zwracają uwagę na konflikty międzypokoleniowe w firmach rodzinnych. Dotyczy to w szczególności młodego pokolenia następców przedsiębiorców rodzinnych, którzy często czują się niedoceniani. Narzekają na brak autonomii w działaniu i podejmowaniu decyzji w firmie oraz trudność w przekonywaniu do swoich racji.

Bibliografia

- T.Baczko, A.Chaberski, *Firmy rodzinne jako podstawa zrównoważonego wzrostu gospodarczego*, wystąpienie w ramach sesji Rady Strategii Społeczno Gospodarczej w dniu 11 lipca 2005 r. pt. "Filary wzrostu gospodarczego".
- T. Baczko, A. Chaberski, J.Lipiec, *Perspektywy rozwoju biznesu rodzinnego w Polsce w świetle badań*. Wyniki dyskusji panelowej w dniu 27 luty 2007 r. w siedzibie Business Center Club w Warszawie zorganizowanej przy współpracy z Wyższą Szkołą Ekonomiczno –Informatyczną (WSEI) w Warszawie.
- A. Chaberski, M. Fila, E. Lisowski, P. Pawelec, *Badanie przedsiębiorstw rodzinnych*, BCC, Dyskusja Panelowa, 27 luty 2007 r. Konsultacja naukowa: T.Baczko
- M.Fila, E.Lisowski, P.Pawelec *Przedsiębiorstwa rodzinne w Polsce*, konsultacja naukowa:T.Baczko, A.Chaberski, Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Informatyczna (WSEI), Studenckie Europejskie Naukowe Koło Ekonomiczno-Społeczne (SENKES), Warszawa, 2007 r., s.44
- J.Lipiec, *Biznes Rodzinny:Doświadczenia polskie i światowe*, BCC, Dyskusja Panelowa, 27 luty 2007 r. Komentarze: T.Baczko