

**Oryginalny artykuł naukowy**  
**Original Article**

*Data wpływu/Received: 15.05.2015*

*Data recenzji/Accepted: 20.03.2015/25.03.2015*

*Data publikacji/Published: 2.09.2015*

*Źródła finansowania publikacji: Zadanie badawcze pt. Nowe tendencje i wyzwania w zarządzaniu zasobami ludzkimi MŚP w województwie śląskim, realizowane w ramach badań statutowych Wyższej Szkoły Humanitas*

**DOI: 10.5604/18998658.1173053**

**Authors' Contribution:**

- (A) Study Design (projekt badania)
- (B) Data Collection (zbieranie danych)
- (C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)
- (D) Data Interpretation (interpretacja danych)
- (E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)
- (F) Literature Search (badania literaturowe)

*dr Małgorzata Smolarek<sup>A B C D E F</sup>*

*Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu*

**WYBRANE ASPEKTY ROZWOJU MAŁYCH I ŚREDNICH  
PRZEDSIĘBIORSTW**

**SELECTED ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF SMALL  
AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES**

**Streszczenie:** Możliwości rozwojowych sektora małych i średnich przedsiębiorstw jest wiele; pytanie tylko, czy przedsiębiorca jest o nich poinformowany i czy chce z nich skorzystać. Celem artykułu jest przedstawienie uwarunkowań rozwojowych małych i średnich firm oraz stanu wiedzy przedsiębiorców województwa śląskiego nt. możliwości wsparcia rozwoju przez instytucje otoczenia biznesu. W artykule przyjęto hipotezę, że przepływ informacji pomiędzy instytucjami finansującymi działalność gospodarczą a lokalnymi przedsiębiorcami jest słaby. Instytucje otocze-

nia biznesu w województwie śląskim w niewielkim stopniu zachęcają małe i średnie firmy do podejmowania współpracy. Niewiedza i brak uczestnictwa sektora MŚP przedsiębiorstw w lokalnym rynku przedsiębiorczości doprowadza do blokowania rozwoju małych firm

**Słowa kluczowe:** małe i średnie przedsiębiorstwo, mała i średnia firma, rozwój, bariery rozwoju, wsparcie.

**Abstract:** There are numerous possibilities of the development of the sector of small and medium-sized enterprises, the question is whether an entrepreneur is informed about them and wants to make use of them. The aim of the paper is to present determinants of the development of small and medium-sized companies and the knowledge of entrepreneurs from the Silesian Voivodeship about the possibilities of supporting the development offered by business environment institutions. The paper puts forward the hypothesis that the information flow between institutions financing economic activity and local entrepreneurs is poor. Business environment institutions in the Silesian Voivodeship encourage small and medium-sized companies to start cooperation only to a small extent. Lack of knowledge and participation of SMEs in the local market of entrepreneurship leads to the development of small companies being blocked.

**Key words:** small and medium-sized enterprise, small and medium-sized company, development, barriers to development, support

## Wstęp

Współczesne przedsiębiorstwa (także małe) prowadzą działalność gospodarczą w otoczeniu dynamicznie zmieniającym się na skutek wymagań konsumentów, integracji rynków oraz wzrostu konkurencyjności innych przedsiębiorstw. W Polsce sektor małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) stał się głównym czynnikiem dynamicznego i stabilnego rozwoju gospodarczego. Dlatego ważne jest popieranie inicjatywy przedsiębiorczości. Zachęcanie do przejawiania własnej inicjatywy oraz tworzenie korzystnych warunków do podejmowania i prowadzenia działalności przyczynia się do zwiększenia możliwości rozwoju gospodarczego i stymuluje rozwój małych firm.

Możliwości rozwojowych przedsiębiorstw tego typu jest wiele, pytanie tylko, czy przedsiębiorca jest o nich poinformowany i czy chce z nich skorzystać. Często napotkane bariery i warunki, jakie muszą zostać spełnione, studzą inicjatywy gospodarcze przedsiębiorców, a działania regulacyjne państwa w tym zakresie są niewystarczające.

Celem artykułu jest przedstawienie uwarunkowań rozwojowych małych i średnich firm oraz ocena stanu wiedzy przedsiębiorców nt. możliwości rozwojowych małych i średnich firm na przykładzie województwa śląskiego. W artykule przyjęto hipotezę, że przepływ informacji pomiędzy instytucjami otoczenia biznesu i instytucjami finansującymi działalność gospodarczą a lokalnymi przedsiębiorcami jest bardzo słaby. Instytucje otoczenia biznesu w województwie śląskim w niewielkim stopniu zachęcają małe i średnie firmy do podejmowania współpracy. Niewiedza i brak uczestnictwa sektora małych

przedsiębiorstw w lokalnym rynku przedsiębiorczości doprowadza do blokowania rozwoju małych i średnich firm.

## 1. Charakterystyka małych i średnich przedsiębiorstw

Działalność każdego przedsiębiorstwa służy otoczeniu i prowadzi do zaspokajania potrzeb jego klientów. Proces ten polega na wymianie produktów bądź usług z innymi podmiotami lub osobami fizycznymi na zasadach kupna-sprzedaży. Dotyczy to zarówno procesów zaopatrzenia przedsiębiorstwa w materiały do produkcji, jak i procesów sprzedaży wyrobów lub usług. Każde przedsiębiorstwo posiada określone zasoby kapitałowe, pochodzące najczęściej od właściciela, w postaci dóbr materialnych i niematerialnych. Będąc jednostką nastawioną na zarobek, celem jego działalności jest wygenerowanie zysku, dąży tym samym do maksymalizacji dochodów z zaangażowanego kapitału. Tymi cechami odznacza się każde przedsiębiorstwo bez względu na wielkość<sup>1</sup>.

Małe i średnie przedsiębiorstwa odznaczają się osobistą samodzielnością przedsiębiorcy, która oznacza, że jednocześnie skupia on kapitał oraz pełni funkcje zarządzania i kierowania przedsiębiorstwem. Właściciel takiej firmy jest też najczęściej menedżerem, który sam ustala reguły działania firmy, dąży do realizacji własnych planów. Przychody z działalności stanowią dla przedsiębiorcy zasadnicze i często jedyne źródło dochodów. Odpowiedzialność za podjęte decyzje spada na właściciela, który ponosi całe ryzyko, przez co jest emocjonalnie zaangażowany w działanie przedsiębiorstwa, mając na uwadze bezpieczeństwo swoje i rodziny. Właściciel zazwyczaj działa na podstawie własnej intuicji albo na podstawie informacji pozyskanych od osób z najbliższego otoczenia<sup>2</sup>.

Cechą charakteryzującą małe i średnie przedsiębiorstwa jest samodzielność ekonomiczna i prawna. Przedsiębiorstwa takie są niezależne od dużych korporacji, działają na podstawie własnych planów, dążą do osiągnięcia własnych celów, często podejmując ogromne ryzyko finansowe. Cechuje je duża swoboda działania, duża elastyczność w przystosowaniu się do warunków rynkowych, szybki i uproszczony sposób podejmowania decyzji oraz upór i konsekwencja w realizacji zamierzonych celów. Duża samodzielność i niezależność w podejmowaniu działań pozwala wykorzystywać posiadane zasoby i wzbogaca przedsiębiorstwo, czyni działalność gospodarczą mobilną, twórczą i kreatywną. Niestety, niskie zasoby finansowe, ludzkie i produkcyjne ograniczają możliwości rozwojowe, koncentrują się na jednym produkcie, który nie ma szans wejścia na szerszy rynek<sup>3</sup>.

Struktura organizacyjna MŚP jest spójna i przejrzysta, co wpływa korzystnie na możliwość łatwiejszego kierowania przedsiębiorstwem. Ograniczona liczba szczebli kierownictwa, brak zbiurokratyzowanych struktur zarządzania, szybki przepływ informacji i de-

<sup>1</sup> S. Sudoł, *Przedsiębiorstwo. Podstawy nauki przedsiębiorstwie Teorie i praktyka zarządzania*, Dom Organizatora, Toruń 2002, s. 45.

<sup>2</sup> S. Piocha, R. Gabryszak, *Zastosowanie zdolności menedżerskich w systemie funkcjonowania przedsiębiorstwa*, [w:] *Ekonomia menedżerska dla MSP*, red. S. Piocha, R. Gabryszak, Difin, Warszawa 2008, s. 116.

<sup>3</sup> M. Sipá, *Diversity of Small Innovative Enterprises*, [in:] *Management Trends in Theory and Practice. Scientific Papers*. Ed. Stefan Hittmar, EDIS, University Publishing House, University of Zilina, Zilina 2013, p. 140-143.

czyż, brak anonimowości zatrudnionych i funkcji przyczynia się do szybkiej reakcji na sygnały docierające z otoczenia przedsiębiorstwa<sup>4</sup>.

Obszar działania małych i średnich przedsiębiorstw najczęściej jest stosunkowo niewielki. W przeważającej części jest to zasięg lokalny, czasami obejmuje zasięg regionalny, ale stosunkowo rzadko działalność MŚP rozszerza się poza granice regionu. Przedsiębiorstwa te nastawione są najczęściej na zaspokojenie potrzeb indywidualnego klienta. Cechą charakterystyczną małych i średnich przedsiębiorstw jest bardzo dobra znajomość własnych odbiorców, wysoka elastyczność i umiejętność zaspokajania potrzeb konsumentów. Klientami MŚP są nie tylko konsumenci ostateczni, ale również konkurencyjne przedsiębiorstwa znajdujące się na tym samym obszarze działania. Sukces zależy tutaj od kontaktów z otoczeniem. Osobiste kontakty z kontrahentami wytwarzają wzajemne zaufanie i wymianę informacji, co przyczynia się do możliwości szybkiego reagowania na zmiany w rynku<sup>5</sup>. Przebieg procesów pracy zdeterminowany przez osobiste stosunki i powiązania wpływa korzystnie na poprawę atmosfery pracy, na motywację pracowników oraz na ich lojalność. Stosunki osobiste w firmie stanowią atut przedsiębiorstwa na rynku w walce z konkurencją, ponieważ pracownik i klient mają osobisty kontakt z właścicielem firmy. Przedsiębiorstwo skupione jest na jednym produkcie lub usłudze i może realizować indywidualne życzenia klientów<sup>6</sup>. Nieliczny personel oraz mocno ograniczone możliwości finansowe lub techniczne zmuszają przedsiębiorców do szukania swoich szans w niszach rynkowych, w wybranych segmentach. Dzięki temu mogą szybciej wcielać pomysły do realizacji, produkować taniej i utrzymywać odpowiednią jakość<sup>7</sup>.

Finansowanie małych i średnich przedsiębiorstw odbywa się przeważnie za pomocą kapitału własnego, czyli ze środków własnych przedsiębiorcy, często gromadzonych przez lata oszczędności, ze środków jego rodziny oraz z kredytów osobistych przedsiębiorcy. Finansowanie z kapitału obcego to przede wszystkim kredyty bankowe, które niełatwo pozyskać. Mniejszy przedsiębiorca, który ubiega się o kredyt na swoją działalność, nie jest w stanie przedstawić bankowi swojej zdolności kredytowej, szczególnie gdy jest to nowa firma, która nie generuje jeszcze wysokich zysków. Jest więc mało wiarygodny dla banków, należy do grupy obciążonej największym ryzykiem. Możliwości pozyskania kredytu są ograniczone lub niemożliwe, zabezpieczenie kredytu wymaga wielu formalności, prowizje i oprocentowanie kredytu są wyższe, procedury są długotrwałe i skomplikowane. Przedsiębiorstwa te nie posiadają bezpośredniego dostępu do rynku kapitałowego, co powoduje brak możliwości finansowych<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> M. Smolarek, *Planowanie strategiczne w małej firmie*, Oficyna Wydawnicza „Humanitas”, Sosnowiec 2008, s. 60.

<sup>5</sup> J. Duraj, *Podstawy ekonomiki przedsiębiorstwa*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2000, s. 117.

<sup>6</sup> M. Smolarek, *Planowanie strategiczne w małej firmie...*, s. 61.

<sup>7</sup> K. Safin, *Zarządzanie małą firmą*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2002, s. 41.

<sup>8</sup> M. Smolarek, J. Dziendziura, *Wybrane zewnętrzne źródła finansowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2011, nr 2, s. 10, 13; M. Okreglicka, A. Lemańska-Majdzik, *Process Management Orientation in the Finance Area of Small and Medium-Sized Enterprises*, Proceedings of the 5th International Conference on Management 2015. “Management, Leadership and Strategy for SME’s Competitiveness”. ICM 2015. 18-19th June 2015, Godollo, Hungary, s. 91-95.

Inną cechą małego i średniego przedsiębiorstwa jest to, że bardzo często na jego rzecz pracuje sam właściciel, a także członkowie jego rodziny. Liczba zatrudnionych pracowników w takich przedsiębiorstwach jest niewielka. Bliskie stosunki pomiędzy właścicielem a pracownikami firmy przyczyniają się do utożsamiania się pracowników z przedsiębiorstwem i osiąganiem celu działalności. Ze względu na niską liczbę zatrudnionych osób wykształcenie kadry nie jest relatywnie wysokie, a to skutkuje tym, że dość trudno przekonać do zatrudnienia w małej firmie wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Małe i średnie przedsiębiorstwo może zapewnić wysokie zarobki, ale nie daje poczucia bezpieczeństwa i stabilności, jakie daje duża firma<sup>9</sup>.

W Polsce w małych przedsiębiorstwach kierowanie ludźmi i realizowanie podstawowych funkcji zarządzania zasobami ludzkimi wygląda inaczej niż w dużych korporacjach czy w sektorze administracji publicznej. MSP cechują się dużą heterogenicznością, co sprawia, że nie ma organizacji, w których cały proces zarządzania zasobami ludzkimi wyglądałby dokładnie tak samo. Warto też podkreślić, że przedsiębiorstwa te często nie mają możliwości wprowadzenia rozwiązań uznawanych za przejawy wysokiej jakości zarządzania zasobami ludzkimi. Można w nich co prawda spotkać także rozwinięte systemy zarządzania zasobami ludzkimi, ale dominują jednak systemy minimalistyczne, ze skrajną redukcją liczby jego funkcji. W dużej części przedsiębiorstw mikro oraz przedsiębiorstw małych albo pracowników nie ma, albo jest ich stosunkowo niewielu. Skutkuje to faktem zredukowania funkcji zarządzania zasobami ludzkimi do niezbędnego minimum. Próby określenia specyfiki zarządzania zasobami ludzkimi w MŚP mogą polegać jedynie na wskazaniu pewnych cech lub zachowań charakteryzujących te przedsiębiorstwa. Jak wskazuje T. Oleksyn taki system z reguły jest prosty. Stosowane techniki, procedury i narzędzia nie należą do zbyt skomplikowanych. Zwykle dzieje się tak, dlatego że brakuje czasu, wiedzy czy też potrzeby wdrażania złożonych systemów zarządzania ludźmi. Cechą charakterystyczną jest też centralizacja. W większości tego typu firm decyzje dotyczące polityki personalnej podejmowane są jednoosobowo przez właściciela lub jednego ze wspólników, który często wywiera dominujący wpływ na firmę i na pracowników. W zależności od jego kompetencji wpływ ten może być różnego rodzaju. Jeżeli jego kompetencje są wysokie, to może mieć to pozytywne strony, ale często silny wpływ jednego człowieka oznacza też słabe wpływy innych osób, w tym wypadku pracowników. Ich wiedza, umiejętności, kreatywność itp. nie w pełni będą wykorzystywane, co powoduje marnowanie potencjału ludzkiego i jest nieracjonalne. Może również prowadzić do przeciążenia decydenta, a takiej sytuacji łatwiej o błędy. W przypadku natomiast niskich kompetencji osoby zarządzającej mogą się one przekładać na agresję, lęk i brak zaufania do pracowników, a takiej firmie trudno jest pracować<sup>10</sup>.

Właściciele i osoby zarządzające MŚP często uwikłane są w bezpośrednie czynności wykonawcze, co powoduje, że nie mają oni czasu, a często też kompetencji na efektywne zarządzanie firmą. Wpływa to wówczas na jakość zarządzania personelem, relacje we-

<sup>9</sup> R. Dylkiewicz, *Miejsce i rola sektora MSP w nurcie współczesnej nauki i przedsiębiorczości*, [w:] *Institutionalne i rynkowe uwarunkowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, red. E. Michalski, S. Piocha, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Koszalin 2008, s. 66.

<sup>10</sup> T. Oleksyn, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 128-130.

wewnętrzne, satysfakcję z pracy i w konsekwencji płynność kadr. Mamy wówczas do czynienia z barierą rozwoju. Według Ch. Fourniera<sup>11</sup> to właśnie nadmierna centralizacja prowadzi firmę do upadku. Jednoosobowe podejmowanie decyzji przejawia się co prawda m.in. w szybkości jej podejmowania oraz sprawnym realizowaniu, ale jednocześnie w sytuacji, gdy liczba pracowników wzrasta, staje się poważną przeszkodą w rozwoju przedsiębiorstwa. Dlatego szczególnie na tym etapie tak ważna jest umiejętność delegowania zadań.

Kreatywność i innowacyjność małych i średnich przedsiębiorstw wynika z naturalnego dynamizmu działania, z chęci zaspokajania w warunkach współpracy potrzeby samorealizacji, ze wzajemnej mobilizacji i pomocy. Małe przedsiębiorstwa mogą wdrażać innowacje po kosztach niższych niż duże przedsiębiorstwa, dlatego charakteryzują się wysokim stopniem innowacyjności. Z uwagi na małą skalę produkcji i indywidualnych klientów małe i średnie przedsiębiorstwa mogą poszukiwać nowych rozwiązań technicznych, organizacyjnych, technologicznych oraz metod efektywnego wykorzystania siły roboczej i środków produkcji. Innowacyjność MŚP wpływa na ich dużą różnorodność, każde z nich posiada indywidualne, specyficzne zachowania innowacyjne. Dlatego przedsiębiorstwa tego typu mogą posiadać przewagę konkurencyjną na rynku, szczególnie w zakresie szybkiej reakcji na zmiany wymagań rynku, nierozbudowanej struktury zarządzania, wykorzystania okazji biznesowych, szybkiego podejmowania ryzyka, racjonalnego przepływu informacji, lepszego wykorzystania specjalistów, szybkiego wykorzystania innowacji, łatwego wchodzenia w kooperacje, szybkiego organizowania miejsc pracy, wykorzystywania warunków do pozyskiwania środków finansowych z instytucji wspierających rozwój gospodarki lokalnej<sup>12</sup>. Niemniej jednak, jeśli spojrzeć na innowacyjność małych i średnich firm przez pryzmat innowacyjności produktu jako cechy świadczącej o jego jakości, oznaczającej zdolność do efektywnego realizowania zadań, prostoty użytkowania, spełniania norm w zakresie ochrony środowiska naturalnego, niskiej materiałochłonności, optymalnych kosztów eksploatacji itd., to widać szereg niedociągnięć w tym zakresie. Według J. Klimka niewielka innowacyjność jest słabością małych i średnich firm. Dotyczy ona bogactwa oferty, cech produktów, ich dostosowania do potrzeb i oczekiwań odbiorców, a szczególnie wyprzedzania tych oczekiwań i kreowania nowych potrzeb itd.<sup>13</sup> W tym zakresie ciągle pozostaje wiele do poprawy.

## 2. Uwarunkowania i determinanty rozwoju małych przedsiębiorstw

Działalność każdego przedsiębiorstwa wiąże się z zaistnieniem na rynku oraz z wprowadzeniem swoich produktów i usług. Na rozwój przedsiębiorstwa istotny wpływ mają czynni-

<sup>11</sup> Ch. Fournier, *Techniki zarządzania małym i średnim przedsiębiorstwem. Podejście praktyczne*, Poltext, Warszawa 1993, s. 24-25.

<sup>12</sup> M. Smolarek, *Planowanie...*, s. 62; A. Pachura, *System dimension of creativity in enterprises innovativeness. Epistemological remarks*, [w:] *Innovation of logistics processes*, ed. by B. Skowron-Grabowska, Wysoka szkoła banska – Technická univerzita Ostrava, Ostrava 2014, s. 44-52.

<sup>13</sup> J. Klimek, *W sektorze mikro, małych i średnich przedsiębiorstw – innowacyjne wyzwania*, [w:] *Innowacyjność firm rodzinnych – uwarunkowania i przejawy*, red. J. Klimek, B. Żelazko, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Warszawa 2015, s. 15-16.



ki mikroekonomiczne i makroekonomiczne związane ze zmianami otoczenia. W ostatnich latach obserwujemy intensywny wzrost liczby małych i średnich przedsiębiorstw oraz istotny wpływ tego sektora na wzrost PKB i zatrudnienie w gospodarce narodowej<sup>14</sup>.

Wśród czynników makroekonomicznych wpływających na rozwój przedsiębiorstw możemy wyróżnić: PKB, politykę makroekonomiczną, inflację i bezrobocie, innowacyjność i globalizację. Powiązanie pomiędzy miernikiem PKB a rozwojem przedsiębiorstw w gospodarce rynkowej sprowadza się do układu zależności wzajemnej, gdzie uczestniczą w obrocie gospodarczym państwo, przedsiębiorstwa i gospodarstwa domowe. Wzrost PKB wpływa na rozwój przedsiębiorstw, spadek stanowi barierę. Wpływ inflacji na rozwój przedsiębiorstwa dotyczy głównie generowania nadwyżki finansowej, kosztu użycia kapitału oraz bodźców do inwestowania, a także długookresowego tempa wzrostu kapitałów w firmie. Bezrobocie powoduje stratę w PKB i przynosi niekorzystne następstwa gospodarcze i społeczne. Inflacja i bezrobocie mają negatywny wpływ na rozwój przedsiębiorstw, ale jednocześnie pobudzają politykę pieniężną i fiskalną państwa do przeciwdziałania problemom ekonomicznym w gospodarce. Działania rządu zostają skierowane na pobudzenie wzrostu gospodarczego i miernika PKB<sup>15</sup>.

Determinanty mikroekonomiczne, które tworzą bogatą listę czynników wzrostu, zostały podzielone na dwie grupy: czynników związanych z osobą właściciela-menedżera oraz czynników związanych z firmą, takich jak: system zarządzania, zasoby przedsiębiorstwa, uwarunkowania lokalne, dostawcy i odbiorcy oraz konkurencja. W grupie czynników osobowych wzrost firmy odzwierciedla osobisty sukces przedsiębiorcy, zatem jej rozwój zdeterminowany jest przez cechy osobowościowe wzorcowego, rozwijającego swoją działalność menedżera<sup>16</sup>. Jak wynika z badań J. Wasilczuk, czynniki determinujące aktywność osób przedsiębiorczych związane są z płcią, wiekiem, wykształceniem, zawodem, doświadczeniem i wychowaniem. Z badań tych wynika, że młodszy właściciele angażują się w rozwój przedsiębiorstwa z większą energią, poświęcają więcej czasu dla firmy, ale nie posiadają doświadczenia i nie mają zdolności kredytowych. Osoby dojrzalsze posiadają zdolność kredytową, mogą korzystać ze zdobytych doświadczeń, ale charakteryzują się większą ostrożnością oraz mniejszą skłonnością do podejmowania ryzyka. Jeżeli chodzi o płeć, to kobiety charakteryzują się mniejszą skłonnością do dążenia do szybkiego wzrostu, co wynika z obawy przed ryzykiem. Większe szanse na rozwój mają firmy założone przez więcej niż jednego właściciela. Wśród przedsiębiorców dominują osoby z wykształceniem średnim, lecz większe skłonności do rozwoju firmy wykazują osoby z wykształceniem wyższym. Doświadczenie przedsiębiorcy wynikające z pracy na stanowisku kierowniczym pozytywnie wpływa na rozwój i zachowania przedsiębiorcze<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> B. Siuta-Tokarska, *Modelowe ujęcia i charakterystyka determinant funkcjonowania i rozwoju oraz odrodzenia przedsiębiorstw sektora MŚP*, [w:] *Instytucjonalne i rynkowe uwarunkowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, red. E. Michalski, S. Piocha, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Koszalin 2008, s. 139.

<sup>15</sup> B. Siuta-Tokarska, *Modelowe ujęcia...*, s. 145-146.

<sup>16</sup> M. Sipa, *Przedsiębiorca i zasoby wiedzy w działalności innowacyjnej małych przedsiębiorstw*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania nr 39 (849). Zarządzanie, t. 4, Uniwersytet Szczeciński 2015, s. 333-344; A. Lemańska-Majdzik, P. Tomski, *O sukcesie przedsiębiorstwa*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach nr 98 Seria: Administracja i Zarządzanie (25), 2013, s. 203-214.

<sup>17</sup> J. Wasilczuk, *Determinanty...*, s. 25-26.

Kolejnymi czynnikami wpływającymi na rozwój małych i średnich przedsiębiorstw są motyw, którymi kierują się przedsiębiorcy. Według J. Murraya występują trzy potrzeby psychologiczne przedsiębiorcy: potrzeba osiągnięć, władzy i przynależności. Potrzeby osiągnięć i przynależności wpływają pozytywnie na wzrost firmy, natomiast potrzeba władzy, która na początku działalności jest rozwojowa, po pewnym czasie może doprowadzić do zahamowania wzrostu, ponieważ właściciel nie będzie chciał delegować obowiązków i odpowiedzialności na menedżerów. Nie każda motywacja jednakowo stymuluje działania przedsiębiorcy. Osoba zmuszona sytuacją życiową do rozpoczęcia działalności gospodarczej często prowadzi przedsiębiorstwo nierozwojowe, jest to motywacja negatywna. Czynnikami takiej motywacji są najczęściej: niezadowolenie z pracy, bezrobocie, trudności ze znalezieniem pracy, konieczność utrzymania rodziny. Natomiast osoba czująca potrzebę założenia własnej firmy ma szansę na rozwój – jest to motywacja pozytywna. Motywacja pozytywna wynika z potrzeb przedsiębiorcy, np. chęci zarobienia pieniędzy, z chęci podejmowania ryzyka, uzyskania niezależności, z potrzeby misji społecznej, z dostrzeżenia luki na rynku. Ma bardziej stymulujący i rozwojowy charakter<sup>18</sup>.

Czynnikami mikroekonomicznymi determinującymi rozwój małych i średnich przedsiębiorstw są również przedsiębiorczość i system zarządzania jako procesy tworzenia nowego produktu przy założeniu własnego ryzyka finansowego. Własna inicjatywa i podjęte ryzyko przynoszą efekty w postaci zysku i osobistej satysfakcji<sup>19</sup>. Finansowanie kapitałem własnym gwarantuje samodzielność, niezależność, dużą wiarygodność przedsiębiorstwa, wymusza silną motywację właściciela, a osiągnięty zysk nie podlega podziałowi z podmiotami zewnętrznymi. Właściciele niechętnie korzystają z zewnętrznego finansowania. Początkowe fazy wzrostu finansowane są najczęściej z własnych oszczędności oraz z pieniędzy rodziny i przyjaciół<sup>20</sup>.

Czynnikiem silnie wpływającym na rozwój firm jest konkurencja, którą określa się jako rywalizację przedsiębiorstw o rynki zbytu, siłę roboczą, rynki surowców czy wdrażanie innowacji. Podstawowym celem przedsiębiorstwa jest zdobycie przewagi konkurencyjnej na rynku oraz osiągnięcie największych korzyści. Konkurencja jest silnym czynnikiem oddziałującym na przedsiębiorstwo i jego rozwój. Wymaga od przedsiębiorcy podejmowania strategicznych i organizacyjnych decyzji oraz elastyczności i szybkości działania. Ma także duży wpływ na funkcjonowanie i rozwój przedsiębiorstwa oraz na cały rynek i jego podmioty<sup>21</sup>.

<sup>18</sup> J. Wasilczuk, *Determinanty...*, s. 27; M. Sitek, *Współczesne problemy rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, [w:] *Współczesne problemy zarządzania małym i średnim przedsiębiorstwem*, red. O. Seroka-Stolka, Sekcja Wydawnictw WZ PCzest, Częstochowa 2013, s. 9-20.

<sup>19</sup> B. Siuta-Tokarska, *Modelowe ujęcia...*, s. 141.

<sup>20</sup> J. Wasilczuk, *Determinanty...*, s. 29; M. Smolarek, *Chapter 5. Modernization of small enterprises strategies' in the context of innovations*, [in:] *Toyotarity. Motivation features of managers*, ed. S. Borkowski, M. Blašková, M. Hitka, Publisher Yurii V. Makovetsky, Dnipropetrovsk 2009, s. 60-61; M. Martin, I. Staniec, *Bariery współpracy MŚP prowadzących działalność badawczo-rozwojową z instytucjami finansowymi w regionie łódzkim*, „Przegląd Organizacji” 2018, nr 1, s. 16.

<sup>21</sup> B. Siuta-Tokarska, *Modelowe ujęcia...*, s. 143-144; A. Pachura, *Wiedza technologiczna jako czynnik konkurencyjności przedsiębiorstw*, [w:] *Budowanie przewagi konkurencyjnej przez podmioty na rynku krajowym i zagranicznym*, red. M. Sipa, K. Wolniakowska, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2012, s. 20-30.



Uwarunkowania lokalne to kolejne czynniki wpływające na małe i średnie przedsiębiorstwa. Jeszcze niedawno sądzono, że firmy zlokalizowane na peryferiach mają niewielkie szanse wzrostu, ponieważ działają w środowisku z niskimi dochodami, zatrudniają tanich (gorzej wykwalifikowanych) pracowników, nie mają możliwości pozyskania obcego kapitału oraz cechują się niską skłonnością do innowacji. Obecnie uważa się, że wzrost firmy w dużej mierze zależy od jej lokalizacji i branży. Firmy produkcyjne mogą pozwolić sobie na lokalizację peryferyjną, pod warunkiem posiadania zasobów, wykwalifikowanych pracowników oraz sieci logistycznych. Firmy usługowe i handlowe nadal silnie uzależnione są od lokalizacji<sup>22</sup>.

W literaturze przedmiotu spotkać można wiele kryteriów klasyfikacji barier, jakie napotykają na swojej drodze rozwoju małe i średnie firmy. Jedną z takich klasyfikacji jest podział barier ze względu na czas, w jakim występują (wg G. Garofolio), na bariery wejścia oraz bariery rozwoju. Bariery wejścia pojawiają się w chwili zakładania działalności gospodarczej i związane są z zaistnieniem przedsiębiorstwa na rynku. Zalicza się do nich niejasność przepisów, niekompetencję i korupcję urzędników, złą koniunkturę, niewystarczający popyt, prawa patentowe oraz wysokie koszty inwestycji. Natomiast bariery rozwoju dotyczą firmy, która istnieje już na rynku i związane są one z różnymi etapami cyklu życia przedsiębiorstwa. Bariery te pojawiają się w krytycznym punkcie przetrwania, w momencie przejścia firmy do fazy wzrostu albo upadku. W różnych etapach rozwoju przedsiębiorstwo natrafia na bariery związane z zapotrzebowaniem na kapitał finansowy, kapitał ludzki, zasoby informacyjne oraz lokalowe<sup>23</sup>.

W literaturze występuje także klasyfikacja barier wzrostu, które występują niezależnie od etapu życia firmy. Występują one wszędzie na całym świecie niezależnie od sektora, w jakim działa przedsiębiorstwo, i określane są jako uniwersalne. Według D.J. Storeya bariery te występują w trzech obszarach: zarządzania, finansowania i popytu. Bariera zarządzania jest wynikiem niewystarczających umiejętności menedżerskich właścicieli, którzy najczęściej nie posiadają przygotowania z zakresu zarządzania. Ich decyzje strategiczne podejmowane są intuicyjnie. Bariera zarządzania uaktywnia się najsilniej w przedsiębiorstwach, w których właściciel posiada niewielkie kompetencje. Im właściciel jest lepiej wykształcony, posiada większą wiedzę oraz umiejętności, tym bariera zarządzania jest słabsza. Największy wpływ tej bariery możemy zaobserwować w przedsiębiorstwach tradycyjnych, mikroprzedsiębiorstwach rodzinnych, które są sposobem na życie i przetrwanie. W odmiennej sytuacji znajdują się firmy technologiczne, innowacyjne, w których kompetencje, wiedza i umiejętności właścicieli są najczęściej wysokie. Bariera zarządzania w tych firmach może w ogóle nie występować. Bariera finansowa jest wynikiem niedofinansowania przedsiębiorstwa cierpiącego na chroniczny niedobór kapitału obrotowego. Finansowanie działalności nowych firm odbywa się głównie ze środków własnych przedsiębiorcy lub jego rodziny. Rozwój firmy wymusza zmianę struktury kapitałowej, pożądane są kapitały obce, przede wszystkim kapitał pożyczkowy. Wraz z rozwo-

<sup>22</sup> J. Wasilczuk, *Determinanty...*, s. 28.

<sup>23</sup> N. Daszkiewicz, *Bariery wzrostu małych i średnich przedsiębiorstw*, [w:] *Przetrwanie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw*, red. F. Bławat, Scientific Publishing Group, Gdańsk 2004, s. 61-62.

jem przedsiębiorstwa rosną potrzeby finansowe i możliwości finansowania, jednak nie zawsze organizacja jest na tyle rozwinięta, aby być wiarygodną dla banku i uzyskać kredyt<sup>24</sup>. Bariera popytu jest ograniczeniem naturalnym wynikającym z gospodarki rynkowej. Jej osłabienie ma miejsce w czasie dobrej koniunktury, a wzmocnienie w czasie recesji gospodarczej<sup>25</sup>.

W Polsce bariery rozwoju MŚP obejmują wiele problemów, poczynawszy od społecznych, rynkowych, przez kapitałowe, po infrastrukturalne. Mają one charakter zarówno zewnętrzny, jak i wewnętrzny<sup>26</sup>. Bariery rynkowe to przede wszystkim ograniczony popyt związany z dużą i często nieuczciwą konkurencją. To brak dostępu do informacji rynkowych, brak powiązań biznesowych oraz trudności w zdobywaniu certyfikatów i norm jakości, ciągły rozwój sieci dużych koncernów i ekspansja średnich przedsiębiorstw. Bariery społeczne wynikają z niechęci pracowników do podejmowania pracy w prywatnych, małych przedsiębiorstwach z powodu poczucia niestabilności zatrudnienia oraz niskiej mobilności polskiego rynku pracy. Bariery kapitałowe małych polskich przedsiębiorstw wynikają z ograniczenia dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania. Oferty instytucji finansowych nie są dostosowane do potrzeb małych firm, formy zabezpieczeń często są nie do zrealizowania. Nie jest łatwo dostępne finansowanie działalności małych firm ze środków publicznych, a większość przedsiębiorców nie posiada nawet wiedzy o istnieniu instytucji wspierania sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Procedura przetargowa oraz wysokość wadium uniemożliwia udział małych przedsiębiorstw w sektorze zamówień publicznych, co stanowi dużą barierę w rozwoju firmy. Kolejną barierą finansową są terminy płatności dyktowane przez duże przedsiębiorstwa, z których bardzo często się nie wywiązują. Małe firmy muszą dostosować się do warunków dyktowanych przez kontrahentów z obawy o utratę ważnego odbiorcy<sup>27</sup>. Bariery związane z produkcją dotyczą zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Pracownicy nie posiadają odpowiednich kwalifikacji, nie identyfikują się ze swoją firmą, nie są odpowiednio motywowani do pracy, ponieważ małe przedsiębiorstwa nie posiadają komórki zarządzania zasobami ludzkimi. Bariery związane z czynnikami produkcji wiążą się z brakiem innowacyjności w procesie produkcji, z ograniczoną mocą produkcyjną oraz z infrastrukturą, np. małą powierzchnią, wysokimi kosztami użytkowania i niską infrastrukturą techniczną<sup>28</sup>. Bariery prawne związane są ze stanowieniem prawa i wynikają z wykonywania tego prawa. Przedsiębiorcy nie mają czasu śledzić wszystkich zmian w prawie, co rodzi poczucie niejasności i niestabilności. Wiele przepisów konstruowanych jest na zasadzie odesłania do innych przepisów, co czyni prawo bardziej niedostępnym. niesprawność i wadliwość polskiego systemu prawnego wyraża się w sposobie wprowadzania i możliwościach jego egzekwowania. Wykonywanie prawa związane jest z niewydolnością wymiaru sprawiedliwości. Długi czas wyczekiwania na sprawę, skomplikowane procedury odwoławcze oraz wysokość wadów sądowych zniechęcają do dochodzenia swoich praw przed sądem. Wysokie podatki oraz skomplikowany i niezrozumiały system fiskalny znacznie osła-

<sup>24</sup> N. Daszkiewicz, *Bariery wzrostu...*, s. 63.

<sup>25</sup> M. Smolarek, *Planowanie...*, s. 65.

<sup>26</sup> A. Nehring (red.), *Uwarunkowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce na (przykładzie województwa śląskiego)*, Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza 2012, s. 13.

<sup>27</sup> N. Daszkiewicz, *Bariery wzrostu...*, s. 68.

<sup>28</sup> M. Smolarek, *Planowanie...*, s. 67.

bia konkurencyjność sektora małych przedsiębiorstw. Problem stanowi wysokość podatków, brak przejrzystych przepisów podatkowych oraz brak stabilności i niemożność przewidywania zmian w krótkim czasie<sup>29</sup>. Bariery informacyjne wynikają z braku dostępu do informacji. Brak jest kampanii informacyjnych skierowanych do sektora małych i średnich przedsiębiorstw dotyczących programów pomocy, zmian w przepisach prawnych, wskaźników makroekonomicznych oraz działań władz na rzecz rozwoju lokalnego i krajowego. Bariery infrastrukturalne związane są z trudnościami i kosztami dostępu oraz z niską jakością infrastruktury. Dotyczą one transportu, komunikacji, gospodarki wodnej, gromadzenia i usuwania odpadów, telekomunikacji oraz energetyki. Wiąże się to z koniecznością poprawy jakości polskich dróg, budowy oczyszczalni ścieków oraz zagospodarowaniem i utylizacją odpadów. Jednocześnie wprowadzenie rygorystycznych przepisów unijnych dotyczących ochrony środowiska komplikuje lub uniemożliwia prowadzenie działalności wielu przedsiębiorstwom<sup>30</sup>.

W roku 2014 Konfederacja Lewiatan opublikowała tzw. Czarną Listę Barrier dla rozwoju przedsiębiorczości w 2014. Zgodnie z nią za największe bariery dla rozwoju firm uznane zostały zbyt wysokie podatki i składki na ubezpieczenia społeczne, niejasne przepisy podatkowe, zbyt sztywne prawo pracy, niedopasowanie systemu edukacji do bieżących potrzeb i trendów gospodarki, niestabilność regulacji w zakresie ochrony środowiska, niska efektywność zamówień publicznych, przewlekłe i kosztowne dochodzenie należności, przewlekły i nieefektywny proces upadłości, bariery utrudniające realizację inwestycji budowlanych i racjonalne zagospodarowanie przestrzeni, bariery w obszarze ochrony zdrowia, bariery w branży telekomunikacyjnej i medialnej, bariery w działalności instytucji finansowych (branża bankowa i ubezpieczeniowa)<sup>31</sup>.

### 3. Ocena możliwości rozwojowych małych przedsiębiorstw

Wyniki badań zaprezentowane poniżej zostały pozyskane w trakcie realizacji projektu<sup>32</sup> pt. *Nowe tendencje i wyzwania w zarządzaniu zasobami ludzkimi MŚP w województwie śląskim*. Celem ogólnym badań było dokonanie diagnozy stanu zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem jego wpływu na funkcjonowanie MŚP w zmieniającym się otoczeniu oraz wskazanie obszarów doskonalenia diagnozowanego procesu. Jednym z celów szczegółowych badań była diagnoza stanu i perspektyw rozwoju badanych firm i identyfikacja podstawowych problemów. W tym zakresie postawiono hipotezę główną: *Niewiedza i brak uczestnictwa sektora MŚP przedsiębiorstw w lokalnym rynku przedsiębiorczości doprowadza do blokowania rozwoju małych firm*. Postawiono również następu-

<sup>29</sup> A. Oniszczyk-Jastrząbek, T. Gutowski, *Funkcjonowanie polskich małych i średnich przedsiębiorstw w gospodarce globalnej*, [w:] *Instytucjonalne i rynkowe...*, s. 52.

<sup>30</sup> N. Daszkiewicz, *Bariery wzrostu...*, s. 69-70.

<sup>31</sup> Konfederacja Lewiatan, *Czarna Lista Barrier dla rozwoju przedsiębiorczości 2014 r.*, Warszawa, kwiecień 2014, s. 5-11, [http://konfederacjalewiatan.pl/legislacja/wydawnictwa/\\_files/2014\\_05/clb2014\\_2\\_.pdf](http://konfederacjalewiatan.pl/legislacja/wydawnictwa/_files/2014_05/clb2014_2_.pdf)

<sup>32</sup> Projekt realizowany był przez pracowników Instytutu Zarządzania i Ekonomii w 2015 r. w ramach badań statutowych Wyższej Szkoły Humanitas ze środków MNiSW.

jące hipotezy szczegółowe<sup>33</sup>: 1. Przepływ informacji pomiędzy instytucjami finansującymi działalność gospodarczą a lokalnymi przedsiębiorcami jest słaby. 2. Instytucje otoczenia biznesu w województwie śląskim w niewielkim stopniu zachęcają małe i średnie firmy do podejmowania współpracy.

W badaniu wykorzystano kwestionariusz ankiety zbudowany w większości z pytań zamkniętych. Kwestionariusz skierowano do 1200 właścicieli przedsiębiorstw należących do sektora MŚP zlokalizowanych na terenie województwa śląskiego w terminie marzec–maj 2015. W województwie śląskim w 2012 r. funkcjonowało 210 211 przedsiębiorstw należących do sektora MŚP, z czego 95,3% stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (0-9 pracujących), 3,7% – małe przedsiębiorstwa (10-49 pracujących), 0,9% – średnie przedsiębiorstwa (50-249 pracujących)<sup>34</sup>. W tym czasie funkcjonowało w województwie ponad 210 639 firm aktywnych. Stanowiły one 11,74% wszystkich aktywnych podmiotów w kraju. W 2012 r. średnie przedsiębiorstwa województwa śląskiego miały w skali kraju udział 12,90%, mikroprzedsiębiorstwa na poziomie 11,66%, a małe przedsiębiorstwa prawie 13,66%<sup>35</sup>.

Badaniu poddano 288 przedsiębiorstw, z czego 58,0% stanowiły mikroprzedsiębiorstwa, 34,0% małe firmy, 8% średnie firmy. Najwięcej przedsiębiorstw, bo aż 64,9%, miało swoją siedzibę w gminach miejskich. W gminach miejsko-wiejskich zlokalizowanych było 18,1% firm, a na terenie gmin wiejskich 17,0%. Badane firmy prowadziły działalność o zasięgu lokalnym (77,1%), regionalnym (10,1%), krajowym (11,8%) oraz zagranicznym (1,0%). Firmy, które powstały w roku 1989 i latach wcześniejszych stanowiły 13,5%, powstałe w latach 1990-2000 – 45,8%, w latach 2001-2010 – 30,6%, a powstałe w roku 2011 i później – 10,1%. Prowadzone były przez osoby z wykształceniem wyższym (42,0%), średnim (42,7%) i zawodowym (15,3%). Przedsiębiorstwa zarządzane były przez osoby w wieku 29 lat i mniej (19,4%), 30-39 lat (26,4%), 40-49 lat (43,8%), 50-59 lat (8,3%) oraz 60 lat i więcej (2,1%). Z badań wynika, że głównym celem działalności MŚP jest utrzymanie stanu obecnego (53,5%). Na rozwój stawia 38,5% badanych firm, a do zakończenia działalności przygotowuje się 8,0% firm. Z analizy otrzymanych danych wynika, że badane firmy doceniają znaczenie kadry pracowniczej (26,0%) w budowaniu swojej pozycji konkurencyjnej. Zwracają także uwagę na przewagę, którą daje szybkość działania (23,3%), dobrą lokalizację (20,1%), technologię (13,2%), wykorzystanie znajomości (9,7%), duży rynek (6,3%) oraz inne (1,4%). Na rys. 1 zaprezentowano bariery rozwoju wskazane przez badane małe i średnie przedsiębiorstwa. Jak można się było spodziewać, przedsiębiorcom w największym stopniu w działalności przeszkadzają wysokie podatki i składki na ubezpieczenie społeczne.

<sup>33</sup> Z uwagi na ograniczoną objętość artykułu nie wskazano wszystkich hipotez szczegółowych projektu badawczego, a jedynie te, na których skoncentrowana została problematyka niniejszego opracowania.

<sup>34</sup> Obliczenia na podstawie: *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych*, GUS, Warszawa 2014, s. 74.

<sup>35</sup> M. Nieć, J. Orłowska, M. Wasilewska, *Profile regionalne sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, PARP, Warszawa 2014, s. 26.



**Rysunek 1.** Bariery rozwoju badanych firm

**Picture 1.** Barriers of the development of the surveyed companies

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Aż 73,6% ankietowanych nie wie, jakie są możliwości wsparcia rozwoju przedsiębiorstw MŚP, a 83,3% nie zna instytucji, które takie wsparcie oferują. W 88,9% przypadków przedsiębiorcy twierdzą, że nie otrzymują informacji o możliwościach wsparcia i nie wiedzą, gdzie ich szukać.

Na pytanie: *Czy na lokalnym rynku stwarzane są możliwości rozwoju?* aż 88,2% badanych przedsiębiorców wskazało, że niestety możliwości takie nie są stwarzane. Jedynie 11,8% odpowiedziało twierdząco. Z możliwości finansowego wsparcia rozwoju skorzystało 25,3% ankietowanych. Firmy, które skorzystały z takiego wsparcia, wskazywały na takie formy, jak: leasing (71,2%), kredyt bankowy (46,6%), programy unijne (15,1%) oraz kredyt kupiecki (2,7%).

Wynikiem takiego stanu wiedzy przedsiębiorców jest niska ocena działalności lokalnych instytucji wsparcia biznesu przez badane firmy. Jedynie 8,3% jest zadowolonych z tej działalności. Aż 89,2% firm oceniło ją negatywnie. Pozostałe 2,4% ankietowanych nie miało zdania w tym zakresie. Badani przedsiębiorcy uważają, że instytucje te nie zachęcają w żaden sposób do współpracy (83,7%) lub zachęcają w niewielkim stopniu (11,8%). Tylko 4,5% ankietowanych wskazało na silną zachętę do podejmowania współpracy ze strony instytucji powołanych do wspierania rozwoju MŚP.

## Zakończenie

Przedsiębiorstwa z sektora MŚP narażone są na szereg barier utrudniających ich rozwój. Ich źródłem w większości przypadków jest obowiązujący system prawa. W polskim prawodawstwie nie ma ustaw, które byłyby adresowane wyłącznie do MŚP. Istnieją oczywiście rozwiązania, które dotyczą co prawda tego sektora, ale są one ukryte w różnych aktach prawnych. Widoczny jest brak preferencji dla małych firm (np. odrębnych prze-



pisów w kodeksie pracy, które umożliwiłyby wzrost zatrudnienia, preferencji w ustawie o zamówieniach publicznych itp.). W Polsce powstały co prawda podstawy dla pokonania barier w rozwoju małych przedsiębiorstw, jednak system pomocy nie działa prawidłowo, widoczny jest brak powiązań poszczególnych instytucji. A bez pomocy ze strony państwa w przewyciężeniu trudności przez małe i średnie przedsiębiorstwa trudno oczekiwać ich rozwoju, a tym samym całej gospodarki i podniesienia poziomu życia całego społeczeństwa. Z punktu widzenia rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw celowe jest więc stwarzanie tej grupie warunków i zachęt do rozwoju. Wyniki badań autorki wskazują, że firmy MŚP mają małą wiedzę na temat możliwości wsparcia rozwoju i nie wiedzą, gdzie tych informacji szukać. Słabo też znają lokalne instytucje otoczenia biznesu, powołane aby ich pomagać. Sytuacja ta wymaga więc zmian. Instytucje powinny w znacznie większym stopniu prowadzić działania mające na celu informowanie MŚP o możliwościach wsparcia oraz zachęcanie do podejmowania współpracy.

Zmiany te powinny polegać m.in. na zainteresowaniu małych przedsiębiorstw: obszarem produkcji wysokiej techniki, kontaktami z ośrodkami naukowo-badawczymi, działalnością eksportową, kooperacją z partnerami zagranicznymi (np. orientacja na produkcję części zamiennych do wyrobów finalnych), procesem transformacji przedsiębiorstw ze skali mikro w przedsiębiorstwa średnie.

Działania takie powinny zachęcić właścicieli małych przedsiębiorstw do inwestowania w rozwój. Na razie utrudnienia w rozwoju tych przedsiębiorstw spowodowały, że w ciągu ostatnich kilku lat nie zmienia się zasadniczo struktura sektora MSP. Nadal utrzymuje się przewaga przedsiębiorstw, które zatrudniają do 10 osób. Brak kapitału, trudności w pozyskaniu kapitału z zewnętrznych źródeł, wysokie obciążenia podatkowe oraz składki na ubezpieczenia społeczne sprawiają, że małe przedsiębiorstwa nie rozwijają się, funkcjonując „z dnia na dzień”. MŚP barier tych same nie pokonają, dlatego niezbędna jest skoordynowana pomoc ze strony państwa, instytucji otoczenia biznesu, jak również ze strony ośrodków naukowych.

## Bibliografia

- Daszkiewicz N., *Bariera wzrostu małych i średnich przedsiębiorstw*, [w:] *Przetrwanie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw*, red. F. Bławat, Scientific Publishing Group, Gdańsk 2004.
- Duraj J., *Podstawy ekonomiki przedsiębiorstwa*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2000.
- Dylkiewicz R., *Miejsce i rola sektora MSP w nurcie współczesnej nauki i przedsiębiorczości*, [w:] *Instytucjonalne i rynkowe uwarunkowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, red. E. Michalski, S. Piocha, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Koszalin 2008.
- Działalność przedsiębiorstw niefinansowych*, GUS, Warszawa 2014.
- Fournier Ch., *Techniki zarządzania małym i średnim przedsiębiorstwem. Podejście praktyczne*, Poltext, Warszawa 1993.
- Klimek J., *W sektorze mikro, małych i średnich przedsiębiorstw – innowacyjne wyzwania*, [w:] *Innowacyjność firm rodzinnych – uwarunkowania i przejawy*, red. J. Klimek, B. Żelazko, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Warszawa 2015.

- Konfederacja Lewiatan, *Czarna Lista Barrier dla rozwoju przedsiębiorczości 2014r.*, Warszawa, kwiecień 2014, [http://konfederacjalewiatan.pl/legislacja/wydawnictwa/\\_files/2014\\_05/clb2014\\_2\\_.pdf](http://konfederacjalewiatan.pl/legislacja/wydawnictwa/_files/2014_05/clb2014_2_.pdf)
- Lemańska-Majdzik A., Tomski P., *O sukcesie przedsiębiorstwa*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach nr 98 Seria: Administracja i Zarządzanie (25), 2013.
- Martin M., Staniec I., *Bariery współpracy MŚP prowadzących działalność badawczo-rozwojową z instytucjami finansowymi w regionie łódzkim*, „Przegląd Organizacji” 2018, nr 1.
- Nehring A. (red.), *Uwarunkowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce na (przykładzie województwa śląskiego)*, Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza 2012.
- Okreglicka M., Lemańska-Majdzik A., *Process Management Orientation in the Finance Area of Small and Medium-Sized Enterprises*, Proceedings of the 5th International Conference on Management 2015. “Management, Leadership and Strategy for SME’s Competitiveness”. ICM 2015. 18-19th June 2015, Godollo, Hungary, s.91-95.
- Oleksyn T., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014.
- Oniszczyk-Jastrząbek A., Gutowski T., *Funkcjonowanie polskich małych i średnich przedsiębiorstw w gospodarce globalnej*, [w:] *Instytucjonalne i rynkowe uwarunkowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, red. E. Michalski, S. Piocha, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Koszalin 2008.
- Nieć M., Orłowska J., Wasilewska M., *Profile regionalne sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, PARP, Warszawa 2014.
- Pachura A., *System dimension of creativity in enterprises innovativeness. Epistemological remarks*, [w:] *Innovation of logistics processes*, ed. by B. Skowron-Grabowska, Wysoka szkoła banska – Technická univerzita Ostrava, Ostrava 2014.
- Pachura A., *Wiedza technologiczna jako czynnik konkurencyjności przedsiębiorstw*, [w:] *Budowanie przewagi konkurencyjnej przez podmioty na rynku krajowym i zagranicznym*, red. M. Sipa, K. Wolniakowska, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2012.
- Piocha S., Gabryszak R., *Zastosowanie zdolności menedżerskich w systemie funkcjonowania przedsiębiorstwa*, [w:] *Ekonomia menedżerska dla MSP*, red. S. Piocha, R. Gabryszak, Difin, Warszawa 2008.
- Safin K., *Zarządzanie małą firmą*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2002.
- Sitek M., *Współczesne problemy rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, [w:] *Współczesne problemy zarządzania małym i średnim przedsiębiorstwem*, red. O. Seroka-Stolka, Sekcja Wydawnictw WZ Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2013.
- Sipa M., *Przedsiębiorca i zasoby wiedzy w działalności innowacyjnej małych przedsiębiorstw*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania nr 39 (849), Zarządzanie, t. 3, Uniwersytet Szczeciński 2015.
- Sipa M., *Diversity of Small Innovative Enterprises*, [in:] *Management Trends in Theory and Practice. Scientific Papers*. Ed. Stefan Hittmar, EDIS, University Publishing House, University of Zilina, Zilina 2013.
- Siuta-Tokarska B., *Modelowe ujęcia i charakterystyka determinant funkcjonowania i rozwoju oraz odrodzenia przedsiębiorstw sektora MŚP*, [w:] *Instytucjonalne i rynkowe uwarunkowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, red. E. Michalski, S. Piocha, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Koszalin 2008.
- Smolarek M., *Chapter 5. Modernization of small enterprises strategies’ in the context of innovations*, [in:] *Toyotarity. Motivation features of managers*, ed. S. Borkowski, M. Blašková, M. Hitka, Publisher Yurii V. Makovetsky, Dnipropetrovsk 2009;

Smolarek M., Dzieńdziora J., *Wybrane zewnętrzne źródła finansowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2011, nr 2.  
Smolarek M., *Planowanie strategiczne w małej firmie*, Oficyna Wydawnicza „Humanitas”, Sosnowiec 2008.

Sudoł S., *Przedsiębiorstwo. Podstawy nauki przedsiębiorstwie Teorie i praktyka zarządzania*, Dom Organizatora, Toruń 2002.

**Nota o Autorze:**

**Dr Małgorzata Smolarek** – doktor nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu. Specjalność naukowa: przedsiębiorczość i zarządzanie małym i średnim przedsiębiorstwem. Autorka wielu artykułów i referatów z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem, zarządzania zasobami ludzkimi oraz przedsiębiorczości. Zainteresowania badawcze autorki skupiają się wokół zagadnień związanych z zarządzaniem małymi i średnimi przedsiębiorstwami, zarządzaniem kapitałem ludzkim. Adiunkt i z-ca dyrektora Instytutu Zarządzania i Ekonomii w Wyższej Szkole Humanitas.

**Author's resume:**

**Małgorzata Smolarek Ph.D.**, doctor of economics in the field of management studies, speciality: enterprise and management of small and medium-sized businesses. An author of many articles and papers in the field of business management and enterprise. Her research interests focus on the issues connected with small and medium-sized business management. Assistant Professor and Deputy Director of the Institute of Management and Economics at the Humanitas University in Sosnowiec.

**Kontakt/Contact:**

dr Małgorzata Smolarek  
Wyższa Szkoła Humanitas  
Instytut Zarządzania i Ekonomii  
ul. Kilińskiego 43  
41-200 Sosnowiec  
e-mail: msmolarek@poczta.fm