

dr Ewa Multan¹

dr inż. Anna Rak²

Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach

Przedsiębiorczość w sektorze MSP – źródłem informacji w procesie formułowania strategii zatrudnienia w organizacji

Entrepreneurship in MSC as a source of information in the process of an employment strategy formation

Streszczenie: W gospodarce opartej na wiedzy kapitał ludzki, określanej współcześnie jako wartościowy zasób, który dostarcza organizacji wymiernych korzyści, stanowi źródło jej przyszłych dochodów i kanwę konkurencyjności. Menedżerowie, aby pozyskać cenny kapitał, dokonują przemyślanych i celowych działań, które przekładają się na realizację strategii zatrudnienia. Jednym z elementów procesu formułowania strategii zatrudnienia jest analiza rynków pracy prowadzona tak po stronie podażowej, jak i popytowej. Informacje pozyskiwane przez pracodawców na temat rynku pracodawców mogą dotyczyć np.: przedsiębiorczości, wielkości zatrudnienia i przychodów generowanych do gospodarki, kreowania nowych miejsc pracy, które to informacje sukcesywnie gromadzi m.in. Główny Urząd Statystyczny (GUS).

W niniejszym opracowaniu przedsiębiorczość w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw zostanie omówiona w odniesieniu do procesu formułowania strategii zatrudnienia. Ocena sytuacji na rynku, prowadzona z uwzględnieniem możliwości pozyskania pracowników o kluczowych dla organizacji kompetencjach, jaką niewątpliwie stanowi przedsiębiorczość, jest zgodna z Europejską Strategią Zatrudnienia, Strategią „EUROPA 2020”, strategią lizbońską i rekomendacjami Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). Podstawowym celem opracowania było rozpoznanie skali zjawiska przedsiębiorczości w sektorze MSP w Polsce oraz przeprowadzenie jego analizy w kontekście procesu formułowania strategii zatrudnienia.

Słowa kluczowe: przedsiębiorczość, małe i średnie przedsiębiorstwa, strategia zatrudnienia

Abstract: In a knowledge-based economy, human capital is perceived today as a tremendous asset that generates tangible benefits of future incomes and competitive advantages for each organization. Managers act reasonably to gain the capital and implement an employment strategy. Part of an employment strategy formation is the labour market analysis from both perspectives – supply and demand. Information about employers gathered by employees could concern, for instance, entrepreneurship, employment size, incomes delivered for the economy, new work place creation, which data are gradually collected by, among others, the Central Statistical Office (CSO). In the following paper entrepreneurship in the small and medium companies sector is evaluated from the perspective of employment strategy creation. Labour market assessment focused on possibilities of finding employees with a key competence such as entrepreneurship, complies with the European Employment Strategy, “EUROPE 2020” Strategy, The Lisbon Strategy and recommendations issued by the Polish Entrepreneurship Development Agency (EDA) in Poland. The main goal of the paper is to identify the scale of entrepreneurship in MSC in Poland and to analyse this phenomenon in the context of employment strategy formation.

Keywords: entrepreneurship, small and medium companies, employment strategy

¹ Ewa Multan, Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach, ul. Konarskiego 2, 08-110 Siedlce, tel. 25 643 1709, e-mail: ewa.multan@uph.edu.pl

² Anna Maria Rak, Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach, ul. Konarskiego 2, 08-110 Siedlce, tel. 25 643 1523, e-mail: arak@uph.edu.pl

Wprowadzenie

Małe i średnie przedsiębiorstwa stanowią w Polsce, pod wieloma względami, istotną część sektora wszystkich przedsiębiorstw. W roku 2013 odnotowano w Polsce 185 363 podmiotów gospodarczych, przy czym 183 702 podmiotów stanowiły te z sektora małych i średnich przedsiębiorstw³. Mając powyższe na uwadze, autorki podejmą próbę zbadania roli i znaczenia małych i średnich przedsiębiorstw dla rozwoju przedsiębiorczości w Polsce.

Przedsiębiorczość, zawarta w strategii lizbońskiej, jest traktowana jako czynnik mający znaczenie dla rozwoju gospodarki Unii Europejskiej⁴. Zagadnienie przedsiębiorczości stanowi bowiem jeden z zasadniczych filarów Europejskiej Strategii Zatrudnienia (równoległe z zatrudnialnością, zdolnością adaptacyjną pracowników i pracodawców oraz równością szans na rynku pracy). W strategii „EUROPA 2020” jednym z trzech priorytetów jest wzrost, sprzyjający włączeniu społecznemu (*inclusive growth*), oparty na wspieraniu gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, a celem Europy jest dążenie do aktywizacji zawodowej możliwie jak największej liczby osób⁵. Zagadnienie przedsiębiorczości, omówione na potrzeby niniejszego opracowania, będzie odnosiło się do czynnika sprawczego rozwoju gospodarczego kraju. Nie ujmowano tu przedsiębiorczości jako filozofii działalności ludzkiej, badania postaw, cech z nią związanych czy kształtowania ducha przedsiębiorczości przez uczelnie wyższe. W analizie zostaną uwzględnione zestawienia zawarte w cyklicznie opracowywanych raportach Głównego Urzędu Statystycznego.

Podstawowym celem opracowania będzie rozpoznanie skali zjawiska przedsiębiorczości w sektorze MSP oraz przeprowadzenie jego analizy w kontekście procesu formułowania strategii zatrudnienia. Celem podrzędnym będzie identyfikacja czynników związanych z przedsiębiorczością, analiza których pozwoli na określenie związku pomiędzy sektorem wszystkich przedsiębiorstw w Polsce a sektorem MSP. Uważa się, że to małe i średnie przedsiębiorstwa stanowią istotną część całego sektora przedsiębiorstw z uwagi na rolę, jaką pełnią dla rozwoju polskiej gospodarki. Przeprowadzona analiza pozwoli na pomiar współzależności pomiędzy sektorem wszystkich przedsiębiorstw przemysłowych w Polsce a stanem sektora MSP (przedsiębiorstw przemysłowych, sekcja B, C, D, E). Aby zrealizować cel pracy, zostaną wykorzystane wtórne źródła informacji, tj. dane Głównego Urzędu Statystycznego z okresu 2010-2013, dotyczące: liczby przedsiębiorstw przemysłowych w Polsce (w tym w sektorze MSP) oraz przychodów i liczebności pracujących w sektorze MSP (na tle ogółu przedsiębiorstw przemysłowych). Zastosowane metody to analiza zastanego materiału, indukcji i statystyczna analiza korelacji.

³ Na podstawie badań GUS opublikowanych [w:] *Małe i średnie przedsiębiorstwa niefinansowe w Polsce w latach 2009-2013*, GUS, Warszawa 15 czerwca 2015 r.

⁴ Szerzej pisali o tym: B. Kościk i M. Sławińska (red.), *Przedsiębiorczość akademicka*, Wyd. „Pietrzak”, Lublin 2010, s. 29.

⁵ Inne kluczowe priorytety to: wzrost inteligentny (*smart growth*) i wzrost zrównoważony (*sustainable growth*). Zob.: <http://strateg.stat.gov.pl/> oraz <http://stat.gov.pl/WSKAZNIKI-MONITORUJACE> (data pobrania: 2 kwietnia 2016 r.).

Proces formułowania strategii zatrudnienia

Strategia zatrudnienia określa długookresowe cele, strukturę wymagań oraz zasady, w oparciu o które pozyskiwani są pracownicy do organizacji. Jest to wytyczna postępowania kierownictwa i pracowników organizacji, ukierunkowana na realizację uprzednio założonych celów za pomocą określonych środków (metod, technik)⁶.

Proces formułowania strategii zatrudnienia zawiera następujące podprocesy: planowanie zapotrzebowania na pracowników, analizę rynków pracy, wartościowanie stanowisk pracy, wskazanie kluczowych stanowisk, planowanie pożądanych profili pracownika, proces doboru pracowników (rekrutację i selekcję), planowanie kosztów zatrudnienia dla działów kadr i przewidywanie efektów planowania zatrudnienia⁷.

Analiza sytuacji na rynku pracy – przeprowadzona z uwzględnieniem możliwości i oceny pozyskania pracowników o kluczowych dla organizacji kompetencjach – stanowi źródło informacji o znaczeniu strategicznym⁸. Ocena sytuacji na rynku prowadzona w organizacji przez menedżerów może uwzględniać przedsiębiorczość potencjalnych pracobiorców w Polsce. Przedsiębiorczość powinna być postrzegana szczególnie jako kompetencja kluczowa w strategiach zatrudnienia podmiotów prowadzących działalność również w sektorze MSP. Takie podejście jest zgodne z zaleceniami Rady i Parlamentu Europejskiego, które przyjęły, że kluczowe kompetencje wpływają nie tylko na poziom pracy, ale także są istotnym czynnikiem innowacyjności i konkurencyjności podmiotów na rynku. Ustanowiono osiem następujących kluczowych kompetencji:

- porozumiewanie się w języku ojczystym,
- porozumiewanie się w językach obcych,
- kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne,
- kompetencje informatyczne,
- umiejętność uczenia się,
- kompetencje społeczne i obywatelskie,
- inicjatywność i przedsiębiorczość,
- świadomość i ekspresja kulturalna⁹.

Jednak praktyka pokazuje, na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 r. przez PARP w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, że trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników są coraz większe. Na problemy związane ze strategią zatrudnienia, w tym problemy rekrutacyjne, narzekali mniejsi pracodawcy. Najczęściej wskazywanym powodem doświadczanych utrudnień było niespełnienie przez kandydatów oczekiwań praco-

⁶ Na podstawie rozprawy doktorskiej E. Multan nt. *Strategia zatrudnienia w procesie zarządzania organizacją*, Szkoła Główna Handlowa, Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie, Warszawa 2011.

⁷ E. Multan, *Analiza strategii zatrudnienia organizacji w województwie mazowieckim w świetle wyników badań*, [w:] *Zarządzanie przedsiębiorstwem w praktyce doktorantów*, B. Dobięgała-Korona (red.), Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2010, s. 195.

⁸ A. Lipka, *Strategie personalne firmy*, Wyd. Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2000, s. 118-120.

⁹ *Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie – europejskie ramy odniesienia*, załącznik do zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, opublikowany w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej z 30 grudnia 2006 r. L 349, zob. <http://eur-lex.europa.eu/pl/index.htm> (data pobrania: 2 kwietnia 2016).

dawców, związanych z pracą na konkretnym stanowisku. Pracodawcy wskazywali najczęściej na następujące braki kompetencyjne na rynku pracy: umiejętności matematyczne, samoorganizacyjne (tj. bycie samodzielnym, przedsiębiorczym), interpersonalne, komputerowe i zawodowe¹⁰.

Na podstawie przytoczonych badań – przeprowadzonych wśród pracodawców w Polsce – można stwierdzić, że w organizacjach w procesie formułowania strategii zatrudnienia istotną rolę i znaczenie ma ocena przedsiębiorczości potencjalnych pracowników oraz prowadzenie analiz rynków pracy, z uwzględnieniem przedsiębiorczości w sektorze MSP.

Źródła badania przedsiębiorczości

Małe i średnie przedsiębiorstwa stanowią w Polsce, pod wieloma względami, istotną część sektora wszystkich przedsiębiorstw. Dowodzą tego badania prowadzone w Polsce, których wyniki przedstawiane są w postaci raportów, stanowiących cenne źródło badania przedsiębiorczości, np. przez:

- Główny Urząd Statystyczny (GUS), który prowadzi analizę statystyczną „obrazu przedsiębiorczości” z uwzględnieniem roli przedsiębiorstw dla gospodarki oraz demograficznego i geograficznego aspektu oceny przedsiębiorczości, który wskazuje zmiany, jakie zachodzą w strukturze przedsiębiorstw w Polsce¹¹,
- Ośrodek Badań nad Przedsiębiorczością w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), który prowadzi badania w obszarze: przedsiębiorczości (m.in. w strukturze województw), innowacyjności, stanu i rozwoju zasobów ludzkich, usług dla MSP i otoczenia biznesu¹² oraz badania pracodawców i ofert pracy w ramach różnych edycji projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”¹³,
- Ministerstwo Gospodarki (MG), które w celach informacyjnych przygotowuje cyklicznie (od 2003 r.) raporty na temat szeroko rozumianej przedsiębiorczości, z uwzględnieniem badania zjawiska na tle sytuacji makroekonomicznej kraju, otoczenia instytucjonalnego działalności przedsiębiorstw oraz dynamiki zmian związanej z: wynikami ekonomiczno-finansowymi podmiotów gospodarczych, ich struktury wielkościowej czy działalności inwestycyjnej firm¹⁴,
- Centrum Przedsiębiorczości¹⁵ Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego i inne ośrodki badawcze uczelni wyższych w Polsce, które prowadzą analizy „obrazu przedsiębiorcy” (jego zamierzenia, postawy, aspiracje)

¹⁰ *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*, raport z badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 r. przez PARP w ramach V edycji projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, PARP Warszawa 2015, s. 43, 10, 36.

¹¹ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/wybrane-wskazniki-przedsiębiorczosci-w-latach-2009-2013,23,1.html>;

http://www.pi.gov.pl/PARPFiles/file/OIB/publikacje/20141204_PARP_osrodki_innowacyjnosci_w_polsce.pdf.

¹² <https://badania.parp.gov.pl/osrodek-badan-nad-przedsiębiorczoscia/osrodek-badan-nad-przedsiębiorczoscia-parp>.

¹³ *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*, raport z badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych przez PARP w ramach kolejnych edycji projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, PARP Warszawa.

¹⁴ https://www.mr.gov.pl/media/15513/Raport_o_przedsiębiorczosci_2014.pdf.

¹⁵ <http://www.wz.uw.edu.pl/portale/centrum-przedsiębiorczosci>.

i promują szeroko pojętą przedsiębiorczość oraz działania, które przekładają się na powstanie i wzrost jakościowy przedsiębiorstw.

Kluczowym źródłem badań rozwoju przedsiębiorczości w Polsce są raporty o stanie sektora MSP, które sukcesywnie są opracowywane przez GUS. Prezentują one syntetyczny obraz sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, w tym wątek istotny z punktu widzenia rozwoju przedsiębiorczości¹⁶. W cyklicznie opracowywanych raportach zasadniczą rolę (dla badania rozwoju przedsiębiorczości w Polsce) odgrywają takie czynniki jak:

- liczebność podmiotów,
- generowane *przychody* do gospodarki,
- kreowanie nowych *miejsc pracy* przez małe i średnie przedsiębiorstwa, które zostaną poddane analizie w dalszej części niniejszego opracowania, (inne, nieuwzględnione w opracowaniu to: *nakłady na środki trwałe* i *wartość dodana*).

Analiza przedsiębiorczości w sektorze MSP w Polsce

Z wypracowanego warsztatu badawczego wynika, że we współczesnych realiach gospodarczych pomiar współzależności (i jej siły) między sektorem wszystkich przedsiębiorstw a stanem sektora MSP w Polsce (w kontekście oceny kluczowych czynników, jak: *liczebność*, generowane *przychody* do gospodarki i kreowanie nowych *miejsc pracy*) można przeprowadzić za pomocą **analizy korelacji**.

Przy tym należy zauważyć, że współczynnik korelacji „r” może przyjąć wartość z przedziału -1 do 1. W przypadku, gdy wartość „r” będzie ujemna, oznaczać to będzie, że między dwoma zjawiskami występuje ujemna korelacja (tj. wraz ze wzrostem jednej cechy maleją wartości cechy drugiej). Natomiast wartość dodatnia „r” oznacza korelację dodatnią. Ponadto współczynnik „r” określa siłę związku pomiędzy dwoma cechami: im wartość „r” jest mniejsza, tym związek jest słabszy, z kolei gdy „r” jest większe, tym korelacja jest silniejsza. Należy również zauważyć, że może wystąpić brak korelacji, gdy „r” osiągnie poziom „0”. Pełna korelacja pomiędzy cechami ma miejsce wówczas, gdy współczynnik „r” osiągnie poziom „1”¹⁷.

Autorki będą zatem ustalały, czy istnieje korelacja, czy jej brak i ewentualnie jej siłę między ww. czynnikami. W pierwszej kolejności ustalą, czy faktycznie istnieje korelacja między liczbą przedsiębiorstw przemysłowych funkcjonujących ogółem w Polsce w latach 2010-2013 a liczbą małych i średnich przedsiębiorstw przemysłowych w badanym okresie. Miarą stopnia siły współzależności dwóch ww. cech (i każdej z ww. pary cech) będzie współczynnik korelacji „r”:

¹⁶ *Małe i średnie przedsiębiorstwa niefinansowe w Polsce w latach 2009-2013*, badania GUS opublikowane 15 czerwca 2015 r., [w:] <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/male-i-średnie-przedsiębiorstwa-niefinansowe-w-polsce-w-latach-2009-2013,22,1.html>.

¹⁷ K. Dzieńcio, *Wybór podstawowych metod statystycznych*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie, Warszawa 2003, s. 68.

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2} \sqrt{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

gdzie:

x_i – wartość pierwszej cechy,

y_i – wartość drugiej cechy,

\bar{x} – przeciętny poziom (średnia arytmetyczna) pierwszej cechy,

\bar{y} – przeciętny poziom (średnia arytmetyczna) drugiej cechy.

Aby dokonać analizy ww. współzależności autorki będą koncertowały się na badaniu siły i związku między wskazanymi cechami, których wartości zostały opublikowane przez Główny Urząd Statystyczny. Wynika z nich, że w latach 2010-2013 liczba małych i średnich przedsiębiorstw przemysłowych stanowiła większą część całej zbiorowości przedsiębiorstw, czego dowodzi zestawienie w tabeli 1.

Tab. 1. Liczba przedsiębiorstw przemysłowych w Polsce w latach 2010-2013

Wyszczególnienie	Lata			
	2010	2011	2012	2013
Liczba przedsiębiorstw ogółem (w liczbach bezwzględnych)	186 012	189 977	186 223	185 363
Liczba małych i średnich przedsiębiorstw (w liczbach bezwzględnych)	184 327	188 294	184 549	183 702

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Małe i średnie przedsiębiorstwa niefinansowe w Polsce w latach 2009-2013*, badania GUS opublikowane 15 czerwca 2015 r.

W oparciu o dane z tab. 1 wykonano następujące obliczenia:

I. ustalono średnią wartość dwóch cech w badanych latach:

\bar{x} – 186 894 – średnia liczba przedsiębiorstw przemysłowych w Polsce w latach 2010-2013,

\bar{y} – 185 218 – średnia liczba MSP (w przemyśle) w Polsce w latach 2010-2013,

II. obliczono wartość współczynnika korelacji według podanego wyżej wzoru:

$$r_{xy} = 0,99999,$$

III. wniosek: na podstawie analizy wartości współczynnika korelacji zależność pomiędzy liczbą przedsiębiorstw przemysłowych ogółem w Polsce a liczbą przedsiębiorstw przemysłowych z sektora MSP jest wysoka.

Oznacza to, że istnieje silny związek między badanymi cechami, tj. wraz ze wzrostem liczby firm z sektora MSP rośnie liczba przedsiębiorstw w Polsce.

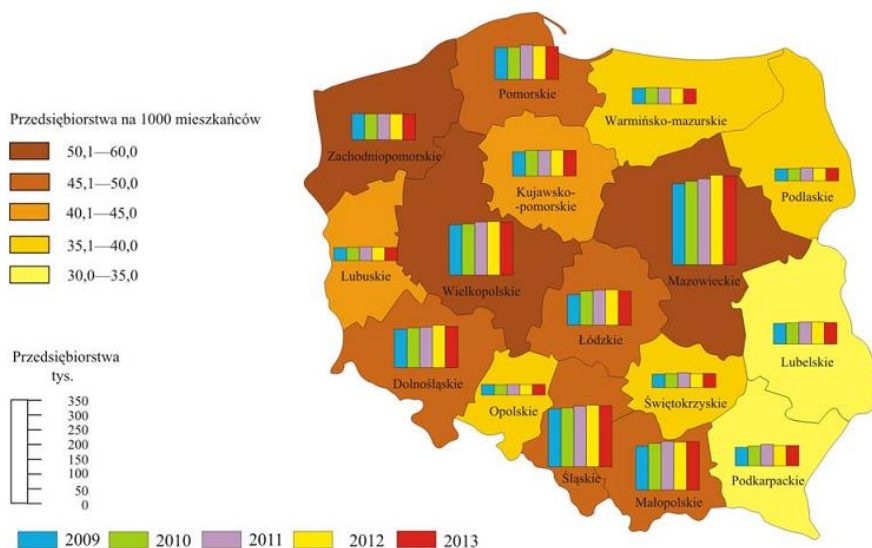
Z punktu widzenia liczebności przedsiębiorstw w sektorze MSP, jej trzon tworzyły najmniejsze podmioty, o liczbie pracujących do 9 osób (choć w 2013 r. ich przyrost uległ osłabieniu). W porównaniu do mikroprzedsiębiorstw, grupa pozostałych jednostek (o liczbie pracujących 10-49 osób) stanowiła niewielki odsetek sektora MSP, ale w analizowanym okresie sukcesywnie się rozwijała. Natomiast w najmniej licznej grupie średnich przedsiębiorstw (o liczbie pracujących 50-249 osób) odnotowano najpierw wzrost (w 2011 r.), a następnie spadek ich liczebności. Szczegółowe zestawienie zaprezentowano w tabeli 2.

Tab. 2. Liczba przedsiębiorstw przemysłowych z sektora MSP w Polsce w latach 2010-2013

Wyszczególnienie	Lata			
	2010	2011	2012	2013
Liczba małych i średnich przedsiębiorstw w liczbie zatrudnionych (w liczbach bezwzględnych)	184 327	188 294	184 549	183 702
do 9 osób	162 030	165 614	161 458	160 474
10-49	15 307	15 634	16 141	16 292
50-249	6 990	7 046	6 950	6 936

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Małe i średnie przedsiębiorstwa niefinansowe w Polsce w latach 2009-2013*, badania GUS opublikowane 15 czerwca 2015 r.

W analizowanym okresie liczba małych i średnich podmiotów, które miały swoją siedzibę w poszczególnych województwach w Polsce była różnorodna. Najwięcej podmiotów miało siedzibę w woj. mazowieckim (17,1%), śląskim (11,8%), wielkopolskim (10,2%), małopolskim (9,3%), dolnośląskim (8%), dalej w łódzkim (6,5%) i pomorskim (6,4%). Na drugim krańcu znalazły podmioty z sektora MSP, które miały swoją siedzibę w woj.: podkarpackim, lubelskim, podlaskim, warmińsko-mazurskim, świętokrzyskim i opolskim¹⁸. Szczegółowy obraz dynamiki liczebności podmiotów z sektora MSP w badanym okresie przedstawiono na rysunku 1.



Źródło: *Małe i średnie przedsiębiorstwa niefinansowe w Polsce w latach 2009-2013*, badania GUS opublikowane 15 czerwca 2015 r., s. 46.

Rys. 1. Liczba przedsiębiorstw z sektora MSP w Polsce w latach 2009-2013 i na 1000 mieszkańców w 2013 r. według województw

¹⁸ *Małe i średnie przedsiębiorstwa niefinansowe w Polsce w latach 2009-2013*, badania GUS opublikowane 15 czerwca 2015 r., s. 46-47.

W latach 2010-2013 przychody z całokształtu działalności osiągnięte przez jednostki z sektora MSP stanowiły nieco ponad połowę przychodów uzyskanych przez wszystkie przedsiębiorstwa w Polsce. W mikroprzedsiębiorstwach odnotowano najmniejsze przychody, które w kolejnych latach obniżały się. Małe przedsiębiorstwa miały również niewielki udział w przychodach ogółem wszystkich przedsiębiorstw. Natomiast średniej wielkości podmioty odnotowały w badanym okresie największy udział przychodów w sektorze MSP (choć w 2013 r. odnotowano nieznaczny ich spadek). Szczegółowe zestawienie przedstawia tabela 3.

Tab. 3. Przychody przedsiębiorstw przemysłowych sektora MSP na tle ogółu przedsiębiorstw przemysłowych w Polsce w latach 2010-2013

Wyszczególnienie	Lata			
	2010	2011	2012	2013
Przychody przedsiębiorstw ogółem w mln zł	1 271 316	1 448 093	1 505 108	1 490 894
Przychody MSP ogółem w mln zł	419 756	473 416	490 212	481 370
do 9 osób	79 368	75 048	73 584	71 730
10-49	93 759	113 624	124 530	118 669
50-249	246 629	284 744	292 098	290 971

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Małe i średnie przedsiębiorstwa niefinansowe w Polsce w latach 2009-2013*, badania GUS opublikowane 15 czerwca 2015 r.

Autorki chcą ustalić kolejną współzależność: czy istnieje korelacja między przychodami przedsiębiorstw przemysłowych ogółem a przychodami małych i średnich przedsiębiorstw przemysłowych. Wartości opublikowane przez Główny Urząd Statystyczny zostały przedstawione w tabeli 3. Na ich podstawie wykonano następujące wyliczenia:

- I. ustalono średnią wartość dwóch cech w badanych latach:
 $\bar{x} - 1\,428\,853$ mln zł średnie przychody przedsiębiorstw przemysłowych w Polsce,
 $\bar{y} - 466\,189$ mln zł średnie przychody MSP (w przemyśle) w Polsce,
- II. obliczono wartość współczynnika korelacji według ww. wzoru:

$$r_{xy} = 0,99761,$$
- III. wniosek: na podstawie analizy wartości współczynnika korelacji zależność pomiędzy przychodami przedsiębiorstw przemysłowych ogółem w Polsce a przychodami przedsiębiorstw przemysłowych z sektora MSP jest wysoka.

Oznacza to, że istnieje silny związek między badanymi cechami, tj. wraz ze wzrostem przychodów w sektorze MSP rosną przychody przedsiębiorstw w Polsce.

Mniejsza skala działalności prowadzonej przez małe i średniej jednostki (przemysłowe) w porównaniu z dużymi przedsiębiorstwami powodowała, że udział liczby pracujących w sektorze MSP (w przemyśle) uległ niewielkiemu zmniejszeniu. Należy jednak zauważyć, że pod względem liczby pracujących najmniejsze jednostki nie stanowiły dominującej grupy w tak znaczącym stopniu jak w przypadku średnich przedsiębiorstw (choć liczba ta ulegała wahaniom w kolejnych latach). Szczegółowe zestawienie zawiera tabela 4.

Tab. 4. Liczba pracujących w sektorze MSP (w przemyśle) na tle ogółu przedsiębiorstw przemysłowych w Polsce w latach 2010-2013

Wyszczególnienie	Lata			
	2010	2011	2012	2013
Liczba pracujących w przedsiębiorstwach ogółem (stan na 31 XII)	2 815 666	2 834 821	2 789 684	2 781 783
Liczba pracujących w MSP (stan na 31 XII)	1 531 710	1 547 780	1 519 507	1 505 394
do 9 osób	413 654	419 422	399 037	385 321
10-49	355 734	360 828	366 114	363 896
50-249	762 322	767 530	754 356	756 177

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Małe i średnie przedsiębiorstwa niefinansowe w Polsce w latach 2009-2013*, badania GUS opublikowane 15 czerwca 2015 r.

Autorki chcą ustalić ostatnią z badanych współzależności: czy istnieje korelacja między liczbą pracujących w przedsiębiorstwach przemysłowych ogółem a liczbą pracujących w małych i średnich przedsiębiorstwach przemysłowych. Wartości opublikowane przez Główny Urząd Statystyczny zostały przedstawione w tabeli 4. Na podstawie tych danych wykonano następujące wyliczenia:

- I. ustalono średnią wartość dwóch cech w badanych latach:
 $\bar{x} - 2\,805\,489$ liczba pracujących w przedsiębiorstwach przemysłowych w Polsce,
 $\bar{y} - 1\,526\,098$ liczba pracujących w MSP (w przemyśle) w Polsce,
- II. obliczono wartość współczynnika korelacji według podanego wyżej wzoru:
 $r_{xy} = 0,97958$,
- III. wniosek: na podstawie analizy wartości współczynnika korelacji zależność pomiędzy liczbą pracujących w przedsiębiorstwach przemysłowych ogółem w Polsce a liczbą pracujących w przedsiębiorstwach przemysłowych z sektora MSP jest wysoka.

Oznacza to, że istnieje silny związek między badanymi cechami, tj. wraz ze wzrostem liczby pracujących w sektorze MSP w Polsce rośnie liczba pracujących w przedsiębiorstwach.

Stwierdzenia i rekomendacje

Przeprowadzona analiza pozwala na następujące stwierdzenia i rekomendacje dla menedżerów opracowujących strategię zatrudnienia:

- 1) istotną rolę i znaczenie w procesie formułowania strategii zatrudnienia ma przedsiębiorczość potencjalnych pracowników (kompetencja kluczowa) oraz prowadzenie analiz rynków pracy (z uwzględnieniem przedsiębiorczości w sektorze MSP),
- 2) analizy rynków pracy – przeprowadzane przez menedżerów w zakresie przedsiębiorczości – powinny bazować na raportach: Głównego Urzędu

- Statystycznego, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości bądź Ministerstwa Gospodarki,
- 3) ważną rolę w ocenie przedsiębiorczości w Polsce przez menedżerów może odgrywać analiza takich czynników jak: liczba zatrudnionych, wielkość generowanych przychodów do gospodarki i kreowanie nowych miejsc pracy (m.in. przez małe i średnie podmioty),
 - 4) zatrudnieni w sektorze MSP stanowią większość ogółu zatrudnionych w przedsiębiorstwach w Polsce,
 - 5) wraz ze wzrostem liczby firm z sektora MSP rośnie liczba przedsiębiorstw w Polsce,
 - 6) przychody przedsiębiorstw w Polsce rosną wraz ze wzrostem przychodów firm z sektora MSP,
 - 7) wraz ze wzrostem liczby pracujących w firmach z sektora MSP rośnie liczba pracujących w przedsiębiorstwach w Polsce,
 - 8) najwięcej małych i średnich przedsiębiorstw ma siedzibę w województwach: mazowieckim, śląskim, wielkopolskim, małopolskim i dolnośląskim; najmniej znajduje się w województwach świętokrzyskim i opolskim,
 - 9) przedsiębiorczość powinna być postrzegana współcześnie jako kompetencja kluczowa w opracowywaniu strategii zatrudnienia w organizacjach (mając na uwadze zalecenia strategiczne Unii Europejskiej, strategię lizbońską i rosnące w tym zakresie potrzeby pracodawców),
 - 10) konkludując, analiza sytuacji na rynku pracy przeprowadzona z uwzględnieniem możliwości i oceny pozyskania pracowników o kluczowej dla organizacji kompetencji – przedsiębiorczości, powinna stanowić źródło informacji o znaczeniu strategicznym w procesie formułowania strategii zatrudnienia.

Bibliografia

- Dzienio K., *Wybór podstawowych metod statystycznych*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie, Warszawa 2003.
- <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/wybrane-wskazniki-przedsiębiorczosci-w-latach-2009-2013,23,1.html>.
- <http://strateg.stat.gov.pl/> oraz <http://stat.gov.pl/wskazniki-monitorujace>.
- http://www.pi.gov.pl/PARPFiles/file/OIB/publikacje/20141204_PARP_osrodki_innowacyjnosci_w_polsce.pdf.
- <http://www.wz.uw.edu.pl/portale/centrum-przedsiębiorczosci>.
- <https://badania.parp.gov.pl/osrodek-badan-nad-przedsiębiorczoscia/osrodek-badan-nad-przedsiębiorczoscia-parp>.
- https://www.mr.gov.pl/media/15513/Raport_o_przedsiębiorczosci_2014.pdf.
- Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie – europejskie ramy odniesienia*, załącznik do zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, opublikowany w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej z 30 grudnia 2006 r. L 349, <http://eur-lex.europa.eu/pl/index.htm>.

- Kościk B., Sławińska M. (red.), *Przedsiębiorczość akademicka*, Wyd. „Pietrzak”, Lublin 2010.
- Lipka A., *Strategie personalne firmy*, Wyd. Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2000.
- Małe i średnie przedsiębiorstwa niefinansowe w Polsce w latach 2009-2013*, badania GUS opublikowane 15 czerwca 2015 r., <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/male-i-srednie-przedsiębiorstwa-niefinansowe-w-polsce-w-latach-2009-2013,22,1.html>
- Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni*, Raport opracowany przez PARP, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015.
- Multan E., *Analiza strategii zatrudnienia organizacji w województwie mazowieckim w świetle wyników badań*, [w:] *Zarządzanie przedsiębiorstwem w praktyce doktorantów*, B. Dobiegała-Korona (red.), Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2010.
- Multan E., *Strategia zatrudnienia w procesie zarządzania organizacją*, rozprawa doktorska, Szkoła Główna Handlowa, Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie, Warszawa 2011.
- Ośrodki innowacji w Polsce (z uwzględnieniem inkubatorów przedsiębiorczości). Raport z badania 2014*, PARP, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2014.
- Raport o stanie sektora MSP w Polsce w latach 2012-2013*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2014.
- Rynek pracy widziany oczami pracodawców*, raport z badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 r. przez PARP w ramach V edycji projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, PARP, Warszawa 2015.