



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt „**Naprzeciw zmianom**” – **badanie trendów gospodarczych miasta Jaworzna**”

współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego,
Priorytetu VIII, Działania 8.1, Poddziałania 8.1.2
Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Opracowanie:



Na zlecenie:



Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie



WPROWADZENIE

Niniejsza publikacja przedstawia wyniki badania ilościowego wśród podmiotów gospodarczych, które rozpoczęły działalność w latach 2006-2009 dzięki środkom na rozpoczęcie działalności gospodarczej otrzymanym z Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie. Badanie było realizowane techniką wywiadu osobistego (*face to face*) przy wykorzystaniu klasycznego, papierowego kwestionariusza wywiadu (tzw. technika PAPI). W omawianym okresie dotacje takie otrzymało 355 osób bezrobotnych, natomiast wielkość próby wyniosła 218 podmiotów.

Badanie jest realizowane w ramach projektu pod nazwą „Naprzeciw zmianom – badanie trendów gospodarczych miasta Jaworzna”, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Poddziałanie 8.1.2, Działanie 8.1. Priorytet VIII Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Celem powyższego projektu badawczego jest przeprowadzenie badań i analiz ukierunkowanych na stworzenie obrazu jaworznickiego rynku pracy pod kątem szeroko rozumianych trendów rozwojowych, zachodzących zmian, oczekiwań pracodawców (w zakresie kwalifikacji, umiejętności pracowniczych, stopnia zainteresowania zatrudnieniem osób bezrobotnych, zawodów poszukiwanych przez podmioty funkcjonujące na terenie powiatu), optymalizacji systemu edukacji na poziomie szkół ponadgimnazjalnych w powiecie w odniesieniu do prognozowanych potrzeb rynku pracy oraz sytuacji gospodarczej firm utworzonych z otrzymanych dotacji przez osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP Jaworzno.

Prezentowana publikacja w sposób szczegółowy wskazuje trendy i kierunki rozwoju firm powstałych dzięki dotacji PUP, ze szczególnym uwzględnieniem inwestycji i planów kadrowych, a także definiuje zewnętrzne i wewnętrzne trudności i bariery utrzymania się na rynku i korzystania z różnorodnych form wsparcia. Określone również zostały powody ewentualnej likwidacji prowadzonej działalności gospodarczej. Istotnym elementem badania była identyfikacja problemów przy zakładaniu własnej firmy, jakich doświadczali beneficjenci, określenie motywów, które skłoniły ich do podjęcia wyzwania prowadzenia biznesu, oraz ustalenie samooceny beneficjentów odnośnie do przygotowania do bycia przedsiębiorcą.

Dokładnej charakterystyce poddano proces przyznawania dotacji poprzez ocenę ilości koniecznych do spełnienia formalności, czasu rozpatrywania wniosku i oczekiwania na dotację, wymagań dotyczących zabezpieczenia zwrotu otrzymanych środków finansowych oraz formalności po otrzymaniu dotacji. Przedsiębiorców poproszono również o wyrażenie opinii na temat wysokości kwoty otrzymanej dotacji oraz ocenę usług doradczych i szkoleniowych.



Spis treści

WPROWADZENIE.....	1
STRESZCZENIE.....	3
SUMMARY.....	8
1. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PODMIOTÓW.....	13
2. ANALIZA MOTYWÓW PODJĘCIA DZIAŁALNOŚCI I PRZYGOTOWANIA BENEFICJENTÓW DO PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI.....	23
3. IDENTYFIKACJA PRZYCZYN ZLIKWIDOWANIA/ZAWIESZENIA PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ.....	30
4. SYTUACJA PRZEDSIĘBIORSTW KONTYNUUJĄCYCH PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ.....	37
4.1. Określenie zmian wielkości zatrudnienia.....	37
4.2. Charakterystyka kondycji ekonomicznej badanych przedsiębiorstw.....	45
5. PLANY INWESTYCYJNE I BARIERY ROZWOJOWE BADANYCH PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH.....	48
5.1. Stosowane formy promocji.....	52
5.2. Bariery w funkcjonowaniu przedsiębiorstw.....	54
5.3. Zewnętrzne formy pomocy wykorzystywane przez przedsiębiorców.....	58
6. WIELOASPEKTOWA OCENA PROCESU PRYZNAWANIA DOTACJI.....	64
WNIOSKI I REKOMENDACJE.....	71
CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS.....	75
Opis zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystywanych w badaniu.....	79
Dobór próby.....	80
Przykładowa dokumentacja fotograficzna.....	81
Bibliografia.....	83
Spis tabel, wykresów oraz rysunków.....	85



STRESZCZENIE

W prezentowanej publikacji przedstawiono wyniki badania ilościowego wśród beneficjentów Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie, którzy w latach 2006-2009 otrzymali jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. W omawianym okresie dotacje takie otrzymało 355 osób bezrobotnych, natomiast w badaniu wzięło udział 218 beneficjentów. Badanie przeprowadzono techniką wywiadu osobistego (*face to face*) przy wykorzystaniu klasycznego kwestionariusza wywiadu (tzw. technika PAPI).

Przedsięwzięcie to było realizowane w ramach projektu pod nazwą „Naprzeciw zmianom – badanie trendów gospodarczych miasta Jaworzna”, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Poddziałanie 8.1.2, Działanie 8.1. Priorytet VIII Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

W raporcie omówiono trendy i kierunki rozwoju firm powstałych dzięki dotacji PUP, plany inwestycyjne i kadrowe przedsiębiorstw oraz bariery utrudniające funkcjonowanie na rynku i korzystanie z różnorodnych form wsparcia. Przeanalizowano również motywacje przedsiębiorców, które skłoniły ich do podjęcia działalności gospodarczej, oraz zidentyfikowano powody ewentualnej likwidacji prowadzonej działalności gospodarczej.

Niniejszy publikacja przedstawia w sposób szczegółowy wyniki badań, a także wnioski i rekomendacje, których wdrożenie pozwoli na jeszcze skuteczniejsze wspieranie lokalnego rynku pracy.

1. Charakterystyka badanych podmiotów

Analizowane podmioty gospodarcze powstały na przestrzeni lat 2006-2010, przy czym największy odsetek firm założono po 2008 roku (34%). Dotacje, które otrzymali przedsiębiorcy, pochodziły zarówno z Funduszu Pracy (54%), jak i były finansowe w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (40%). Wśród przedsiębiorców przeważały osoby młode i w średnim wieku – od 31 do 40 lat (40%). Co ósmy beneficjent (12%) nie przekroczył 25. roku życia, a ponad jedną czwartą stanowiły osoby w wieku od 26 do 30 lat (26%). Osób po 40. roku życia było więcej niż jedna piąta (22%). Wśród beneficjentów przeważali mężczyźni (63%) nad kobietami (37%). Przedsiębiorcy są z reguły dobrze wykształceni, na poziomie co najmniej średnim (84% z nich), przy czym najpowszechniejszym typem wykształcenia jest wyższe (34%) oraz średnie zawodowe (33%).

Przedsiębiorcy najczęściej podejmowali działalność w sferze usług (49%), a niespełna jedna czwarta zajmowała się handlem hurtowym i detalicznym oraz budownictwem (po 24%). Najmniej liczna jest grupa przetwórców przemysłowych (3%).

W momencie przeprowadzania badania działalność gospodarczą prowadziło nadal prawie trzy czwarte beneficjentów (64%), a więcej niż co trzeci beneficjent zrezygnował z bycia przedsiębiorcą (36%). Najlepiej radziły sobie na rynku firmy świadczące usługi, gdyż nadal funkcjonuje 69% z nich, a także podmioty budowlane (67%). Nieco gorsza jest sytuacja



placówek handlowych (53%) oraz nielicznych przetwórców przemysłowych (43%). Częściej działalność gospodarczą nadal prowadzą mężczyźni (69%) oraz przedsiębiorcy młodzi i w średnim wieku (od 31 do 40 lat – 65% oraz od 41 do 50 lat – 67%), natomiast gorzej radzą sobie kobiety (57%) i osoby najstarsze, powyżej 50. roku życia (55%).

2. Analiza motywów podjęcia działalności i przygotowania beneficjentów do prowadzenia działalności

Przedsiębiorcy, decydując się na podjęcie działalności gospodarczej, kierowali się głównie trzema zasadniczymi determinantami: dążeniem do większej samodzielności (69%), możliwością osiągnięcia wyższych zarobków (59%) i realizacji własnych zainteresowań (56%). Istotną rolę odegrała również możliwość uzyskania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej (47%) oraz fakt znalezienia dobrego pomysłu na własny biznes (41%).

Charakter motywacji, która skłoniła ankietowanych do założenia własnej firmy, determinuje w pewnym stopniu szanse utrzymania się na rynku; powodzeniu sprzyja najbardziej dążenie do większej samodzielności (73%), możliwość realizacji własnych zainteresowań (58%), a także możliwość uzyskania jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej (50%) i posiadanie dobrego pomysłu na własny biznes (45%). Kierowanie się możliwością osiągnięcia wyższych zarobków i brakiem możliwości znalezienia innej pracy nie sprzyja utrzymaniu się na rynku.

Ankietowani deklarują powszechnie, iż byli dobrze i bardzo dobrze przygotowani do prowadzenia własnego biznesu (83%). Szczegółowa ocena różnorodnych kompetencji związanych z prowadzeniem firmy wskazuje, że respondenci w momencie zakładania firmy największą wiedzę mieli na temat konkurencji (86%), nawiązywania kontaktów biznesowych (84%) oraz pozyskiwania klientów i opracowywania biznesplanu (po 75%). Dobrze postrzegali także swoje umiejętności z zakresu zarządzania oraz promocji firmy (po 73%), a nieco gorzej z pozyskiwania dodatkowych źródeł finansowania (56%) oraz przepisów prawnych odnośnie do prowadzenia działalności gospodarczej (51%). Jednocześnie brakowało im wiedzy w zakresie prowadzenia księgowości (23% negatywnych ocen), kadr i płac (20%), a także pozyskiwania dodatkowych źródeł finansowania (12%). Niedostatki dostrzegali również w kwestii przepisów prawnych dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej (9%) oraz promocji firmy (5%).

3. Identyfikacja przyczyn zlikwidowania/zawieszenia prowadzenia działalności gospodarczej

Ponad jedna trzecia respondentów zrezygnowała z prowadzenia własnego biznesu (79 przedsiębiorców – 36%), przy czym częściej dokonywano likwidacji na stałe (64%) niż zawieszenia (36%). Najczęstszą przyczyną likwidacji/zawieszenia firmy był niewystarczający poziom zysków (42%), sytuacja osobista (np. zły stan zdrowia, fakt posiadania dziecka – 20%) oraz straty finansowe (19%). Część przedsiębiorców podjęła inną pracę zarobkową (17%), czasami działalność miała charakter sezonowy (7%) lub też na decyzję wpłynęły wysokie koszty ZUS (6%).

Przedsiębiorcy, którzy zdecydowali się na likwidację lub zawieszenie swojej działalności gospodarczej, w większości nie zatrudniali pracowników (87%). Pozostali najczęściej

dysponowali tylko jednym pracownikiem (7%), co dwudziesty piąty – dwiema osobami (4%), a tylko nieliczni większą liczbą osób (2%)

Sytuacja ekonomiczna firm od momentu powstania do czasu zawieszenia bądź likwidacji najczęściej pozostawała bez zmian (51%), rzadziej odnotowywano jej pogorszenie (28%), a polepszenie zadeklarowano w przypadku prawie jednej na pięć firm (19%). Co więcej, w momencie likwidacji/zawieszenia działalności niewielki zysk przynosiło ponad dwie piąte firm (45%), w ponad jednej czwartej nie było zysków ani strat (29%), a jedna czwarta odnotowała straty (25%). Wysokie zyski osiągnęli tylko nieliczni (1,4%).

4. Sytuacja przedsiębiorstw kontynuujących prowadzenie działalności gospodarczej

W podmiotach gospodarczych, które utrzymały się na rynku, zdecydowaną większość stanowią firmy jednoosobowe (71%), a jedna ósma pracodawców zatrudnia poza właścicielem dodatkowo jedną osobę (12%). Pracodawcy z kadrą trzyosobową stanowią 8%, czterech pracowników posiada 6% podmiotów, a więcej niż cztery osoby są zatrudnione w co trzydziestym przedsiębiorstwie (3%). Ogółem we wszystkich analizowanych firmach powstało 38% miejsc pracy w oparciu o różne formy prawne, przy czym najczęściej stosowano umowę o pracę (24%), rzadziej o dzieło (10%) lub zlecenie (3%).

W funkcjonujących przedsiębiorstwach nowo zatrudnieni pracownicy stanowią ponad połowę kadry (130 osób – 58%), z kolei zwolniono więcej niż co piątego pracownika (50 osób – 22%). Porównując skalę zmian netto od momentu założenia firmy w stosunku do obecnego poziomu zatrudniania, w analizowanych firmach pojawiło się 35,7% nowych miejsc pracy (58% przyjęć minus 22,3% zwolnień).

W ciągu najbliższych 12 miesięcy zdecydowana większość pracodawców nie planuje zwalniać pracowników (97%), redukcje odbędą się w zaledwie w dwóch firmach (1,4%) i będą one dotyczyć stanowisk takich jak sprzedawca oraz telemarketer, a ich powodem jest brak popytu na produkty/usługi. Bardziej liczne będą za to przyjęcia na nowe stanowiska pracy, które planuje dwie piąte firm (40%), a przyjęcia w ramach rotacji przewiduje co dziesiąty podmiot gospodarczy (10%).

Generalnie w ciągu najbliższych 12 miesięcy w badanych podmiotach powinno dojść do zwiększenia się poziomu zatrudnienia o 40,6% w stosunku do obecnej liczby pracowników, przy marginalnej skali zwolnień (0,9%). Utworzone zostaną więc 93 nowe miejsca pracy, których powstanie jest podyktowane głównie rozszerzaniem zakresu prowadzonej działalności gospodarczej (55%), zwiększeniem popytu na oferowane produkty czy usługi (48%) oraz polepszeniem kondycji finansowej firmy (29%) lub też reorganizacją jej działalności (26%). Będą to wakaty głównie dla tynkarzy (9% planowanych miejsc pracy), fryzjerek, kosmetyczek i sprzedawczyń (po 7%), stolarzy (5%), agentów do spraw sprzedaży (4%), murarzy, monterów izolacji i mechaników pojazdów samochodowych (po 4%).

Sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw w okresie od momentu założenia firmy jest dosyć dobra, gdyż poprawę obserwowano w prawie dwóch trzecich podmiotów (60%), w pozostałych odnotowano stabilizację (28%), znacznie rzadziej – pogorszenie (7%).

Podobnym optymizmem cechują się prognozy sytuacji ekonomicznej na najbliższe 12 miesięcy, gdyż pozytywne zmiany przewiduje ponad połowa respondentów (58%), stabilizację – prawie jedna czwarta (24%), a zdecydowanie mniejszy odsetek (6%) badanych obawia się pogorszenia kondycji.

5. Plany rozwojowe i inwestycyjne badanych podmiotów gospodarczych

Ankietowani w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują inwestycje w działania reklamowe i promocyjne (42%), rozszerzenie asortymentu oferowanych dóbr i usług (39%), poszukiwanie nowych rynków zbytu (38%) oraz doskonalenie istniejących dóbr i usług (35%) i stworzenie nowych miejsc pracy (30%). Modernizację i rozbudowę parku maszynowego (po 27%) planuje więcej niż co czwarty przedsiębiorca, a jeden na pięciu pragnie rozwijać wiedzę i umiejętności pracowników (22%). W najbliższej przyszłości nie podejmie działań inwestycyjnych mniej niż jedna piąta (17%), a więcej niż co piąty zakłada redukcję kosztów (22%).

W badaniu przeanalizowano również, jakie bariery napotykają właściciele firm. Borykają się oni przede wszystkim z wysokimi kosztami pracy (77%), niestabilnym rynkiem (49%), niekorzystnym systemem podatkowym (44%) i wysoką konkurencją (43%). Problemem jest także dostęp do finansów (30%), brak odpowiednich kandydatów do zatrudnienia (24%) i skomplikowane prawo gospodarcze (20%).

Najpopularniejszą formą pomocy, z jakiej do tej pory skorzystali respondenci, jest dotacja na inwestycje (72%) oraz bezpłatne szkolenia (70%), a dwie piąte (40%) wskazało na bezpłatne doradztwo. Niespełna jedna czwarta (23%) twierdzi, iż do tej pory nie uzyskała żadnej formy wsparcia. Jednocześnie ponad jedna trzecia przedsiębiorców zadeklarowała, że nie jest zainteresowana otrzymaniem pomocy (35%). Pozostali najczęściej oczekują dotacji na inwestycje (41%), bezpłatnych szkoleń (29%), rzadziej chcieliby skorzystać z bezpłatnego doradztwa (16%) lub z dotacji na uzyskanie certyfikatów (14%). Przy pozyskiwaniu środków zewnętrznych przedsiębiorcy oczekiwali pomocy doradczej i przygotowania wniosków przez instytucję zewnętrzną (po 42%), w dalszej kolejności skorzystania z kredytów i pożyczek na realizację projektu (30%) oraz organizacji szkoleń (30%). Co siódmy z przedsiębiorców nie planuje starać się o dotację (15%), a jeden na ośmiu nie oczekuje żadnej pomocy w tym zakresie (13%).

6. Wieloaspektowa ocena procesu przyznawania dotacji

Ocena aspektu finansowego przyznanej dotacji wypada umiarkowanie pozytywnie, gdyż połowa ankietowanych (56%) jest zadowolona z wysokości kwoty dotacji, a niespełna co trzeci respondent był raczej niezadowolony z kwoty otrzymanych środków finansowych (30%), natomiast prawie co siódmy – zdecydowanie niezadowolony (15%). Szczegółowa ewaluacja poszczególnych aspektów procesu przyznawania dotacji pokazuje, że respondenci najlepiej ocenili: formalności po otrzymaniu dotacji (82% pozytywnych ocen), czas oczekiwania na transzę dotacji (76%), wymagania dotyczące zabezpieczenia zwrotu otrzymanych środków finansowych (69%). Krytyczne wypowiedzi dotyczyły głównie ilości koniecznych do spełnienia formalności (17% negatywnych ocen) i czasu rozpatrywania wniosku (15% negatywnych). Niektórzy respondenci wyrazili krytyczne



uwagi wobec wymagań dotyczących zabezpieczenia zwrotu środków otrzymanych środków finansowych (11%).

Część przedsiębiorców (36%) skorzystała z usług doradczych organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie i byli oni w większości zadowoleni z jakości uzyskanej usługi (87% pozytywnych ocen) oraz wysoko ocenili jej przydatność (92%). Znacznie bardziej powszechne było korzystanie ze szkoleń (94%), przy czym tutaj również dominowały pozytywne noty (76%) i przedsiębiorcy uznali zaoferowane wsparcie szkoleniowe za przydatne (84% wskazań).



SUMMARY

The present paper provides the results of quantitative research among the beneficiaries of the District Labour Office in Jaworzno, who received a one-time grant to start a business in the years 2006-2009. During this period, funds were granted to 355 unemployed people, and the research was carried out among 218 of the beneficiaries. The research was conducted using face-to-face interviews based on a standard interview questionnaire (PAPI method).

The research was part of a project entitled "Meeting changes half-way - a study of economic trends in the city of Jaworzno" co-financed by the European Union under the European Social Fund, Priority 8, Sub-measure 8.1.2 of the Human Capital Operational Programme.

The study focused on trends and directions of development of businesses created through grants from the District Labour Office, their investment and employment plans as well as obstacles to operating on the market and using various forms of support. It also examined the motivations of entrepreneurs, in order to determine what led them to undertake economic activities, and identified reasons for the liquidation of the business.

This publication is a detailed presentation of the research findings as well as conclusions and recommendations, the implementation of which will allow for even more effective support of the local labour market.

1. Profile of study subjects

Business entities under analysis were established between 2006 and 2010, with the majority of them created after 2008 (34%). The grants the entrepreneurs received came both from the Labour Fund (54%) and the European Social Fund (40%). The majority of the entrepreneurs were young and middle-aged people - between 31 and 40 years of age (40%). One out of eight beneficiaries (12%) were under 25, and more than a quarter of them were between 26 and 30 years of age (26%). More than one fifth of the people were over 40 (22%). There was a higher percentage of men (63%) compared to women (37%). The entrepreneurs are generally well-educated, at least a second level education (84%), with higher education (34%) and secondary vocational education (33%) as the two most common levels of education.

Most often, the new businesses operated in the service sector (49%) and less than a quarter of them dealt with wholesale and retail trade and the construction business (24% each). The smallest number of them chose the processing industry as their field of activities (3%).

At the time when the research was carried out, nearly three-quarters of the beneficiaries' businesses were still in operation (64%), and more than a third of them decided to close down (36%). The most successful businesses were those working in the service sector, as 69% of them are still on the market, as well as construction companies (67%). Slightly less successful were trading companies (53% still exist) and companies operating in the



processing industry (43%). Most of the entrepreneurs still running their businesses are men (69%), and young and middle-age people (between 31 and 40 years of age - 65% and between 41 and 50 years of age - 67%), while women (57%) and people above 50 are doing worse (55%).

2. Analysis of the motivation of the entrepreneurs and their level of knowledge about running a business

The three main motivations behind starting up a business were: desire for a greater autonomy (69%), possibility of a higher income (59%) and pursuing one's own interests (56%). Another important factor was the possibility of obtaining financial help for starting a business (47%) and finding a good idea for a business (41%).

The nature of the motivation which made the respondents start their own business, to some extent determines the chances of being successful on the market. The factor most conducive to success was the desire for greater independence (73%), pursuing one's interests (58%), the possibility of obtaining financial help for starting a business (50%) and finding a viable business idea (45%). The possibility of having a better income and the lack of opportunities to find a job do not help to achieve success on the market.

The vast majority of respondents assessed their level of preparation for running their own business as good or very good (83%). Detailed assessment of various competencies related to running a company show that at the time of starting a business, the entrepreneurs had the highest level of knowledge in the following areas: competition (86%), establishing business contacts (84%), as well as gaining customers and preparing a business plan (75% each). Marginally lower was their assessment of their own skills in terms of company management and promotional activities (73% each), knowledge about obtaining additional sources of funding (56%) and knowledge of legal regulations regarding running a company (51%). At the same time, respondents lacked sufficient knowledge of accounting practices (23% negative ratings), human resources management (20%), and obtaining additional sources of funding (12%). Other shortcomings identified by the entrepreneurs were: insufficient knowledge of legal regulations regarding running a business (9%) and promotional activities (5%).

3. Reasons for liquidation/suspending business activities

Over one third of respondents decided to discontinue their business activities (79 businesses - 36%). They chose permanent liquidation of the business (64%) more often than temporary suspension of business activities (36%). The most common cause of liquidation/suspension was insufficient income (42%), personal circumstances (e.g. ill health, becoming a parent - 20%) and making financial losses (19%). Some of the entrepreneurs found other employment (17%), and some of the businesses were seasonal in nature (7%). In some cases the decision to close down was caused by the high cost of obligatory monthly Social Insurance contributions (6%).

The majority of the entrepreneurs who decided to liquidate or suspend their business did not employ workers (87%). The remaining part of them had only one employee (7%), one in twenty five had two employees (4%), and only a few of them had many employees (2%).

The financial condition of the liquidated companies from their establishment to the liquidation/suspension mostly remained unchanged (51%), few respondents reported deterioration in the financial situation (28%), and almost one in five reported improvement (19%). Moreover, at the time of liquidation/suspension more than two fifths of the companies were making a small profit (45%), more than a quarter of them were neither making profit nor loss (29%), and a quarter of the companies reported losses (25%). Only a few entrepreneurs were making considerable profit (1.4%).

4. The situation with companies continuing business activities

The vast majority of the businesses that remained on the market are sole traders (71%). One in eight business-owners employs one other person (12%). 8% of businesses employ three people, 6% of them are four-person companies, and only one in thirty companies employ more than four people (3%). Overall, in all of the companies subject to the analysis, 38% of the employees have been appointed to newly created posts, based on various legal forms of employment. The most commonly used type of contract was permanent employment contract (24%), less frequent were contracts for specific work (10%) and contract of mandate (3%).

In the companies still operating on the market, new employees constitute over half of the staff (130 people - 58%). More than one in five workers have been made redundant (50 people - 22%). Analysing the net change in the employment rate from the establishment of each company to the current time, it appears that the new businesses created 35.7% new jobs (58% hiring for new jobs minus 22.3% dismissals).

The vast majority of employers (97%) have no plans to dismiss their employees in the next 12 months. Staff reduction will take place in only two companies (1.4%) and this will apply to such jobs as salespersons and telemarketers, the reason for this being lack of demand for products/services. A higher number of employers plan further employment – two fifths of the companies (40%) are going to create new positions, and for one in ten businesses there will be staff rotation (10%).

Generally, the next 12 months in all of the companies under analysis should lead to an increase in the employment rate by 40.6% compared to the current number of employees, with a marginal level of redundancies (0.9%). This translates into creating 93 new jobs, which is mainly an effect of expanding the scope of business activities (in 55% cases), an increased demand for their products or services (48%), an improvement in the financial situation of a company (29%) or a reorganization of its operations (26%). The newly created jobs will mostly be plasterers (9% of the jobs), hairdressers, beauticians and shop assistants (7% each), carpenters (5%), sales representatives (4%), bricklayers, insulation fitters and car mechanics (4% each).

The financial situation of the companies from their establishment till now can be described as good, as improvement was reported by nearly two thirds of respondents (60%). The remaining part described it as stable (28%). In much fewer of them it is deteriorating (7%). As far as predictions for the next 12 months are concerned, they are also optimistic. Improvement in financial condition is expected in over half of the companies (58%),

almost one quarter expect a stable financial situation (24%), and a much smaller percentage (6%) of respondents fear that their financial situation might get worse.

5. Development and investment plans of the analysed business entities

In the next 12 months, respondents plan to invest money in advertising and promotion (42%), extending the range of goods and services offered (39%), looking for new potential customers/markets (38%), improvement of existing goods and services (35%) and creation of new jobs (30%). More than a quarter of respondents want to invest money in the modernization and expansion of equipment and machinery (27% each) and one in five want to invest in increasing the knowledge and skills of the employees (22%). Less than a fifth of the entrepreneurs (17%) do not plan to make any investments in the near future, and more than one in five anticipate a reduction in costs (22%).

The study also examined the nature of problems faced by business owners. They mostly have to deal with high labour costs (77%), an unstable market (49%), an adverse taxation system (44%) and high competition (43%). Another problem is poor access to financing (30%), lack of suitable candidates for employment (24%) and complex business law (20%). The most common forms of aid that respondents have used so far are grants for investments (72%) and free training (70%). Two fifths of respondents (40%) indicated free counselling. Less than a quarter (23%) claim not to have received any form of support yet. At the same time, over one third of entrepreneurs declared that they are not interested in receiving assistance (35%). The remaining part would gladly receive grants for investments (41%), or free training (29%). Fewer of them would like to receive free counselling (16%) or a grant to obtain a certificate (14%). Asked about forms of help needed while obtaining external financing, entrepreneurs would expect to be provided with counsel and assistance by an external body in preparing grant applications (42%). Others would like to use loans for the realization of a project (30%) and organized training (30%). One in seven respondents are not planning to apply for a grant (15%), and one in eight do not expect any help in this regard (13%).

6. Multi-faceted evaluation of the grant awarding procedure

Assessment of the financial aspect of the awarded grants is only partially positive, as half of respondents (56%) are satisfied with the amount of the money they received, while nearly one in three respondents were rather unsatisfied with the amount of funding received (30%), and nearly one in seven - definitely dissatisfied (15%). A detailed evaluation of various aspects of the grant awarding procedure shows that the respondents rated the following aspects highest: the formalities following receiving a grant (82% positive reviews), the waiting time for a tranche of the grant (76%), requirements for securing the return of the received money (69%). Critical assessment concerned mainly the amount of formalities (17% negative ratings) and the length of time for the evaluation of the applications (15% negative ratings). Some respondents expressed their criticism regarding the requirements for securing the return of the received money (11%).

Some entrepreneurs (36%) used counselling services organized by the District Labour Office in Jaworzno, and they were mostly satisfied with the quality of the service received (87% positive reviews), and described it as highly useful (92%). Respondents much more



commonly availed themselves of training (94%), and they also predominantly evaluated it very highly (76%) and described this form of support as useful (84% of responses).

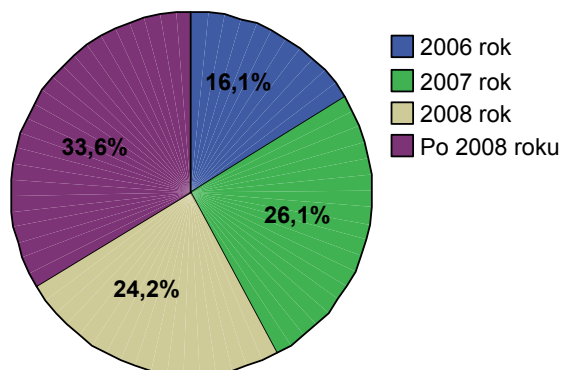
1. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PODMIOTÓW

Na początek przeanalizowany zostanie okres powstania objętych badaniem podmiotów gospodarczych, ich forma prawna, źródła finansowania otrzymanych dotacji, a także profil społeczno-demograficzny osób bezrobotnych, które zdecydowały się na założenie własnej działalności gospodarczej. Omówione zostaną tutaj aspekty takie jak: wiek i płeć respondentów, ich wykształcenie, profil podjętej przez nich działalności gospodarczej według sekcji PKD oraz wskaźnik „przetrwania”.

Największy odsetek firm powstał po 2008 roku (34%). Wśród przedsiębiorców zaklasyfikowanych do tej kategorii należą zarówno badani, których firmy zostały utworzone w 2009 roku (28%), jak i ci, którzy co prawda otrzymali dotację w grudniu omawianego roku, ale uruchomili swoją działalność w roku kolejnym, mianowicie w styczniu 2010 (4,6%).

Wykres 1. Rok założenia firmy

W którym roku założył(a) Pan(i) firmę?

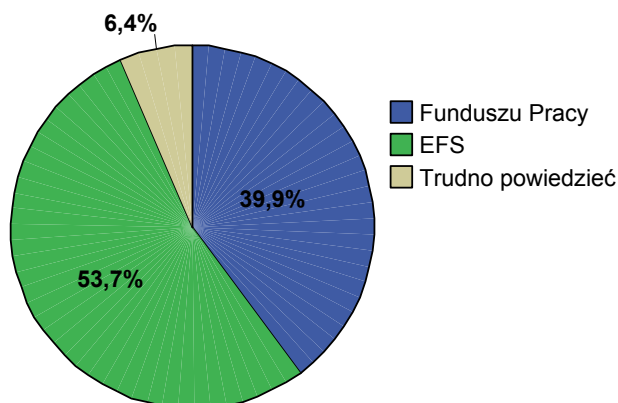


W momencie przeprowadzania badania zdecydowana większość przedsiębiorstw miała formę działalności gospodarczej osoby fizycznej (96%), natomiast siedem podmiotów funkcjonowało jako spółdzielnie (3%), a jeden był spółką akcyjną (1%). Oznacza to, iż w przypadku 4% firm uległy one przekształceniom i zmieniły swoją formę prawną. Przedsiębiorstwo, które obecnie jest spółką akcyjną, powstało w 2008 roku, a cztery obecne spółdzielnie zostały założone w 2007 i po 2008 (po dwie w każdym roku), a dwie – w 2006 i 2008 roku (po jednej w każdym roku).

Dwie piąte przedsiębiorców (40%) podjęło działalność gospodarczą dzięki środkom finansowym otrzymanym w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, pozostali skorzystali z dotacji Funduszu Pracy (54%) lub też w niewielu przypadkach nie byli w stanie wskazać źródła swojego dofinansowania (6%).

Wykres 2. Źródło finansowania dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej

Źródło finansowania dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej



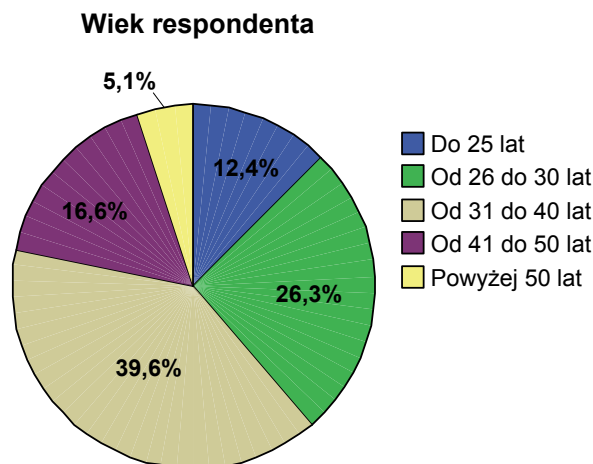
Udział środków finansowych z Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego w przyznawanych przez Urząd Pracy dotacjach był zróżnicowany w poszczególnych latach jedynie w niewielkim stopniu. Przedsiębiorcy, którzy zdecydowali się na założenie własnej działalności gospodarczej w latach 2006-2008, częściej otrzymali dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego (62% w latach 2006-2007 i 67% rok później) niż z Funduszu Pracy (38%-29% w omawianym okresie), natomiast rok 2009 przyniósł znaczącą przewagę dotacji finansowanych z Funduszu Pracy (52%). Dofinansowanie ze środków unijnych otrzymał w 2009 roku więcej niż co trzeci przedsiębiorca (38%).

Wsparcie w postaci jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej otrzymali respondenci w różnym wieku, choć wyraźną tendencją jest przewaga osób młodych i w średnim wieku. Co ósmy beneficjent (12%) nie przekroczył 25. roku życia, a ponad jedną czwartą stanowiły osoby w wieku od 26 do 30 lat (26%). Dwie piąte wszystkich badanych to przedsiębiorcy od 31 do 40 lat (40%), a odsetek starszych to ponad jedna piąta (22%). Warto zwrócić uwagę, iż wśród tych najstarszych przeważają badani od 41 do 50 lat (17%) i tylko jeden na dwudziestu beneficjentów miał więcej niż 50 lat (5%). Decyzję o założeniu własnego biznesu nieco chętniej podejmują więc osoby młode, o czym świadczy również średni wiek ankietowanych beneficjentów, który wynosi 35 lat. Powyższe dane odzwierciedlają charakterystyczne prawidłowości dla rynku pracy,



zgodnie z którymi mobilnością zawodową i inicjatywą charakteryzują się osoby w wieku do 44. roku życia¹. W konsekwencji osoby starsze, po 50. roku życia, przeżywają trudności na rynku pracy, co wpływa na znaczący ich udział w szeregach osób bezrobotnych².

Wykres 3. Wiek respondenta



Istotny odsetek przedsiębiorców w wieku 31-40 lat (40%) wynika z faktu, iż osoby na tym etapie życia zazwyczaj dysponują odpowiednim potencjałem, zarówno zawodowym, jak i finansowym, niezbędnym do prowadzenia własnej firmy. Z racji wieku ukończyły już one zazwyczaj proces edukacji, posiadają doświadczenie zawodowe zdobyte u innych pracodawców, a także miały już okazję zgromadzić pewne nadwyżki finansowe, które mogą być wykorzystane przy tworzeniu przedsiębiorstwa. Nie bez znaczenia jest również kapitał społeczny przedsiębiorców w tym wieku, a więc rozległa sieć kontaktów i znajomości przydatnych podczas prowadzenia biznesu. Co więcej, osoby w tym wieku często znajdują się na takim etapie cyklu życia, który wymaga znacznych nakładów finansowych, co może stanowić dodatkowy motywator do podjęcia ryzyka biznesowego.

Drugą znaczącą grupę beneficjentów stanowią osoby młodsze, do 30. roku życia (39%). Można przypuszczać, iż tak wysoki udział tej kategorii wiekowej wśród przedsiębiorców

¹ Według klasyfikacji GUS w wieku mobilnym są osoby od 18. do 44. roku życia, niezależnie od płci, [w:] http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-3088.htm z dn. 11.03.2011. Osoby te są zdolne do zmiany stanowiska, miejsca pracy lub ewentualnego przekwalifikowania się, [w:] http://www.rynekpracy.pl/slownik_1.php/wpis.107 z dn. 11.03.2011.

² W lutym 2011 w PUP w Jaworznie zarejestrowanych było 681 osób bezrobotnych po 50. roku życia, co stanowi 18,7% ogółu bezrobotnych. INFORMACJA SYGNALNA dotycząca poziomu bezrobocia oraz działań PUP Jaworzno, [w:] <http://www.pupjaworzno.internetdsl.pl/> z dn. 11.03.2011, s. 3.



jest uwarunkowany obiektywnymi trudnościami tej grupy na rynku pracy. Absolwenci bez doświadczenia zawodowego, a także osoby do 25. roku życia znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy³.

Wyzwania, jakie niesie ze sobą praca „na swoim”, zdecydowanie chętniej podejmują mężczyźni niż kobiety – wśród respondentów stanowili oni ponad dwie trzecie (63%), podczas gdy kobiet była ponad jedna trzecia (37%). Wskaźnik przedsiębiorczości kobiet w przebadanej próbie jest więc nieznacznie wyższy niż w ogóle populacji, gdzie kobiety stanowią 30% przedsiębiorców⁴. Jak wskazują badania PARP, przyczyny dominacji mężczyzn wśród przedsiębiorców uwarunkowane są w pewnym stopniu barierami mentalnymi – ankietowani mężczyźni twierdzą, iż kobiece cechy w mniejszym stopniu sprzyjają przedsiębiorczości, z kolei kobiety widzą przyczynę męskiej dominacji w biznesie w ich większej dyspozycyjności⁵.

Należałoby w przyszłości podjąć działania, które zachęcą kobiety do zakładania własnej firmy, szczególnie w przypadku dotacji przyznawanych w ramach projektów finansowanych ze środków UE, które muszą być zgodne z polityką równości szans ze względu na płeć. Działalność w tym zakresie powinna być prowadzona dwutorowo – z jednej strony poprzez akcje promocyjne zachęcające kobiety do zakładania własnej działalności gospodarczej, z drugiej zaś poprzez traktowanie kobiet w sposób uprzywilejowany podczas przyznawania dotacji. Dobrym rozwiązaniem jest wprowadzenie parytetów, które ułatwią kobietom uzyskanie dofinansowania.

Przedsiębiorcy to na ogół osoby dosyć dobrze wykształcone, na poziomie co najmniej średnim (84% z nich). Szkołę zasadniczą zawodową ukończył zaledwie jeden na siedmiu beneficjentów (15%), a pojedyncze osoby są absolwentami szkół podstawowych (1%). Wśród pozostałych najpowszechniejszym typem wykształcenia jest wyższe (34%) oraz średnie zawodowe (33%). Tylko jeden na sześciu beneficjentów zakończył swoją edukację na liceum ogólnokształcącym (16%).

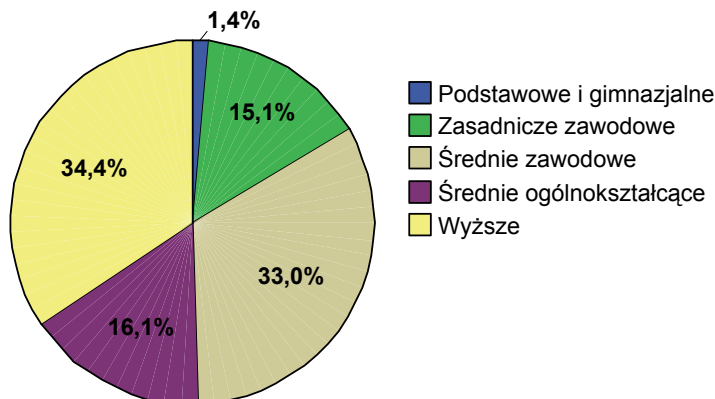
³ W lutym 2011 roku w PUP w Jaworznie zarejestrowane były 942 osoby do 25. roku życia, które stanowiły 25,9% ogółu bezrobotnych, i 1016 osób bez doświadczenia zawodowego (27,9%). INFORMACJA SYGNALNA dotycząca poziomu bezrobocia oraz działań PUP Jaworzno, [w:] <http://www.pupjaworzno.internetdsl.pl/> z dn. 11.03.2011, s. 3.

⁴ B. Lublińska-Kasprzak, *Przedsiębiorczość kobiet*, prezentacja, dane za: Eurobarometr, Warszawa 2010, [w:] http://www.uprp.pl/rozne/Prezentacje_konferencja_25-26_marca2010/B.Lubli%C5%84ska-Kasprzak.pdf z dn. 11.03.2011, s. 5.

⁵ M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, *Szklany sufit, ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, CEDEWU Wyd. Fachowe, Warszawa 2007, s. 122.

Wykres 4. Poziom wykształcenia respondenta

Poziom wykształcenia respondenta



Przeanalizowano także, jakie dziedziny prowadzenia biznesu są najpopularniejsze wśród ankietowanych. Dane dotyczące głównych sekcji PKD zweryfikowano, zadając pytanie, czym dokładnie zajmuje się badana firma. Dwoma najpopularniejszymi dziedzinami działalności są handel hurtowy i detaliczny, łącznie z naprawą pojazdów samochodowych⁶ (30%), oraz budownictwo (24%). Znacznie mniejszy pod względem częstości jest udział firm zajmujących się działalnością profesjonalną, naukową lub techniczną⁷ oraz pozostałą działalnością usługową⁸ (po 12%).

⁶ Zgodnie z klasyfikacją PKD 2007 do sekcji G: „Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle” zaklasyfikowane są następujące dziedziny: handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi, naprawa pojazdów samochodowych, handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi oraz handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi. *Schemat klasyfikacji*, [w:] http://www.stat.gov.pl/klasyfikacje/pkd_07/pkd_07.htm z dn. 13.03.2011, s. 39-41.

⁷ Zgodnie z klasyfikacją PKD 2007 do sekcji M: „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” zaklasyfikowane są następujące dziedziny: działalność prawnicza, rachunkowo-księgową i doradztwo podatkowe, działalność firm centralnych (*headoffices*), doradztwo związane z zarządzaniem, działalność w zakresie architektury i inżynierii, badania i analizy techniczne, badania naukowe i prace rozwojowe, reklama, badanie rynku i opinii publicznej, pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, działalność weterynaryjna, *ibidem*, s. 45-46.

⁸ Zgodnie z powyższą klasyfikacją do sekcji S: „Pozostała działalność usługowa” zakwalifikowano: działalność organizacji członkowskich, naprawę i konserwację komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego, pozostałą indywidualną działalność usługową (m.in. pranie i czyszczenie wyrobów włókienniczych i futrzarskich, fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne, pogrzeby i działalność pokrewna, działalność usługowa związana z poprawą kondycji fizycznej, a także pozostała działalność usługowa, gdzie indziej niesklasyfikowana), *ibidem*, s. 50-51.



Tylko jeden na dwudziestu pięciu przedsiębiorców prowadzi działalność w zakresie informacji i komunikacji (4%), a co trzydziesty zajmuje się branżą przetwórstwa przemysłowego⁹, finansami i ubezpieczeniami oraz działalnością w zakresie administrowania oraz wspierającą¹⁰ (po 3%). Nielicznie reprezentowani są przedstawiciele gastronomii i usług związanych z zakwaterowaniem, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz edukacji (po 2%). Margines stanowią firmy świadczące usługi w zakresie kultury, rozrywki i rekreacji; rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa; transportu i gospodarki magazynowej oraz obsługi rynku nieruchomości (po 1%).

Tabela 1. Główna dziedzina działalności przedsiębiorstw wg sekcji PKD 2007

Główna dziedzina działalności wg sekcji PKD-2007	
	%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	29,8%
Budownictwo	23,9%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	12,4%
Pozostała działalność usługowa	11,9%
Informacja i komunikacja	3,7%
Przetwórstwo przemysłowe	3,2%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,8%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2,8%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,3%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2,3%
Edukacja	1,8%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,4%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	,9%
Transport i gospodarka magazynowa	,5%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	,5%
Ogółem	100,0%

⁹ Zgodnie z klasyfikacją PKD 2007 do sekcji C: „Przetwórstwo przemysłowe” zaklasyfikowane zostały podmioty zajmujące się szeroko rozumianą działalnością produkcyjną, m.in. produkcją mebli, produkcją artykułów spożywczych (w tym produkcją wyrobów piekarskich i mącznych), a także: poligrafia i reprodukcją zapisanych nośników informacji, naprawą, konserwacją i instalowaniem maszyn i urządzeń, *ibidem*, s. 27-35.

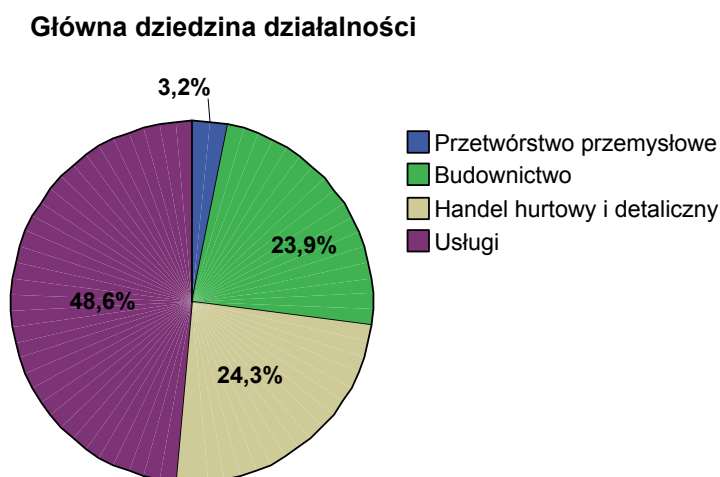
¹⁰ Zgodnie z przywołaną wyżej klasyfikacją do sekcji N: „Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca” zaklasyfikowane zostały: działalność związana z wynajmem i dzierżawą, działalność związana z zatrudnieniem, działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych, działalność detektywistyczna i ochroniarska, działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni, działalność związana z administracyjną obsługą biura i pozostała działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej, *ibidem*, s. 46-48.



Po dokładnym przedstawieniu informacji na powyższy temat w dalszych analizach poszczególne rodzaje usług, tj. działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, pozostała działalność usługowa, informacja i komunikacja, finanse i ubezpieczenia, administrowanie, zakwaterowanie i gastronomia, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja, kultura, rozrywka i rekreacja oraz transport i magazynowanie, nieruchomości i usługi leśne, które reprezentowały sekcję „Rolnictwo, leśnictwo...”, zostały pogrupowane w jedną zbiorczą kategorię „usługi”. Zakwalifikowano do niej również wydzieloną z handlu naprawę pojazdów samochodowych, stanowiącą 5,5% wszystkich podmiotów.

Wśród ogółu beneficjentów usługi są zdecydowanie najliczniejszym sektorem reprezentowanym przez prawie połowę przedsiębiorców (49%). Niespełną jedną czwartą stanowią przedstawiciele handlu hurtowego i detalicznego oraz budownictwa (po 24%), natomiast przetwórcy przemysłowi to nieliczna grupa (3%) reprezentowana przez producentów mebli (2 firmy), producenta ogrodzeń i balustrad (1 firma), producenta kosmetyków (1 firma), biżuterii i bielizny (1 firma) oraz zakład produkujący wyroby piekarniczo-cukiernicze (1 podmiot) i firmę poligraficzną (1 podmiot).

Wykres 5. Główna dziedzina działalności



Podjęcie działalności w określonym sektorze gospodarki jest silnie uwarunkowane płcią respondentów. Wynika to z podziału na zawody męskie i kobiece, które to zróżnicowanie stale się utrzymuje mimo procesów równouprawnienia kobiet. Podział ten zdeterminowany jest odmienną przydatnością kobiet i mężczyzn do poszczególnych zawodów, procesami feminizacji zawodów, a także ograniczeniami zatrudnienia kobiet przez organizacje pracodawców. Nie bez znaczenia są tutaj także procesy socjalizacji



kobiet i mężczyzn powodujące, że decydują się oni na wybór określonych zawodów zgodnie ze społecznymi oczekiwaniami¹¹. Powyższe zjawisko wpływa również na to, jakie sektory gospodarki wybierają przedsiębiorcze kobiety i mężczyźni. Zjawisko to występuje nie tylko w Polsce, lecz ma charakter międzynarodowy. Na podstawie badań holenderskich wśród przedsiębiorców stwierdzono, iż kobiety z reguły zakładają mniejsze firmy, działające w handlu i usługach, dysponują też zazwyczaj mniejszym doświadczeniem i obawiając się ryzyka, czują się niepewnie, co wpływa na możliwości uzyskania kredytu i w konsekwencji na możliwości rozwojowe ich przedsiębiorstwa¹².

Wśród ankietowanych przedsiębiorców z miasta Jaworzna niewątpliwie występuje segregacja zawodowa¹³. Zwraca przede wszystkim uwagę fakt, iż ponad dwie piąte kobiet prowadzi działalność handlową (44%), natomiast mężczyzn w tej branży jest zaledwie jedna dziesiąta (10%), co daje różnicę 34 punktów procentowych. Mężczyźni skoncentrowali się za to silnie w budownictwie (36%), gdzie kobiet jest niewiele (8%), przewaga mężczyzn nad kobietami wynosiła tutaj 28,5 punktu procentowego. Segregacja zawodowa występuje w znacznie mniejszym stopniu w przypadku działalności usługowej, gdyż odsetek mężczyzn (52%) jest nieco wyższy od odsetka kobiet (44%). Wśród nielicznych przedsiębiorców będących przetwórcami przemysłowymi więcej jest kobiet (4%) niż mężczyzn (2%), co jest zjawiskiem nietypowym, niemniej jednak wyniki te mają niewielkie znaczenie ze względu na niską liczbę przedstawicieli tego sektora.

Przedsiębiorcy z miasta Jaworzna, wybierając dziedzinę działalności gospodarczej, postępują zgodnie z tradycyjnymi podziałami na typowo męskie i kobiece sektory gospodarki, choć za pozytywny trend należy uznać podobne odsetki kobiet i mężczyzn prowadzących działalność w sferze usług. Wskazuje to na procesy przemian w strukturze płci przedsiębiorców sprzyjające równouprawnieniu kobiet.

Kluczowym problemem niniejszego badania było zidentyfikowanie powodów ewentualnej likwidacji prowadzonej działalności gospodarczej. Aby tego dokonać, należy określić, jakie są czynniki sukcesu w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej, a także jak kształtuje się wskaźnik „przetrwania” powstałych w analizowanym okresie podmiotów. Informację na ten temat przedstawiono na kolejnym wykresie.

Wynika z niego, iż obecnie ponad dwie trzecie respondentów nadal prowadzi własną działalność gospodarczą (64%), a więcej niż co trzeci beneficjent zrezygnował z bycia przedsiębiorcą (36%).

¹¹ I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 1991, s. 76.

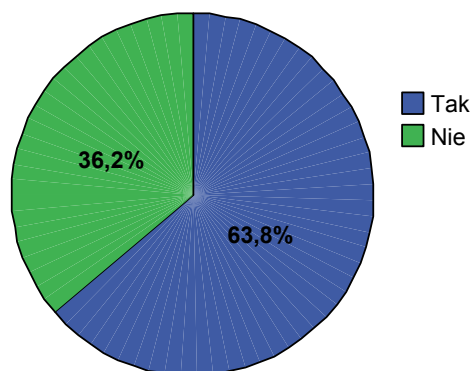
¹² M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, *op.cit.*, s. 124.

¹³ Segregacja zawodowa ze względu na płeć ma miejsce wtedy, gdy mężczyźni i kobiety skupieni są na różnych zawodach i na odmiennych stanowiskach. Segregacja ma charakter dyskryminujący, bo ogranicza jednostkom prawo wyboru, [w:] <http://www.kobieta.gov.pl/txt/?7,27,363> z dn. 13.03.2011.



Wykres 6. Wskaźnik „przetrwania”

Czy aktualnie prowadzi Pan(i) działalność gospodarczą?



Gdy wziąć pod uwagę rok powstania firmy, to widać wyraźnie, iż najwyższy poziom wskaźnika „przetrwania” firm można odnotować w przypadku podmiotów powstałych po 2008 roku, gdyż większość nich nadal prowadzi działalność (85%). Można przypuszczać, iż w przypadku części podmiotów z tej grupy tak pozytywny wynik uwarunkowany jest w pewnej mierze wymogiem prowadzenia działalności gospodarczej przez 12 miesięcy po uzyskaniu dotacji z PUP. Wśród pozostałych najlepiej radziły sobie przedsiębiorstwa założone w 2006 i 2007 roku, gdyż nadal funkcjonuje ponad połowa z nich (59% powstałych w 2006 i 56% – w 2007). Najniższy współczynnik przetrwania odnotowano dla firm założonych w 2008 roku, gdyż nadal funkcjonuje nieco ponad dwie piąte przedsiębiorstw z tego okresu (45%).

Mniejsze powodzenie firm powstałych w 2008 roku jest prawdopodobnie uwarunkowane faktem, iż w okresie tym rozpoczął się kryzys gospodarczy, tak więc utrzymanie firmy, zwłaszcza niedawno powstałej, na rynku było szczególnie trudne. Jak wykazują badania GUS, firmom najtrudniej jest przetrwać pierwszy rok działalności¹⁴. Co więcej, sektor małych i średnich przedsiębiorstw (tzw. MŚP) jest szczególnie podatny na negatywne zmiany w otoczeniu biznesowym i niewielu przedsiębiorstwom udaje się przetrwać dłużej niż 5 lat¹⁵, tak więc uzyskane wskaźniki przeżycia analizowanych podmiotów gospodarczych należy uznać za dosyć korzystne.

¹⁴ K. Walkowska (red.), *Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2004-2008*, Informacje i opracowania statystyczne, Warszawa 2010, GUS – Departament Przedsiębiorstw i Cen, [w:] http://www.stat.gov.pl/gus/5840_823_PLK_HTML.htm z dn. 13.03.2011, s. 39.

¹⁵ D. Klonowski, *Innowacyjność sektora MSP w Polsce. Rządowe programy wsparcia a luka finansowa*, Warszawa 2009, Ernst & Young Sprawne Państwo, [w:] http://www.jci.pl/attachments/033_Innowacyjnosc_sektora_MSP.pdf z dn. 13.03.2011, s. 6.



Powodzenie przedsiębiorstwa jest uwarunkowane sektorem działalności, w którym ono funkcjonowało. Najlepiej radziły sobie na rynku przedsiębiorstwa świadczące usługi, gdyż wśród nich największy odsetek (69%) nadal funkcjonuje, a także firmy budowlane (67%). Nieco gorsza jest sytuacja placówek handlowych, wśród których przetrwała ponad połowa podmiotów (53%), oraz nielicznych przetwórców przemysłowych, spośród których nadal funkcjonuje nieco ponad dwie piąte (43%). Widać wyraźnie, iż najlepiej radziły sobie firmy z sektora usługowego, który to sektor ma charakter nowoczesny.

Uzyskane wyniki korespondują tylko częściowo z badaniami ogólnopolskimi, gdyż według GUS wśród podmiotów utrzymujących się na rynku przez 5 lat (w latach 2004-2009) najczęściej występowały przedstawiciele ochrony zdrowia (67%), obsługi nieruchomości i firm oraz transportu (wskaźnik przetrwania równy 38%), natomiast najniższy poziom wskaźnika zaobserwowano w branży hotelowej i restauracyjnej, gdzie zaledwie 17,2% podmiotów pozostało aktywnych w roku 2008. Niższy od przeciętnego wskaźnik przeżycia odnotowano też dla jednostek handlowych, budowlanych i prowadzących działalność z zakresu edukacji¹⁶.

O powodzeniu w biznesie mogą także przesądzać różnorakie charakterystyki samych przedsiębiorców. Aktualnie działalność gospodarczą nieznacznie częściej prowadzą mężczyźni (69%) niż kobiety (57%), a najwyższe wskaźniki „przetrwania” można zaobserwować wśród przedsiębiorców młodych i w średnim wieku, gdyż nadal funkcjonuje około dwie trzecie firm założonych przez osoby w wieku od 41 do 50 lat (67%) oraz od 31 do 40 lat (65%). Nieznacznie gorzej radzą sobie młodsi, od 26 do 30 lat (61%) i do 25 lat (63%), natomiast najmniejsze szanse przetrwania mają firmy prowadzone przez osoby najstarsze, powyżej 50. roku życia (55%). Można wymienić kilka przyczyn tego zjawiska. Osoby starsze często pozostają w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, tak więc założenie przez nich firmy może być aktem desperacji wynikającym z braku możliwości znalezienia innej pracy. Co więcej, ze względu na wiek mogą one nie dysponować wystarczającymi siłami do realizacji wyzwania, jakim jest prowadzenie własnego biznesu. Z drugiej strony zazwyczaj osoby starsze mają większe doświadczenie zawodowe, które może stanowić istotny atut w prowadzeniu firmy. Niemniej jednak w przypadku ankietowanych przedsiębiorstw osoby starsze zdecydowanie częściej rezygnowały z prowadzenia własnego biznesu (55%).

Poziom uzyskanego wykształcenia wpływa na powodzenie w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej tylko w niewielkim stopniu, przy czym największe odsetki firm utrzymały się na rynku wśród podmiotów założonych przez absolwentów szkół średnich zawodowych (69%) oraz ogólnokształcących (66%), rzadziej przez osoby, które ukończyły co najwyżej zasadniczą szkołę zawodową (61%). Najczęściej likwidowali swoją działalność przedsiębiorcy dysponujący dyplomem studiów wyższych, gdyż nadal posiada firmę nieco ponad połowa z nich (59%).

¹⁶ K. Walkowska (red.), *op.cit.*, s. 39.

2. ANALIZA MOTYWÓW PODJĘCIA DZIAŁALNOŚCI I PRZYGOTOWANIA BENEFICJENTÓW DO PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI

W rozdziale tym omówione zostaną czynniki kierujące beneficjentami, którzy zdecydowali się na prowadzenie działalności gospodarczej, a także ich samoocena dotycząca przygotowania do bycia przedsiębiorcą. Literatura przedmiotu wskazuje na występowanie kilku rodzajów motywacji, które leżą u źródła decyzji o założeniu własnej firmy. Istotnymi czynnikami są tutaj osobiste potrzeby takie jak: potrzeba osiągnięć, niezależności, władzy i kontroli, które mogą być zaspokojone dzięki aktywności biznesowej. Co więcej, motywacje kierujące przedsiębiorcami uwarunkowane są zarówno czynnikami zewnętrznymi, do których należą wpływy kulturowe, społeczne i instytucjonalne, jak i motywacjami wewnętrznymi, związanymi z profilem osobowości czy poziomem wykształcenia¹⁷. Kluczową klasyfikacją w tym zakresie jest podział na motywy pozytywne (*pullfactors*), wynikające z „potrzeby zostania przedsiębiorcą”, takie jak: chęć niezależności, samorealizacji, misji oraz osiągania sukcesów w biznesie, natomiast czynniki negatywne (*pushfactors*) wynikają z konieczności oraz niezadowolenia z obecnej pracy, bezrobocia czy też poszukiwania elastycznych form zatrudnienia ze względów rodzinnych¹⁸. Przedsiębiorczość oparta na motywach pozytywnych bazuje na szansach dostrzeganych w otoczeniu rynkowym i charakteryzuje się szybszym wzrostem, wyższym wskaźnikiem przetrwania oraz lepszymi wynikami finansowymi. Natomiast ta wynikająca z konieczności jest konsekwencją braku innych perspektyw i charakteryzuje się zazwyczaj mniejszymi szansami powodzenia¹⁹.

Jakie motywy były najważniejsze w przypadku przebadanej grupy respondentów? Bezrobotni zakładający własną firmę kierowali się głównie trzema zasadniczymi determinantami: dążeniem do większej samodzielności (69%), możliwością osiągnięcia wyższych zarobków (59%) i realizacji własnych zainteresowań (56%). Istotną rolę odegrała także możliwość uzyskania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej (47%) oraz fakt znalezienia dobrego pomysłu na działalność gospodarczą (41%).

Nieco mniejsze znaczenie miała motywacja w postaci chęci pracy zgodnej z wykształceniem (27%) oraz brak możliwości znalezienia innej pracy (26%). Inne powody, takie jak: znalezienie odpowiednich osób do wspólnego prowadzenia firmy (3%) czy też polecenie przez dotychczasowego pracodawcę (0,5%), miały znaczenie marginalne.

¹⁷ M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, *op.cit.*, s. 109-111.

¹⁸ *Ibidem*, s. 112 oraz M. Szarucki, *Motywacje pozytywne w procesie tworzenia przedsiębiorstwa*, [w:] http://www.naukaigospodarka.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=319%3Aamotywacje-pozytywne-w-procesie-tworzenia-przedsiębiorstwa&catid=39%3Aartykuly&Itemid=108&lang=pl z dn. 12.03.2011.

¹⁹ M. Bratnicki, P. Zbierowski, R. Kozłowski, *Czynniki wpływające na kształtowanie przedsiębiorczości w kontekście badań Global Entrepreneurship Monitor*, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, [w:] http://www.fundacja.edu.pl/przedsiębiorczosc/_referaty/sesja_IIIb/27.pdf z dn. 13.03.2011, s. 5.



Tabela 2. Główne motywy założenia własnej działalności gospodarczej

Jakie były główne motywy założenia własnej działalności gospodarczej?	
Dążenie do większej samodzielności	68,8%
Możliwość osiągnięcia wyższych zarobków	59,2%
Możliwość realizacji własnych zainteresowań	55,5%
Możliwość uzyskania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej	46,8%
Znalezienie dobrego pomysłu na działalność gospodarczą	40,8%
Możliwość pracy zgodnej z wykształceniem	26,6%
Brak możliwości znalezienia innej pracy	25,7%
Znalezienie odpowiednich osób do wspólnego prowadzenia firmy	2,8%
Inne powody	1,4%
Polecenie ze strony dotychczasowego pracodawcy	,5%
Ogółem	328,1%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Podsumowując, przedsiębiorczość beneficjentów oparta jest głównie na motywach pozytywnych, a więc szansach dostrzeganych w otoczeniu, takich jak: możliwość uzyskania środków finansowych, posiadanie dobrego pomysłu na biznes, oraz na pragnieniach realizacji osobistych potrzeb respondentów, którzy dążą do samorealizacji poprzez samodzielność, realizację zainteresowań i pracę zgodną z wykształceniem. Motywacja negatywna, wskazująca na podjęcie działalności gospodarczej z konieczności, pojawiła się co prawda wśród ponad jednej czwartej beneficjentów (26%), niemniej jednak był to jeden z najrzadziej wybieranych czynników motywacyjnych (poza tymi o marginalnym charakterze wskazanym przez pojedynczych respondentów). Oznacza to, iż przedsiębiorczość ankietowanych ma zdrowe podstawy i charakteryzuje się dużymi szansami powodzenia.

Przedsiębiorcy, którzy kierowali się głównie szansami, a więc istotna była dla nich samodzielność (73%), możliwość realizacji własnych zainteresowań (58%), a także możliwość uzyskania jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej (50%) i posiadanie dobrego pomysłu na własny biznes (45%), częściej nadal prowadzą swoją firmę. Z kolei wśród tych, którzy wskazali jako ważną możliwość osiągnięcia wyższych zarobków, większa liczba już zrezygnowała z tej formy aktywności (63%), niż nadal ją prowadzi (57%). Analogiczna sytuacja ma miejsce w przypadku osób wskazujących na brak możliwości znalezienia innej pracy, aczkolwiek tutaj różnice



w odsetkach wskazań są niewielkie i wynoszą około 3%. Oznacza to, iż wśród beneficjentów, którzy wybrali tę odpowiedź, zawiesiło/zlikwidowało swoją działalność 28% z nich, podczas gdy nadal działa co czwarty (25%). Potwierdzenie znajduje więc opisana powyżej zależność, iż przedsiębiorczość oparta na szansach i motywach pozytywnych ma większe szanse przetrwania niż ta wynikająca z konieczności i czynników negatywnych.

Tabela 3. Główne motywy założenia własnej działalności gospodarczej a wskaźnik „przetrwania”

	Czy aktualnie prowadzi Pan(i) działalność gospodarczą?	
	Tak	Nie
Dążenie do większej samodzielności	72,7%	62,0%
Możliwość osiągnięcia wyższych zarobków	56,8%	63,3%
Możliwość realizacji własnych zainteresowań	58,3%	50,6%
Możliwość uzyskania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej	50,4%	40,5%
Znalezienie dobrego pomysłu na działalność gospodarczą	45,3%	32,9%
Możliwość pracy zgodnej z wykształceniem	25,2%	29,1%
Brak możliwości znalezienia innej pracy	24,5%	27,8%
Znalezienie odpowiednich osób do wspólnego prowadzenia firmy	1,4%	5,1%
Inne powody	,7%	2,5%
Polecenie ze strony dotychczasowego pracodawcy	,7%	
Ogółem	336,0%	313,8%

Możliwość uzyskania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej

Kobiety i mężczyźni charakteryzują nieco odmienne motywacje przy podejmowaniu decyzji o założeniu własnej działalności gospodarczej. Według badań IPSOS-Demoskop z 2001 roku kobiety rzadziej kierują się motywacjami pozytywnymi podczas zakładania firmy²⁰. Wśród ankietowanych różnice ze względu na płeć nie były bardzo wyraźne, w obydwu grupach kluczową rolę odgrywało dążenie do większej samodzielności (68-70% wskazań) czy też możliwość realizacji własnych zainteresowań (54-57% wskazań). Różnice dotyczą przede wszystkim motywu w postaci dobrego pomysłu na działalność gospodarczą (różnica 11,2 punktu procentowego na korzyść mężczyzn); pracy zgodnej

²⁰ M. Gawrycka i in., *op.cit.*, s. 112.



z wykształceniem (7 punktów różnicy na rzecz mężczyzn) oraz chęci uzyskania wyższych zarobków (5,7 punktu różnicy) i skorzystania z dotacji (4,7). Kobiety za to częściej kierowały się motywacją w postaci braku możliwości znalezienia innej pracy (28% kobiet i 24% mężczyzn wskazujących tę odpowiedź). Badania te potwierdzają więc prawidłowości opisane w badaniu IPSOS, zgodnie z którymi kobiety częściej podejmują decyzję o rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej przymuszone koniecznością i brakiem innej możliwości zarobkowania. Mężczyznami kierują raczej motywy pozytywne, własna firma jest dla nich możliwością samorealizacji, miejscem, gdzie mogą urzeczywistnić swoje pomysły i pracować zgodnie z wykształceniem, a także uzyskiwać wyższe zarobki.

Chęć założenia własnej działalności gospodarczej uwarunkowana była także wiekiem badanych. Wraz ze wzrostem wieku badanych maleją odsetki tych, którzy uznali za ważne trzy najbardziej popularne powody: dążenie do większej samodzielności (85% wskazań wśród najmłodszych i zaledwie 27% u najstarszych), możliwość osiągnięcia wyższych zarobków (odpowiednio 67% i 18% wskazań w analogicznych grupach) oraz możliwość realizacji swoich zainteresowań (67% i 36%). Można więc tutaj zaobserwować zależność liniową, gdyż wraz z wiekiem maleje liczba badanych, którzy kierowali się powyższymi motywacjami. W przypadku pozostałych powodów przedstawiciele poszczególnych grup wiekowych różnili się między sobą, niemniej jednak brak tutaj liniowych prawidłowości. Zwraca jedynie uwagę fakt, iż brak możliwości znalezienia innej pracy był szczególnie często wskazywany przez respondentów w wieku od 41 do 50 lat (39%), a także po 50. roku życia (27%), podczas gdy w grupie osób do 30 lat odczuwało go około jednej piątej (19-22%). Wskazuje to na występowanie barier na rynku pracy uwarunkowanych wiekowo – zaawansowany wiek determinuje postrzeganie potencjalnych pracowników przez pracodawców i przyczynia się do niechęci do zatrudnienia tej grupy bezrobotnych.

Również wykształcenie oddziałuje na charakter motywacji, jakimi kierują się beneficjenci w decyzji o założeniu własnej działalności gospodarczej. Wraz z poziomem wykształcenia rosną odsetki tych, dla których niezmiernie istotna jest samodzielność, co świadczy o występowaniu wyraźniej korelacji liniowej. Wśród absolwentów uczelni wyższych motywacją tą kierowało się aż trzy czwarte z nich (76%), natomiast w grupie osób z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym liczba ta wynosi niespełna dwie trzecie (61%). Analogiczną prawidłowość można stwierdzić w przypadku pragnienia pracy zgodnej z wykształceniem, jest ono ważne przede wszystkim dla osób, które zainwestowały wiele lat oraz wysiłku w edukację i uzyskały dyplom wyższej uczelni (31%), dla respondentów z najniższymi poziomami wykształcenia jest ważne znacznie rzadziej (11%).

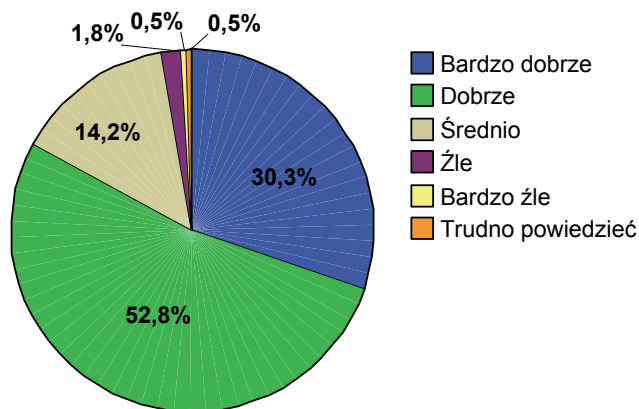
Uzyskanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej było atrakcyjne w największym stopniu dla respondentów po szkołach podstawowych i zawodowych, zarówno na zasadniczym, jak i średnim poziomie (po 53%), podczas gdy legitymujący się ukończeniem liceum ogólnokształcącego lub studiów wyższych rzadziej wybierali ten powód (40-43% z nich). W przypadku pozostałych motywacji, choć respondenci różnili się w swoich poglądach, nie można wskazać wyraźnych i logicznych prawidłowości. Brak możliwości znalezienia pracy dotyka najczęściej respondentów

wykształconych na średnim poziomie: zawodowym (31%) lub ogólnokształcącym (29%), rzadziej pozostałych.

Kolejny wykres przedstawia, w jaki sposób badani postrzegają swoje przygotowanie do prowadzenia działalności gospodarczej w momencie jej zakładania.

Wykres 7. Ogólna percepcja przygotowania do prowadzenia działalności gospodarczej

Jak Pan(i) ocenia swoje przygotowanie do prowadzenia własnej działalności gospodarczej w momencie jej zakładania?



Okazuje się, że większość miała w tym zakresie wysoką samoocenę i oceniała swoją wiedzę na ten temat na dobrym (53%) lub bardzo dobrym poziomie (30%). Jedna siódma zadeklarowała, że była średnio przygotowana do wyzwania prowadzenia własnego biznesu (14%), a tylko nieliczni przyznają, że ich kompetencje odnośnie do tego zagadnienia były niskie (2%) lub bardzo niskie (0,5%).

Poziom deklarowanej wiedzy i przygotowania do prowadzenia własnego biznesu przez beneficjentów jest odmienny w zależności od cech społeczno-demograficznych respondentów. Zaobserwować można wyraźną zależność pomiędzy poziomem wykształcenia a percepcją przygotowania do prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Zdecydowanie lepiej oceniają swoje kompetencje absolwenci szkół średnich zawodowych (86% wskazało ocenę dobrą i bardzo dobrą) i uczelni wyższych (85%), a najgorzej ocenili się przedsiębiorcy legitymujący się zaledwie świadectwem ukończenia szkoły podstawowej, gimnazjum lub zasadniczej szkoły zawodowej (75%).

Najbardziej optymistycznie patrzą na swoje umiejętności osoby w starszym i średnim wieku, prawie wszyscy badani od 41 do 50 lat deklarują, iż dobrze sobie radzą w tym



zakresie (89%), podobnie jak ci z przedziału wiekowego od 31 do 40 lat (85%), natomiast gorzej postrzegają swoje kompetencje młodszy, w szczególności najmłodszy (do 25 lat), gdyż niespełna trzy czwarte z nich jest z siebie zadowolonych (74%).

Płeć nie wpływa w istotny sposób na postrzeganie swoich kompetencji w zakresie prowadzenia firmy – zarówno wśród kobiet (84%), jak i mężczyzn (82%) przeważają oceny dobre i bardzo dobre.

Po przedstawieniu ogólnej percepcji badanych odnośnie do ich przygotowania do prowadzenia działalności gospodarczej przeanalizowano, jak kształtował się poziom ich wiedzy w poszczególnych obszarach takich jak: opracowanie biznesplanu, promocja firmy, wiedza na temat konkurencji, pozyskiwania klientów, prowadzenia księgowości, kadr i płac, znajomość przepisów prawnych, zarządzanie firmą, możliwość uzyskania finansowania oraz umiejętność nawiązywania kontaktów biznesowych.

Tabela 4. Ocena poziomu wiedzy dotyczącej prowadzenia przedsiębiorstwa w momencie początkowym (na starcie)

Ocena poziomu wiedzy dotyczącej prowadzenia przedsiębiorstwa w momencie początkowym (na starcie)					
	Bardzo dobrze, dobrze	Średnio	Źle, bardzo źle	Trudno powiedzieć	Ogółem
Opracowanie biznesplanu	75,2%	22,0%	2,8%		100,0%
Promocja firmy	73,4%	22,0%	4,6%		100,0%
Wiedza na temat konkurencji	86,2%	11,0%	2,8%		100,0%
Pozyskiwanie klientów	75,2%	22,0%	1,8%	,9%	100,0%
Prowadzenie księgowości	44,7%	29,0%	23,0%	3,2%	100,0%
Kadry i płace	42,7%	31,2%	19,7%	6,4%	100,0%
Znajomość przepisów prawnych dot. prowadzenia działalności gospodarczej	50,9%	39,0%	9,2%	,9%	100,0%
Zarządzanie firmą	72,9%	24,8%	1,4%	,9%	100,0%
Możliwość uzyskania dodatkowych źródeł finansowania	56,4%	28,9%	11,5%	3,2%	100,0%
Umiejętność nawiązywania kontaktów biznesowych	83,5%	13,8%	2,8%		100,0%

Największe odsetki badanych zadeklarowały, że oceniają swoje kompetencje dobrze i bardzo dobrze w przypadku zagadnień takich jak: wiedza na temat konkurencji (86%), umiejętność nawiązywania kontaktów biznesowych (84%) oraz pozyskiwanie klientów



i opracowywanie biznesplanu (po 75%). Ponadto prawie trzy czwarte ankietowanych dobrze postrzega swoje kompetencje z zakresu zarządzania oraz promocji firmy (po 73%), a ponad połowa twierdzi, iż miała wysoki poziom wiedzy na temat pozyskiwania dodatkowych źródeł finansowania (56%) oraz przepisów prawnych dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej (51%). Jednocześnie prawie jedna czwarta respondentów stwierdziła, że brakuje im wiedzy w zakresie prowadzenia księgowości (23% negatywnych ocen), jedna piąta odczuła braki informacji na temat kadr i płac (20%), a co ósmy ocenił źle lub bardzo źle swoje kompetencje dotyczące dodatkowych źródeł finansowania (12%). Niedostatki umiejętności dostrzegali ankietowani również w stosunku do przepisów prawnych dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej (9%) oraz – znacznie rzadziej – promocji firmy (5%).

Na tej podstawie można wskazać konkretne obszary, o które powinna być poszerzona oferta szkoleń dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą. Potencjalnych przedsiębiorców należy dokładnie przeszkolić z prowadzenia księgowości, zagadnień kadrowo-płacowych, a także dostarczyć im informacji na temat przepisów prawnych i możliwości uzyskania dodatkowych źródeł finansowania. Co więcej, dobrym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie kursów podnoszących kwalifikacje dla osób, które już prowadzą działalność gospodarczą, lub też dla bezrobotnych, którzy mogą znaleźć pracę w omawianych firmach.



3. IDENTYFIKACJA PRZYCZYŃ ZLIKWIDOWANIA/ZAWIESZENIA PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

Dla zidentyfikowania czynników powodzenia działalności gospodarczej kluczowe będzie określenie, co spowodowało, iż ponad jedna trzecia respondentów zrezygnowała z prowadzenia własnego biznesu (79 przedsiębiorców – 36%). W tej części publikacji zostanie dokładnie omówiona historia firm, które przestały funkcjonować, z uwzględnieniem takich ich aspektów jak: liczba zatrudnionych pracowników, osiągnięte wyniki finansowe i ich zmiana w poszczególnych latach. Przedsiębiorców zapytano również wprost, jakie czynniki bezpośrednio spowodowały ich decyzję o zlikwidowaniu lub zawieszeniu działalności, przy czym rozważono tutaj elementy takie jak: straty finansowe, niewystarczający poziom zysków, sytuacja osobista (np. zły stan zdrowia, fakt posiadania dziecka), podjęcie innej pracy zarobkowej, brak predyspozycji do prowadzenia tego typu działalności etc. Przedmiotem opracowania będzie również analiza sytuacji ekonomicznej firmy w momencie podjęcia decyzji o jej zawieszeniu/likwidacji oraz warunkujące ją czynniki (wysoka konkurencja, niski popyt na oferowane produkty/usługi, problemy z kontrahentami, zła sytuacja branży, problemy z płynnością finansową etc.). Wszystkie przedstawione poniżej statystyki odnoszą się do 36% beneficjentów, którzy obecnie nie prowadzą już działalności gospodarczej.

Tabela 5. Przyczyny zawieszenia/likwidacji działalności gospodarczej

Przyczyny zawieszenia/likwidacji działalności gospodarczej	
	%
Niewystarczający poziom zysków	42,0%
Sytuacja osobista (np. zły stan zdrowia, fakt posiadania dziecka)	20,3%
Straty finansowe	18,8%
Podjęcie innej pracy zarobkowej	17,4%
Sezonowość prac	7,2%
Wysokie koszty ZUS	5,8%
Brak predyspozycji do prowadzenia tego typu działalności	2,9%
Brak zleceń	1,4%
Wysoka konkurencja	1,4%
Zmiana profilu działalności	1,4%
Wypowiedzenie dzierżawy terenu	1,4%
Światowy kryzys finansowy	1,4%
Likwidacja miejsca sprzedaży	1,4%
Ogółem	122,8%

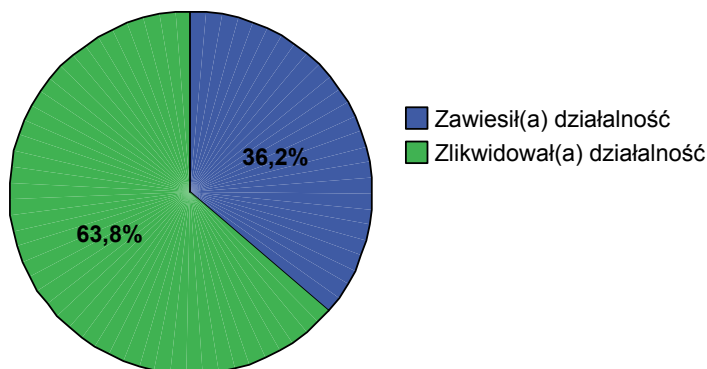
Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Najczęstszą przyczyną likwidacji firmy był niewystarczający poziom zysków (42%), w dalszej kolejności respondenci wskazywali na swoją sytuację osobistą (np. zły stan zdrowia, fakt posiadania dziecka – 20% wskazań) oraz straty finansowe (19%). Część przedsiębiorców zdecydowała się na zamknięcie swojej działalności, gdyż podjęli oni inną pracę zarobkową (17%), a co czternasty stwierdził, że jego działalność miała charakter sezonowy (7%). Pewną rolę odegrały także wysokie koszty ZUS (6%), natomiast do braku predyspozycji do prowadzenia własnej działalności przyznali się nieliczni (3%). Inne powody – takie jak: brak zleceń, wysoka konkurencja, zmiana profilu działalności, wypowiedzenie dzierżawy terenu, światowy kryzys finansowy czy likwidacja miejsca sprzedaży – wskazali nieliczni (po 2%).

Niespełna dwie trzecie omawianej grupy przedsiębiorców zlikwidowało już na stałe swoją firmę (64%), a tylko w przypadku więcej niż co trzeciego decyzja ma charakter tymczasowy, gdyż dokonano zawieszenia działalności gospodarczej (36%). Stosunkowo wysoki odsetek przedsiębiorców, którzy dokonali zawieszenia, jest prawdopodobnie związany z faktem, iż część funkcjonuje w branży, której działalność ma charakter sezonowy, i ten właśnie powód wskazali oni jako istotny przy podejmowaniu tej decyzji (7%).

Wykres 8. Aktualny status firmy

**Proszę powiedzieć, czy zawiesił(a) Pan(i)
czy też zlikwidował działalność gospodarczą?**



Przeanalizowano również, jak kształtuje się aktualny status firm działających w różnych sektorach gospodarki. Często zawieszane były przedsiębiorstwa działające w budownictwie, co jest zrozumiałe wobec jego sezonowego charakteru (36%), a także przedsiębiorstwa świadczące usługi (40%). Rzadziej zawieszenie miało miejsce w przypadku placówek handlowych (16%) lub przetwórczych (8%). Likwidacja firm

dotyczyła za to równie często firm usługowych, jak i handlowych (po 43%), a zdecydowanie rzadziej budowlanych (11%) lub przetwórczych (2%).

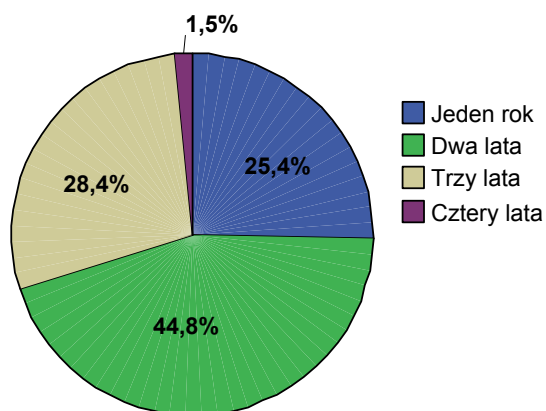
Aktualny status firmy kształtuje się różnie w zależności od okresu założenia podmiotu gospodarczego. Przedsiębiorstwa powstałe w latach 2006-2007 częściej były likwidowane (76-77% z nich), co jest oczywiste ze względu na wymogi prawne dotyczące możliwości zawieszenia działalności gospodarczej. Zawieszenie jest możliwe na okres od 1 do 24 miesięcy, do dnia złożenia wniosku o wznowieniu działalności, a w sytuacji, gdy przedsiębiorca nie złoży takiego wniosku w terminie 24 miesięcy od dnia zawieszenia działalności, organ ewidencyjny z urzędu dokonuje wykreślenia²¹. Wśród firm założonych w 2008 roku odsetek zlikwidowanych jest już znacznie mniejszy i wynosi niespełną połowę (46%), natomiast w grupie podmiotów założonych po 2008 roku wynosi on 56%.

Interpretując powyższe dane, należy pamiętać o wymogu prowadzenia działalności gospodarczej przez 12 miesięcy po otrzymaniu dotacji, tak więc istotna liczba podmiotów jedynie zawieszonych (44%) wśród założonych po 2008 roku może być uwarunkowana tym obowiązkiem.

Kolejny wykres przedstawia, jak długo funkcjonowały na rynku analizowane podmioty gospodarcze. Jedna czwarta prowadziła swoją działalność zaledwie jeden rok (25%), ponad dwie piąte przetrwały 2 lata (45%), a nieco ponad jednej czwartej udało się działać dłużej – 3 (28%) lub nawet 4 (1,5%) lata.

Wykres 9. Długość życia podmiotów gospodarczych

Długość życia podmiotów gospodarczych



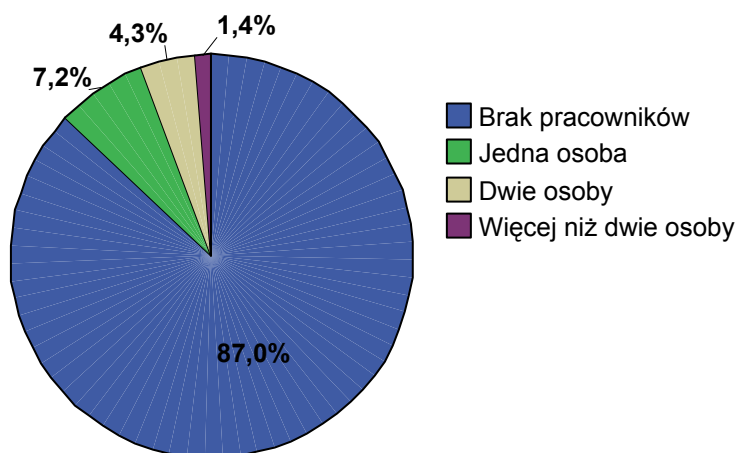
²¹ http://www.biznes-firma.pl/Jak_zawiesic_dzialalnosc_gospodarcza_15114.html z dn. 14.03.2011.

Jak wykazują analizy ekonomiczne, wskaźnik przeżywalności przedsiębiorstw w dłuższym okresie spada dramatycznie w miarę kolejnych lat prowadzenia działalności gospodarczej. Według danych ogólnopolskich w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) do 2009 roku przetrwało 76,4% przedsiębiorstw powstałych w 2008 roku, natomiast zaledwie 31,4% powstałych w 2004²², tak więc sytuacja ankietowanych przedsiębiorców nie odbiega w sposób znaczący od tej tendencji obserwowanej na poziomie całego kraju.

Przedsiębiorcy, którzy zdecydowali się na likwidację lub zawieszenie swojej działalności gospodarczej, w większości nie zatrudniali pracowników (87%). Co czternasty pracodawca (7%) zatrudniał jednego pracownika, co dwudziesty piąty – dwie osoby (4%), a tylko nieliczni – więcej (ok. 2%), przy czym największa liczba zatrudnionych to cztery osoby w przypadku jednej z firm. Ponieważ zawieszenie działalności gospodarczej jest możliwe jedynie w przypadku, gdy przedsiębiorca nie zatrudnia pracowników, można przypuszczać, że pracodawcy zatrudniający co najmniej dwie osoby po prostu dokonali jej likwidacji, a nie zawieszenia.

Wykres 10. Liczba zatrudnionych pracowników w momencie likwidacji firmy

Ile osób zatrudniał(a) Pan(i) w momencie likwidacji/zawieszenia?



²² A. Wilmańska (red.), *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2008-2009*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010, [w:] <http://www.parp.gov.pl/files/74/81/380/9282.pdf>, s. 36.

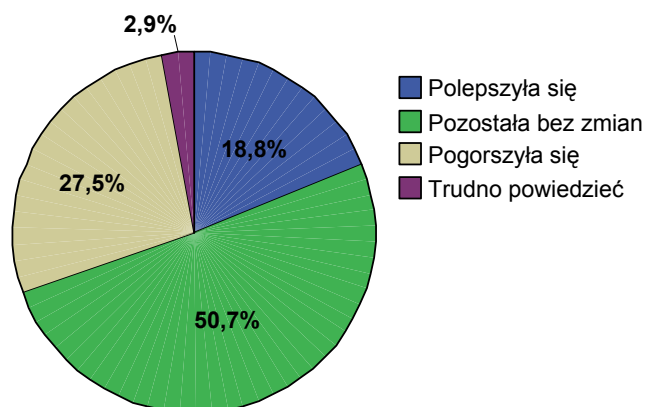


Generalnie liczba osób pracujących w analizowanych firmach kształtowała się na niskim poziomie, gdyż przedsiębiorcy zapytani o to, jak wyglądała ich kadra w momencie największego poziomu zatrudnienia, najczęściej deklarowali (74%), że nie zatrudniali nikogo. Pozostali najczęściej dysponowali tylko jednym pracownikiem (13%), co czternasty przyjął do pracy dwie osoby (7%), a tylko jeden na dwudziestu posiadał większy personel (5%) liczący trzech (1,4%) lub czterech pracowników (4%).

Sytuacja ekonomiczna podmiotów gospodarczych przez cały okres ich funkcjonowania, od momentu założenia do zawieszenia bądź likwidacji, najczęściej pozostawała bez zmian (51%), rzadziej odnotowywano jej pogorszenie (28%), a polepszenie zadeklarowano w przypadku prawie jednej na pięć firm (19%). Nieliczna część badanych nie potrafiła sprecyzować swojej opinii na temat sytuacji ekonomicznej prowadzonego przez nich przedsiębiorstwa (3%).

Wykres 11. Sytuacja ekonomiczna firmy od momentu założenia do likwidacji/zawieszenia

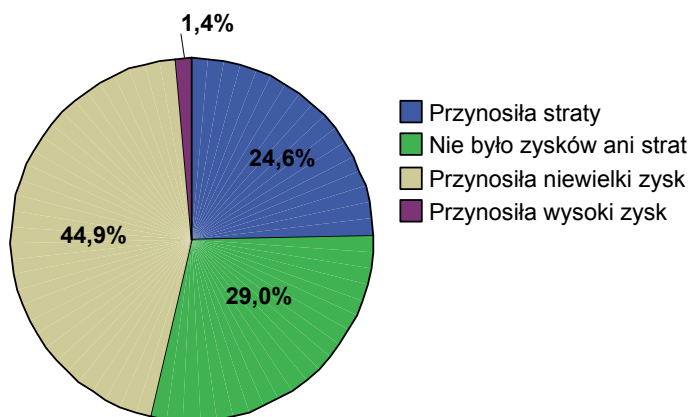
Proszę powiedzieć, czy sytuacja ekonomiczna Pana(i) firmy od momentu założenia do likwidacji/zawieszenia:



Ciekawe wyniki przynosi analiza postrzegania sytuacji finansowej firmy w momencie jej zawieszenia lub likwidacji. Dosyć zaskakująco prawie połowa przedsiębiorców zadeklarowała, że ich działalność przynosiła w tym czasie niewielki zysk (45%), a w ponad jednej czwartej nie było zysków ani strat (29%). Jedna czwarta odnotowała straty (25%), a wysokie zyski osiągnęli tylko nieliczni przedsiębiorcy (1,4%). Sytuacja ekonomiczna analizowanych firm w momencie ich zawieszenia/likwidacji nie była więc tak trudna, jak można by się spodziewać.

Wykres 12. Sytuacja finansowa firmy w momencie jej zawieszenia

Jaka była sytuacja finansowa Pana(i) firmy w momencie jej zawieszenia/likwidacji?



Głównymi przyczynami, jakie skłoniły ankietowanych do zawieszenia/likwidacji własnego biznesu, były niski popyt na oferowane produkty/usługi (39%), a także wysoka konkurencja (33%). Dostyc istotną rolę odegrała także zła sytuacja branży i problemy z płynnością finansową (po 12%). Do decyzji o likwidacji przyczyniły się również wysokie koszty ZUS (8%) oraz – już w mniejszym stopniu – sytuacja osobista beneficjentów (5%), problemy z kontrahentami i zbyt małe zyski (po 3%). Margines ankietowanych wymienił takie powody jak: likwidacja miejsca sprzedaży, oferta atrakcyjnej pracy, sezonowość zleceń, zbyt niskie ceny za oferowane produkty/usługi, wypowiedzenie dzierżawy terenu, wysokie koszty utrzymania, zła lokalizacja punktu handlowego czy zmiana profilu działalności (po 2%).



Tabela 6. Przyczyny złej kondycji ekonomicznej firmy w momencie jej zawieszania/likwidacji

Przyczyny złej kondycji ekonomicznej firmy w momencie jej zawieszania/likwidacji	
	%
Niski popyt na oferowane produkty/usługi	38,8%
Wysoka konkurencja	32,8%
Zła sytuacja branży	11,9%
Problemy z płynnością finansową	11,9%
Wysokie koszty ZUS	7,5%
Sytuacja osobista	4,5%
Problemy z kontrahentami	3,0%
Zbyt małe zyski	3,0%
Inne przyczyny	1,5%
Likwidacja miejsca sprzedaży	1,5%
Oferta atrakcyjnej pracy	1,5%
Sezonowość zleceń	1,5%
Zbyt niskie ceny za oferowane produkty/usługi	1,5%
Wypowiedzenie dzierżawy terenu	1,5%
Wysokie koszty utrzymania	1,5%
Zła lokalizacja punktu handlowego	1,5%
Zmiana profilu działalności	1,5%
Trudno powiedzieć	1,5%
Ogółem	128,4%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

4. SYTUACJA PRZEDSIĘBIORSTW KONTYNUUJĄCYCH PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

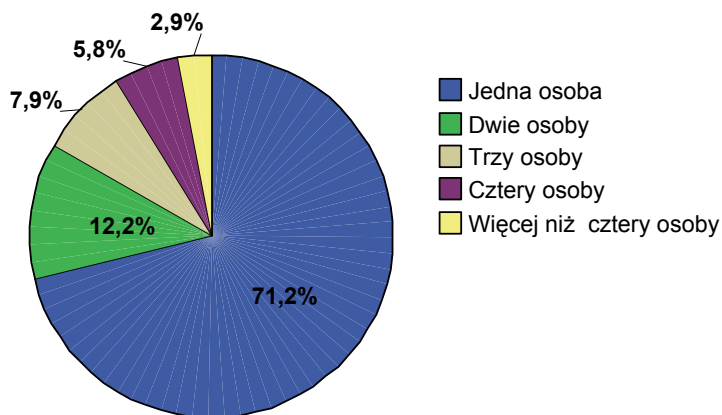
W rozdziale tym omówiona zostanie w sposób szczegółowy sytuacja przedsiębiorstw, które utrzymały się na rynku i nadal funkcjonują, a więc 64% przebadanej próby (139 podmiotów). Dokonana będzie ich pełna charakterystyka pod kątem zmian w wielkości zatrudnienia, planów kadrowych, kondycji ekonomicznej, a także prognozy sytuacji ekonomicznej na najbliższe 12 miesięcy.

4.1. Określenie zmian wielkości zatrudnienia

Wśród ankietowanych większość firm to podmioty jednoosobowe, dające pracę jedynie właścicielowi (71%), a jedna ósma pracodawców zatrudnia poza właścicielem dodatkowo jedną osobę (12%). Pozostali zatrudniają co najmniej dwóch pracowników, co dokładnie zobrazowano na poniższym wykresie.

Wykres 13. Liczba pracowników (bez względu na formę zatrudnienia, łącznie z właścicielem)

Liczba pracowników (bez względu na formę zatrudnienia, łącznie z właścicielem)

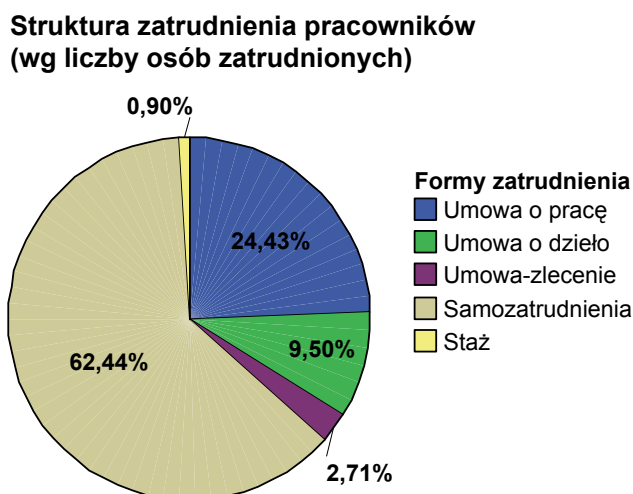


Omawiane podmioty gospodarcze to mikroprzedsiębiorstwa, których oddziaływanie na lokalny rynek pracy jest niewielkie, gdyż przede wszystkim zapewniają one pracę samym właścicielom (71%), a pracowników najemnych zatrudnia zaledwie 29% ankietowanych. Analizując strukturę zatrudnienia pracowników omawianych przedsiębiorstw według liczby zatrudnionych, można zauważyć, że sami przedsiębiorcy

stanowią prawie dwie trzecie załogi (62%), a pozostałe stanowiska pracy zajęte są najczęściej przez osoby przyjęte na umowę o pracę (24%), rzadziej o dzieło (10%) lub zlecenie (3%). Nietypowa forma zatrudnienia, taka jak staż, jest dosyć rzadka i stanowi zaledwie 1%.

Ogółem we wszystkich analizowanych firmach powstało 38% miejsc pracy w oparciu o różne formy prawne. Wskazuje to na wysoką efektywność zatrudnieniową tej formy wsparcia, jaką są jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Wykres 14. Struktura zatrudnienia pracowników (wg liczby osób zatrudnionych)



Przedsiębiorstwa, które zatrudniały pracowników, częściej datują swoje powstanie na rok 2008 (39% z nich). Jeżeli chodzi o firmy powstałe wcześniej, zatrudnienia miały miejsce w około jednej trzeciej z nich (35% w tych z 2006 roku i 32% z 2007 roku), natomiast najmniejszy odsetek przedsiębiorstw posiadał dodatkową kadrę poza właścicielem w podmiotach założonych po 2008 roku (23%). Opisaną tendencję można tłumaczyć następująco: przedsiębiorstwa, które funkcjonują dłużej na rynku, umocniły bardziej swoją pozycję i uzyskały odpowiedni poziom zysków, który umożliwił im zwiększenie zatrudnienia, podczas gdy świeżo powstałe firmy potrzebują na to więcej czasu. Co więcej, na lata 2008-2009 przypada światowy kryzys gospodarczy, który przyczynił się do tego, iż sytuacja nowo powstałych firm była szczególnie trudna.

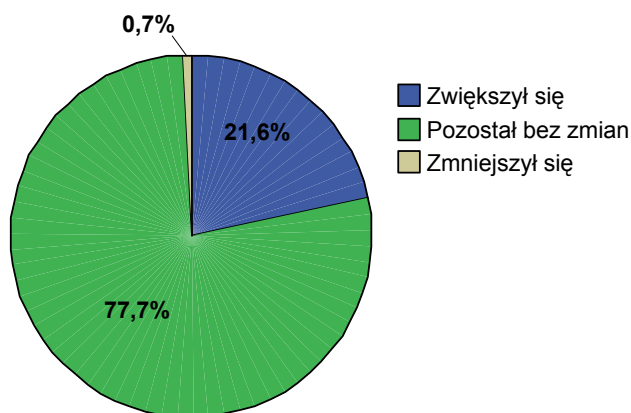
Fakt zatrudniania pracowników jest uwarunkowany również główną dziedziną działalności przedsiębiorstwa. Pracowników najemnych można spotkać we wszystkich nielicznie występujących w próbie firmach przetwórczych (100%), a także w co trzeciej

placówce usługowej (33%) i częściej niż w co czwartej handlowej (29%). Najrzadziej zatrudniani są pracownicy w podmiotach zajmujących się budownictwem (14%).

Analizując poziom zatrudnienia od momentu założenia działalności gospodarczej zaobserwować można, że w ponad trzech czwartych firm utrzymał się on na tym samym poziomie przez cały okres funkcjonowania przedsiębiorstw (78%), natomiast przyjęcia nowych pracowników miały miejsce w więcej niż co piątym podmiocie (22%). Zmniejszenie poziomu kadry zadeklarowała zaledwie jedna firma (0,7%).

Wykres 15. Zmiany poziomu zatrudnienia od momentu założenia działalności gospodarczej

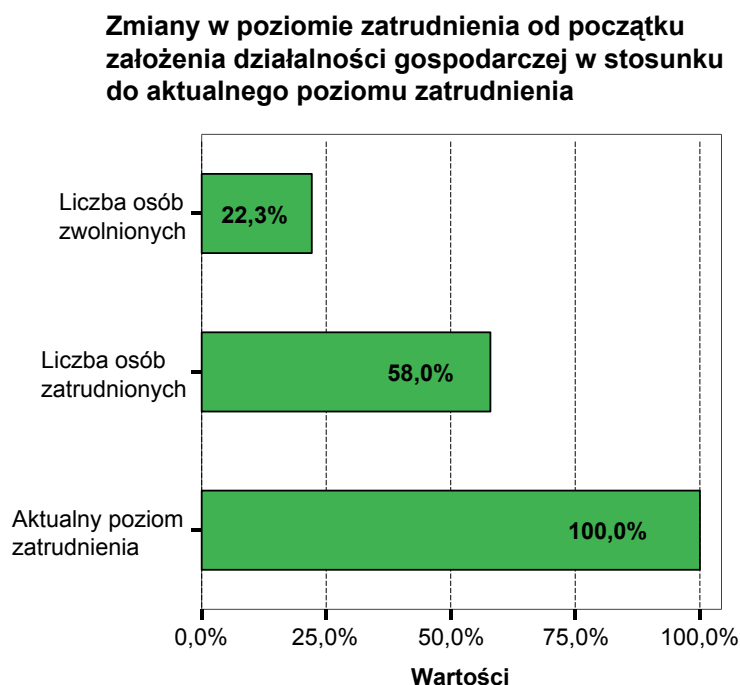
Zmiany w poziomie zatrudnienia od momentu założenia działalności gospodarczej



W firmach, w których nie są obecnie zatrudnieni pracownicy, nie dochodziło do zmian w poziomie kadry (98%). Oznacza to, że są to podmioty jednoosobowe, które przez cały okres swojego trwania charakteryzowały się stałością zatrudnienia, a zwolnienia (1%) i przyjęcia (1%) występowały marginalnie. Z kolei wśród przedsiębiorstw, które w momencie przeprowadzania badania miały pracowników, prawie trzy czwarte stanowiły te, w których doszło do zwiększenia poziomu kadry (73%), a tylko w ponad jednej czwartej (28%) liczba pracowników pozostała bez zmian. Oznacza to, że sytuacja kadrowa w analizowanych przedsiębiorstwach charakteryzuje się wyraźnym wzrostem liczby pracowników w przypadku firm obecnie posiadających dodatkową kadrę, z kolei firmy jednoosobowe cechuje duża stabilność w tym zakresie (98%), zazwyczaj nie dochodzi w nich do nowych zatrudnień i zwolnień, gdyż tego typu ruchy kadrowe dotyczyły tylko 1% podmiotów.

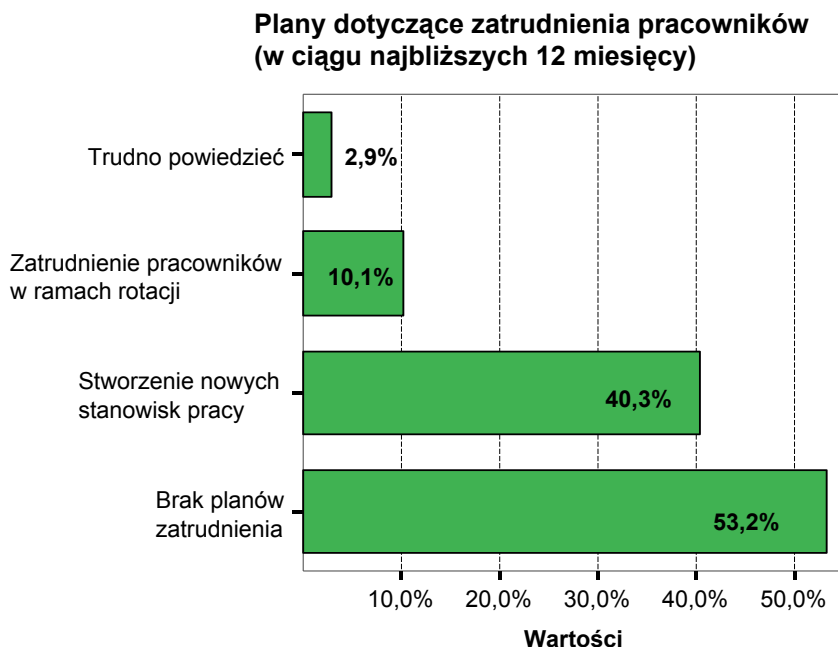
Opisane powyżej tendencje potwierdza kolejny wykres, na którym można zaobserwować dynamikę w poziomie zatrudnienia w stosunku do jego aktualnego poziomu. W analizowanych przedsiębiorstwach nowo zatrudnieni pracownicy stanowią ponad połowę kadry (130 osób – 58%), z kolei zwolniono więcej niż co piątego pracownika (50 osób – 22%). Porównując skalę zmian netto w stosunku do obecnego poziomu zatrudniania, w analizowanych przedsiębiorstwach pojawiło się 35,7% nowych miejsc pracy (58% przyjęć minus 22,3% zwolnień).

Wykres 16. Zmiany w poziomie zatrudnienia od początku założenia działalności gospodarczej w stosunku do aktualnego poziomu zatrudnienia



Plany kadrowe pracodawców na najbliższe 12 miesięcy kształtują się pozytywnie, gdyż prawie wszyscy badani stwierdzili, że nie planują zwalniać pracowników (97%). Dwie firmy (1,4%) będą redukować kadrę poprzez zwolnienie dwóch pracowników: sprzedawcy oraz telemarketera. Powodem takiej decyzji jest brak wystarczającego popytu na produkty/usługi. Taki sam odsetek przedsiębiorców nie ma sprecyzowanych planów kadrowych i wybrał odpowiedź „trudno powiedzieć” (1,4%). Bardziej spektakularnie kształtują się plany zatrudnieniowe ankietowanych pracodawców, gdyż tylko nieco ponad połowa z nich stwierdziła, iż w ciągu najbliższych 12 miesięcy nie będzie przyjmować nowych pracowników (53%). Stworzenie nowych miejsc pracy planuje dwie piąte firm (40%), mniej znacząca będzie skala przyjęć w ramach rotacji, którą przewiduje co dziesiąty podmiot gospodarczy (10%).

Wykres 17. Plany dotyczące zatrudnienia pracowników (w ciągu najbliższych 12 miesięcy)

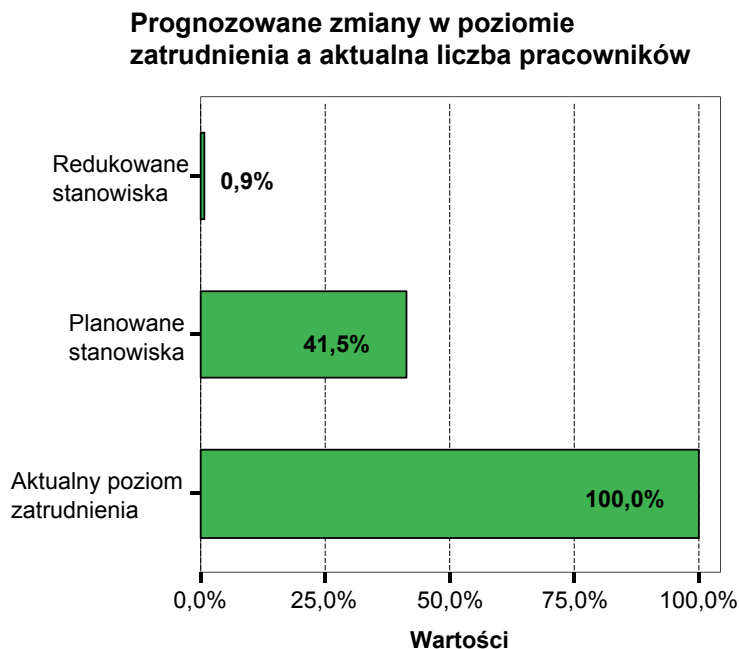


Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Wśród tych pracodawców, którzy będą chcieli zwiększyć liczbę personelu, największy odsetek stanowią planujący przyjęcie jednej osoby (45 firm – 69%), prawie jedna czwarta zatrudni dwóch pracowników (15 firm – 23%), a tylko co dwudziesty ma bardziej rozbudowane plany kadrowe i chce zrekrutować trzech nowych pracowników (3 firmy – 5%). Więcej niż trzy osoby zostaną przyjęte w jednej na trzydzieści firm (2 podmioty – 3%), przy czym jeden przedsiębiorca będzie chciał zatrudnić 5 tynkarzy, a inny 4 stolarzy. W najbliższym czasie na lokalnym rynku pracy pojawi się więc zapotrzebowanie na te zawody.

W ciągu najbliższych 12 miesięcy w analizowanych podmiotach gospodarczych powinno dojść do zwiększenia się poziomu zatrudnienia o 40,6% w stosunku do obecnej liczby pracowników, przy marginalnej skali zwolnień (0,9%). Jeśli te prognozy się spełnią, dojdzie do stworzenia 93 nowych miejsc pracy i zwolnionych zostanie zaledwie 2 pracowników. Oznacza to, że sytuacja kadrowa przedsiębiorstw będzie charakteryzować się wyraźną poprawą. Pokazuje to silne oddziaływanie powstałych dzięki dotacjom przedsiębiorstw na lokalny rynek pracy. Co prawda, w firmach tych zazwyczaj nie tworzy się bardzo dużo nowych miejsc pracy, niemniej jednak ze względu na ich liczbę przyczyniają się one skutecznie do zmniejszenia skali bezrobocia w powiecie.

Wykres 18. Prognozowane zmiany w poziomie zatrudnienia a aktualna liczba pracowników

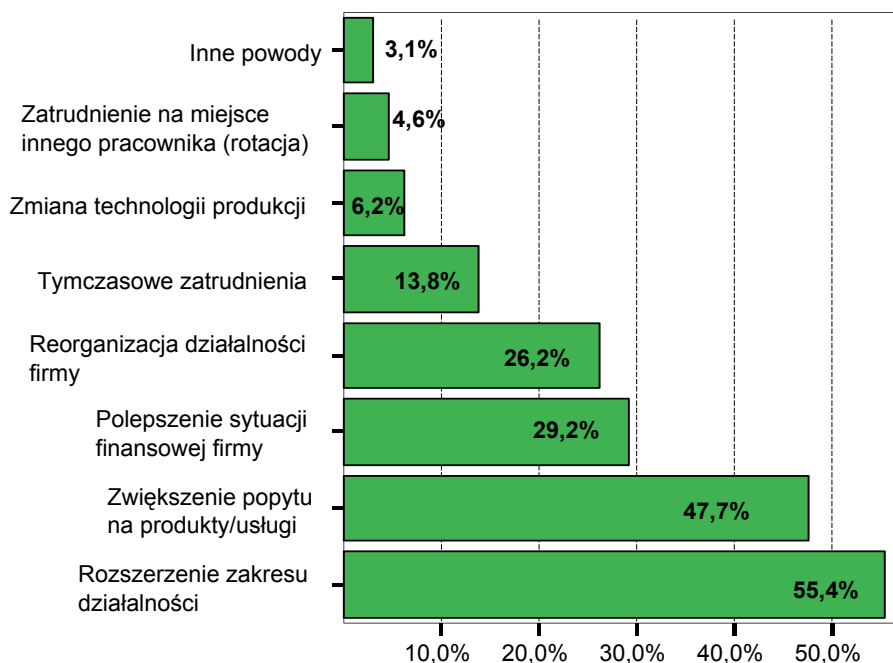


Inwestycje w nowy personel podyktowane są najczęściej rozszerzeniem zakresu prowadzonej działalności gospodarczej (55%) oraz zwiększeniem popytu na oferowane produkty czy usługi (48%). Znaczącym powodem przyjęć nowych osób jest także polepszenie kondycji finansowej firmy (29%), reorganizacja jej działalności (26%) oraz tymczasowość zatrudnienia (14%). Co siedemnasty podmiot przeprowadzi zmianę technologii produkcji (6%), która będzie wymagała nowych pracowników, a w przypadku co dwudziestego przedsiębiorcy jako powód wskazano zatrudnienie na miejsce innego pracownika (5%).

Co ciekawe, poziom kadry zostanie zwiększony raczej w firmach, które już wcześniej zatrudniały pracowników, przyjęcia planuje ponad połowa ankietowanych z tej grupy (58%), podczas gdy wśród badanych, którzy do tej pory prowadzili działalność samodzielnie (bez pracowników), zatrudnienia będą miały miejsce w ponad dwóch piątych podmiotów (42%).

Wykres 19. Główne przyczyny zatrudnienia pracowników

Jakie są główne przyczyny zatrudnienia pracowników?



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Ponadto plany kadrowe posiadają najczęściej firmy funkcjonujące nieco dłużej na rynku pracy, a więc powstałe w 2006 roku (65% z nich), a także założone w 2008 roku i później. Niespełna połowa tych pierwszych (48%) i ponad dwie piąte tych drugich (45%) zwiększy liczbę pracowników. Najbardziej pozytywne zmiany w liczbie personelu będą miały miejsce w przedsiębiorstwach z 2007 roku, gdyż pracę będzie można znaleźć w zaledwie jednej trzeciej z nich (32%).

Zatrudnienie nowych pracowników przewidują przede wszystkim nieliczne podmioty zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (67%) oraz przedsiębiorstwa budowlane (54%). Nowe miejsca pracy mniej powszechnie pojawią się w przedsiębiorstwach usługowych (47%) i zdecydowanie najrzadziej w handlowych (36%). Można więc prognozować, że w najbliższym czasie pojawiają się nowe wakaty głównie dla mężczyzn, którzy tradycyjnie pracują w takich sektorach gospodarki jak przemysł i budownictwo.

W sumie w ciągu najbliższych 12 miesięcy w analizowanych firmach powstaną 93 nowe stanowiska pracy. Najczęściej wakaty będą oferowane tynkarzom (9% planowanych miejsc pracy), fryzjerom, kosmetyczkom i sprzedawcom (po 7%), stolarzom (5%), agentom do spraw sprzedaży (4%), murarzom, monterom izolacji i mechanikom pojazdów samochodowych (po 4%). Zatrudnienie będą mogli znaleźć również projektanci i analitycy



systemów komputerowych, pośrednicy w obrocie nieruchomościami, spawacze, myjący pojazdy i szyby oraz robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym (po 3%). Listę wszystkich proponowanych miejsc pracy przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 7. Planowane stanowiska pracy (grupy elementarne zgodnie z KZiS)²³

Planowane stanowiska pracy (grupy elementarne zgodnie z KZiS)		
	N	%
Tynkarze i pokrewni	8	8,6%
Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	6	6,5%
Sprzedawcy i demonstratorzy	6	6,5%
Stolarze i pokrewni	5	5,4%
Agenci do spraw sprzedaży - handlowcy	4	4,3%
Murarze i pokrewni	4	4,3%
Monterzy izolacji	4	4,3%
Mechanicy pojazdów samochodowych	4	4,3%
Projektanci i analitycy systemów komputerowych	3	3,2%
Pośrednicy w obrocie nieruchomościami	3	3,2%
Spawacze i pokrewni	3	3,2%
Myjący pojazdy i szyby	3	3,2%
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	3	3,2%
Architekci, urbaniści i pokrewni	2	2,2%
Pośrednicy ubezpieczeniowi	2	2,2%
Sekretarki	2	2,2%
Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	2	2,2%
Betoniarze	2	2,2%
Robotnicy budowy dróg i pokrewni	2	2,2%
Dekarze	2	2,2%
Ustawiacze-operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni	2	2,2%
Krawcy, kapelusznicy i pokrewni	2	2,2%
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie i pokrewni	2	2,2%
Pozostałe stanowiska*	17	18,3%
Ogółem	93	100,0%

*Do kategorii "Pozostałe stanowiska" zaklasyfikowano odpowiedzi, które uzyskały po 1 wskazaniu.

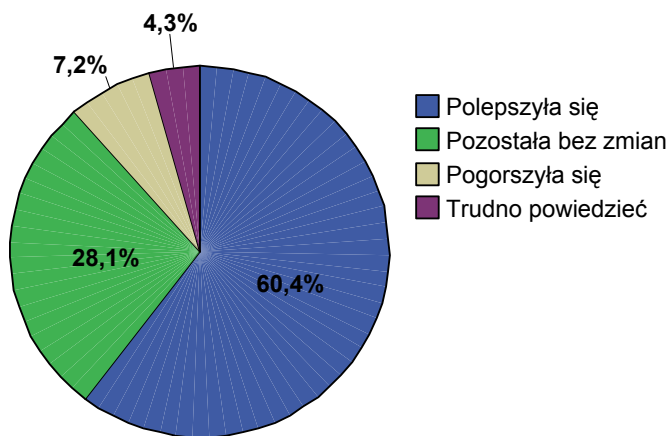
²³ Do kategorii „Pozostałe stanowiska pracy” zaklasyfikowano następujące zawody: technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni, technicy informatycy, asystenci i technicy dentyści, agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej, plastycy i pokrewni, pracownicy do spraw finansowo-statystycznych, magazynierzy i pokrewni, robotnicy leśni i pokrewni, posadzkarze i pokrewni, monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych, monterzy sieci komunalnych, lakiernicy, elektromechanicy, elektromonterzy, gospodarze budynków, dyrektorzy generalni, wykonawcy i prezesi, edytorzy materiałów źródłowych (odpowiednio: po 1 stanowisku).

4.2. Charakterystyka kondycji ekonomicznej badanych przedsiębiorstw

Wskaźnikiem o szczególnym znaczeniu w procesie oceny powodzenia ekonomicznego firm założonych przez osoby bezrobotne, przy wykorzystaniu dotacji z PUP, jest ich kondycja ekonomiczna, w tym poprawa bądź pogorszenie sytuacji od momentu jej założenia.

Wykres 20. Ocena sytuacji ekonomicznej firmy od momentu założenia

Ocena sytuacji ekonomicznej firmy od momentu założenia



Prawie dwie trzecie ankietowanych przedsiębiorstw (60%) odnotowało poprawę wskaźników ekonomicznych od momentu założenia firmy, a ponad jedna czwarta firm (28%) utrzymała dochody na niezmiennym poziomie. Tylko jeden na czternastu respondentów (7%) narzeka na pogorszenie sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, a nieliczni nie mają na ten temat zdania (4%).

Kondycja ekonomiczna badanych podmiotów gospodarczych pozostaje w wyraźnym związku z liczbą pracowników. W grupie przedsiębiorstw zatrudniających oprócz właściciela inne osoby trzy czwarte stanowią firmy, które poprawiły wskaźniki ekonomiczne (75%), w co piątej z nich wskaźniki te nie uległy istotnym zmianom (20%). Pogorszenie pozycji ekonomicznej miało miejsce w jednym na dwadzieścia podmiotów z tej grupy (5%).

Z kolei zakłady jednoosobowe również najczęściej odnotowują polepszenie sytuacji (55%), stabilizacja ma miejsce w niespełna jednej trzeciej z nich (31%), a w przypadku co trzynastego miało miejsce wyraźne obniżenie wskaźników finansowych (8%). Co ciekawe,

jeden na siedemnaście przedsiębiorców nie określił wyraźnego trendu i wybrał odpowiedź „trudno powiedzieć” (6%).

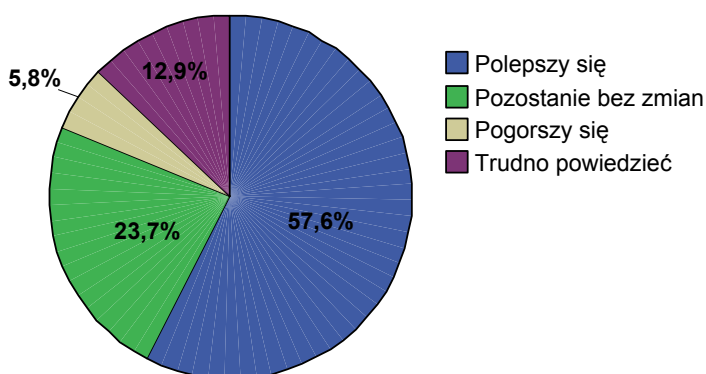
Obserwowane rozbieżności w ocenie sytuacji ekonomicznej pomiędzy firmami jednoosobowymi i firmami z większym poziomem kadry są wyraźne, gdyż przedsiębiorstwa z liczniejszym personelem częściej odczuwają poprawę (różnica 20,5 punktu procentowego) i rzadziej deklarują stabilizację (11,3 punktu procentowego różnicy).

Specyfika sektora gospodarki, w jakim operują przedsiębiorstwa, wpływa w wyraźny sposób na pozycję ekonomiczną ankietowanych podmiotów. Najlepiej radzili sobie na rynku przedstawiciele sektora przetwórstwa przemysłowego (100%), budowlanego (94% wskazań na stabilizację i polepszenie), usługowego (89%), natomiast sytuacja podmiotów handlowych pozostawała relatywnie trudniejsza (79% wskazań na polepszenie i stabilizację).

Przedsiębiorców poproszono również o sformułowanie prognoz ekonomicznych odnośnie do ich sytuacji ekonomicznej na najbliższe 12 miesięcy. Ponad połowa respondentów (58%) przewiduje poprawę pozycji finansowej, prawie jedna czwarta (24%) liczy na zachowanie uzyskanych wskaźników, a jeszcze mniejszy odsetek (6%) badanych obawia się pogorszenia kondycji swojej firmy. Jedna ósma ankietowanych miała trudności z jasnym sformułowaniem przewidywań na najbliższy okres (13%).

Wykres 21. Prognozowana ocena sytuacji ekonomicznej firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy

Prognoza sytuacji ekonomicznej firmy na najbliższe 12 miesięcy

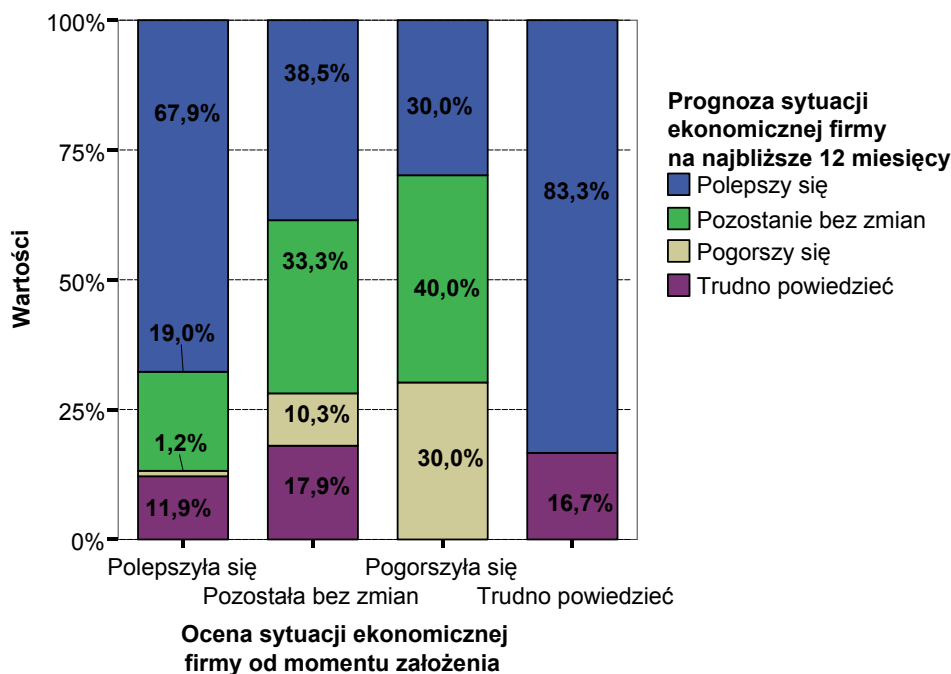




Wśród przedsiębiorców, których kondycja ekonomiczna uległa poprawie, ponad dwie trzecie (68%) optymistycznie postrzega dalszy rozwój firmy, jedna piąta przewiduje brak zmian (19%), a tylko jeden na stu (1%) spodziewa się pogorszenia. Jedna ósma nie potrafi sformułować jednoznacznych prognoz (12%). Z drugiej strony lepszych efektów spodziewa się niespełna co trzeci ankietowany z odnotowujących spadek kondycji finansowej (30%), dwie piąte z tej grupy (40%) oczekuje stabilizacji, a pozostali (30%) – obniżenia wskaźników ekonomicznych. Respondenci prowadzący przedsiębiorstwa o ustabilizowanych wynikach ekonomicznych najczęściej charakteryzowali się optymizmem (39%) lub też oczekiwali kontynuacji trendów (33%), a jedna dziesiąta patrzy w przyszłość pesymistycznie i oczekuje zmian o charakterze negatywnym (10%). Przedsiębiorcy, którzy do tej pory nie mieli jasno określonych opinii na temat ich sytuacji ekonomicznej, zazwyczaj spodziewają się polepszenia (83%).

Wykres 22. Prognozowana ocena sytuacji ekonomicznej firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy a ocena sytuacji ekonomicznej firmy od momentu jej założenia

Prognozowana ocena sytuacji ekonomicznej firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy a ocena sytuacji ekonomicznej firmy od momentu jej założenia





5. PLANY INWESTYCYJNE I BARIERY ROZWOJOWE BADANYCH PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH

Obraz funkcjonowania firm utworzonych w ostatnich latach dzięki dotacji PUP byłby niepełny bez informacji dotyczących zaplanowanych strategii inwestycyjnych i rozwojowych, warunkujących pozycję podmiotów gospodarczych na lokalnym rynku i perspektywy ich rozwoju. Analiza ta dotyczyć będzie wyłącznie firm, które nadal funkcjonują na rynku, a więc takich, które nie zawiesiły ani nie zlikwidowały swojej działalności.

Tabela 8. Planowane działania inwestycyjne

Jakie działania inwestycyjne zamierzają Państwo podjąć w ciągu najbliższych 12 miesięcy?	
	%
Inwestowanie w działania reklamowe, promocyjne	42,4%
Inwestowanie w rozszerzenie asortymentu oferowanych usług i dóbr	38,8%
Poszukiwanie nowych rynków zbytu	38,1%
Inwestowanie w doskonalenie istniejących usług i dóbr	34,5%
Inwestowanie w tworzenie nowych stanowisk pracy	30,2%
Inwestowanie w modernizację parku maszynowego	27,3%
Inwestowanie w rozbudowę parku maszynowego	27,3%
Inwestowanie w wiedzę i umiejętności pracowników	22,3%
Redukcja kosztów	21,6%
Inwestowanie w technologię	17,3%
Nie będą podejmowane żadne działania	17,3%
Zwiększenie efektywności pracy osób zatrudnionych	15,1%
Inwestowanie w budynki	11,5%
Inwestowanie w sieć dystrybucji	5,8%
Inwestowanie w prace badawczo-rozwojowe	2,9%
Inne działania	2,2%
Trudno powiedzieć	2,2%
Ogółem	356,8%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Przedsiębiorcy dostrzegają przede wszystkim potrzebę inwestycji w działania reklamowe i promocyjne (42%), rozszerzenie asortymentu oferowanych dóbr i usług (39%) oraz poszukiwanie nowych rynków zbytu (38%). Ponad jedna trzecia badanych planuje doskonalić istniejące dobra i usługi (35%), a mniej niż co trzeci respondent – stworzyć nowe miejsca pracy (30%). Modernizację i rozbudowę parku maszynowego (po 27%)

planuje więcej niż co czwarty (po 27%) przedsiębiorca, a jeden na pięciu pragnie rozwijać wiedzę i umiejętności pracowników (22%). Rządziej podejmowane będą inicjatywy mające na celu zmiany technologiczne (17%), zwiększenie efektywności osób zatrudnionych (15%) oraz inwestowanie w budynki (12%) i sieć dystrybucji (6%). Prace badawczo-rozwojowe przywiduje jeden na trzydziestu respondentów (3%), a inne działania, takie jak zakup samochodu (2 podmioty), zakup telebimu (1 podmiot), zmiana lokalizacji (1 podmiot), dotyczą nielicznych (2%).

Wyraźnie zwraca uwagę fakt, że w najbliższej przyszłości nie podejmie działań inwestycyjnych mniej niż jedna piąta respondentów (17%), a więcej niż co piąty zakłada redukcję kosztów (22%). Przedsiębiorcy dostrzegają więc rolę inwestycji w powodzeniu ich podmiotów gospodarczych.

Przedsiębiorcy doceniają rolę inwestycji o marketingowym charakterze, a więc związanych z promocją i reklamą, rozwojem produktu, ale także gotowi są ponosić nakłady na kapitał ludzki – poprzez przyjmowanie nowej kadry oraz szkolenia istniejącej. Co więcej, plany rozwojowe związane z parkiem maszynowym i nowymi technologiami świadczą o docenianiu roli bardziej kapitałochłonnej inwestycji. Taka zdywersyfikowana strategia może przynieść firmom duży sukces, gdyż rozwój będzie miał charakter równomierny, bez zaniedbywania części aspektów biznesu. Plany respondentów odbiegają nieco od tendencji w całym sektorze MŚP, gdzie 85% inwestycji stanowią nakłady na grunty, budynki oraz inwestycje w nowe maszyny i urządzenia²⁴.

Planowane strategie prorozwojowe są zróżnicowane w zależności od tego, czy ankietowani zatrudniają pracowników, czy też funkcjonują jako firma jednoosobowa. Rozbieżności nie dotyczą jedynie inwestycji w działania reklamowe i promocyjne (po 42-43% w obydwu grupach). Generalnie firmy z wyższym poziomem kadry planują szersze spektrum działań inwestycyjnych, przy czym częściej będą rozszerzać asortyment (58%) i doskonalić istniejące dobra i usługi (40%), a także inwestować w kapitał ludzki poprzez tworzenie nowych stanowisk pracy (40%), podnoszenie wiedzy i umiejętności pracowników (33%) oraz zwiększenie ich efektywności (25%). Ponadto będą również zainteresowani inwestycjami w środki trwałe takie jak budynki (23%). Z kolei firmy jednoosobowe będą częściej poszukiwać nowych rynków zbytu (41%), modernizować park maszynowy (31%) oraz inwestować w technologię (19%). Podmioty jednoosobowe nieco częściej deklarują również, że nie planują żadnych działań inwestycyjnych (19% z nich), natomiast w przypadku większych firm takie deklaracje składa co ósmy podmiot (13%).

Nielicznie występujący w próbie przetwórcy przemysłowi są wyraźnie częściej zainteresowani rozbudową parku maszynowego (67%) oraz inwestycjami w budynki (67%) i generalnie planują duże spektrum inwestycji, choć największa liczba z nich – w porównaniu z pozostałymi sektorami (33%) – nie poniesie żadnych nakładów inwestycyjnych. Przedsiębiorstwa budowlane charakteryzują się z kolei największą gotowością do ponoszenia wydatków na reklamę i promocję (54%), poszukiwanie nowych

²⁴ D. Klonowski, *op.cit.*, s. 9.

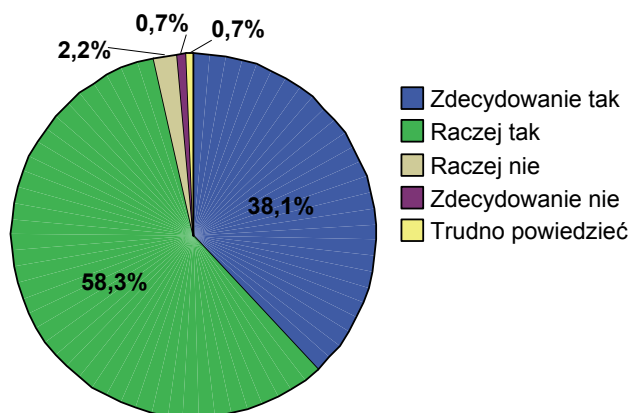


rynków zbytu (43%), dosyć często jest też planowana wśród nich rozbudowa (46%) i modernizacja parku maszynowego (34%), podnoszenie wiedzy i umiejętności pracowników (34%) i zwiększenie efektywności ich pracy (23%). Dosyć często w porównaniu z pozostałymi tworzyć będą także nowe miejsca pracy (34%). Podmioty zajmujące się handlem hurtowym i detalicznym najczęściej z pozostałych branż będą rozszerzać asortyment oferowanych dóbr i usług (54%), dosyć liczne będą w tym sektorze również działania reklamowe i promocyjne (43%), poszukiwania nowych rynków zbytu (36%) oraz inwestycje w sieć dystrybucji (11%). Sektor ten wyróżniają także marginalne działania wzmacniające kapitał ludzki poprzez szkolenia i wzrost efektywności (4%) i nakłady na technologię (4%). Placówki usługowe będą najczęściej doskonalić istniejące dobra i usługi (40%), a także stosunkowo duży odsetek z nich deklaruje brak planów inwestycyjnych (19%). Pozostałe działania prorozwojowe będą podejmowane równie często jak w przypadku pozostałych sektorów.

Istotnym problemem poruszonym w niniejszym badaniu jest adekwatność prowadzonej przez respondentów działalności gospodarczej do potrzeb rynku. Aby dokładnie poznać to zagadnienie, zapytano przedsiębiorców o ich subiektywną ocenę tego zagadnienia, jak i odwołano się do nieco twardszych wskaźników takich jak zmiany w poziomie popytu i ich uwarunkowania.

Wykres 23. Adekwatność prowadzonej działalności gospodarczej do potrzeb rynku

Czy uważa Pan(i), że zakres prowadzonej przez Państwa firmę działalności gospodarczej odpowiada na potrzeby rynku?



Zdecydowana większość (96%) stwierdziła, że odpowiada ono na potrzeby rynku. Ponad połowa wyraziła powyższy pogląd w sposób zdecydowany (58%), a ponad jedna trzecia

(38%) wybrała odpowiedź „raczej tak”. Tylko jeden na pięćdziesięciu (2%) przedsiębiorców był odmiennego zdania, twierdząc, iż jego przedsięwzięcie jest raczej nieadekwatne do sytuacji panującej na rynku i zainteresowania zgłaszanego przez klientów, a co setny wyraził ten pogląd w sposób zdecydowany (1%) lub nie miał jednoznacznej opinii na ten temat (1%). Oznacza to, że rozpoczynając działalność gospodarczą, przedsiębiorcy na ogół znaleźli właściwe pole działalności i dzięki temu mają powodzenie.

Niezadowolonych z obszaru swojej działalności było w sumie 4 respondentów, którzy zajmowali się mechaniką samochodową (1 podmiot), sprzedają kaw i win (1 podmiot), usługami gastronomicznymi (1 podmiot) oraz usługami mechanicznymi (1 podmiot). Spytano ich również, jaki zakres działalności gospodarczej byłby ich zdaniem bardziej adekwatny do potrzeb lokalnego rynku. Przedsiębiorca zajmujący się mechaniką samochodową uważa za korzystniejszy obszar działania „obsługę klimatyzacji”; handlujący winem i kawą wybrałby „sprzedaż innego asortymentu”, a prowadzącemu usługi gastronomiczne pomogłaby „zmiana lokalizacji firmy”.

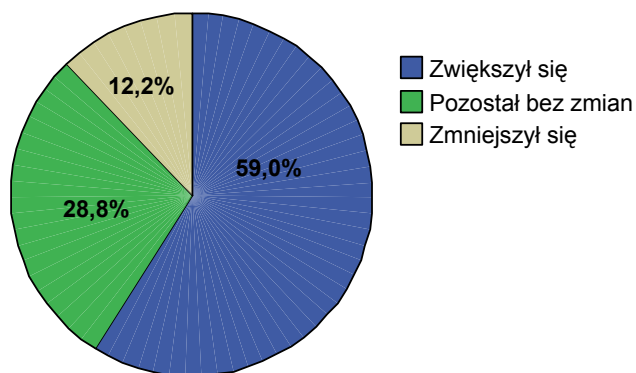
Dostosowanie zakresu prowadzonej działalności gospodarczej do potrzeb rynku uwarunkowane jest w pewnym stopniu sektorem, w którym funkcjonują ankietowani. Generalnie respondenci charakteryzują się dużym optymizmem, wysoką bądź umiarkowaną adekwatność swojego przedsięwzięcia do potrzeb rynku zadeklarowali wszyscy przedstawiciele firm przetwórczych i budowlanych (100%), przy czym ponad dwie trzecie przetwórców (67%) i ponad dwie piąte firm budowlanych (43%) wyraża zadowolenie w sposób zdecydowany. Relatywnie najgorzej oceniają dostosowanie swojego przedsięwzięcia do potrzeb rynku przedstawiciele firm usługowych i handlowych, gdyż co dwudziesty piąty z nich udzielił tutaj odpowiedzi negatywnej (4%). Co więcej, wysoką adekwatność swojej firmy do zapotrzebowania rynku widzi tylko jedna czwarta ankietowanych prowadzących placówki handlowe (25%) i niespełna dwie piąte (40%) właściciele placówek usługowych.

Te subiektywne oceny przedsiębiorców skontrastować trzeba z twardymi wskaźnikami, dającymi obiektywne informacje na temat adekwatności podjętej przez respondentów działalności. Wskaźnikiem spełniającym te wymagania jest ocena zmian w poziomie popytu, jakie miały miejsce od momentu założenia działalności do chwili obecnej.

Ponad połowa badanych odnotowała wzrost popytu w stosunku do pierwszego roku działalności (59%), u więcej niż co czwartego pozostał on bez zmian (29%), a w przypadku jednego na osiem (12%) zmniejszył się. Oznacza to, że obraz, jaki wyłania się z analizy tego obiektywnego wskaźnika adekwatności przedsięwzięcia do potrzeb rynku, jest nieco mniej optymistyczny niż w przypadku subiektywnych ocen respondentów.

Wykres 24. Porównanie obecnego popytu na produkty/usługi w porównaniu do pierwszego roku prowadzenia działalności

Czy Pana(i) zdaniem obecne zapotrzebowanie, popyt na Państwa produkty/usługi w porównaniu z pierwszym rokiem prowadzenia działalności:



Analizując zmiany w poziomie popytu w podmiotach ulokowanych w różnych sektorach gospodarki, można zaobserwować wyraźne różnice pomiędzy sektorem przetwórstwa przemysłowego a pozostałymi sekcjami gospodarki, gdyż wszyscy nieliczni w próbie przetwórcy przemysłowi odnotowali wzrost popytu (100%). Pozytywne trendy dotyczyły także około dwóch trzecich firm budowlanych (69%) i usługowych (62%), natomiast trudniejsza była sytuacja podmiotów zajmujących się handlem, gdyż tutaj tylko więcej niż co trzeci zadeklarował wzrost popytu (36%). W tej ostatniej branży najczęściej miała miejsce stabilizacja wskaźników popytu (40%), która wystąpiła jednocześnie w około jednej czwartej firm budowlanych (23%) i usługowych (29%). Negatywny trend spadkowy wystąpił w jednej czwartej placówek handlu detalicznego i hurtowego (25%), w branży budowlanej (9%) i usługowej (8%) dotknął mniej niż co jedenastego przedstawiciela. Podsumowując, zdecydowanie najlepszą pozycję pod względem wskaźników popytu można zaobserwować w branży przetwórstwa przemysłowego, a najgorzej radziły sobie w tym zakresie placówki handlowe.

5.1. Stosowane formy promocji

Do najczęściej stosowanych przez ankietowanych form promocji należą: bezpośrednie kontakty z klientami (89%), na kolejnych pozycjach znalazła się strona internetowa

i ulotki (po 51%) oraz banery i plakaty reklamowe (49%). Ponad dwie piąte przedsiębiorców stosowało reklamę w Internecie (46%), a co trzeci zamieszczał ogłoszenia reklamowe w prasie lokalnej (33%). Co ciekawe, poza tymi wymienionymi formami promocji stosowano też wachlarz innych, mniej popularnych, technik jak: pomoc instytucji otoczenia biznesu (7%), propagandę szeptaną (4%), ogłoszenia reklamowe w lokalnym radiu (3%) czy mediach ogólnopolskich (1%), a także promocję poprzez fora internetowe, reklamę w książce telefonicznej, udział w targach, współpracę branżową i rozdawanie wizytówek (po 1%).

Tabela 9. Stosowane formy promocji usług/produktów

Jakie stosują Państwo formy promocji swoich usług/produktów?	
	%
Bezpośrednie kontakty z klientami	89,2%
Strona internetowa	51,1%
Ulotki	51,1%
Banery, plakaty reklamowe	47,5%
Reklama w Internecie	46,0%
Ogłoszenia reklamowe w lokalnej prasie	33,1%
Pomoc instytucji otoczenia biznesu (np. izby gospodarcze, stowarzyszenia)	6,5%
Propaganda szeptana	3,6%
Ogłoszenia reklamowe w lokalnym radio	2,9%
Inne formy promocji	2,2%
Ogłoszenia w ogólnopolskich mediach	1,4%
Fora internetowe	,7%
Reklama w książce telefonicznej	,7%
Udział w targach	,7%
Współpraca branżowa	,7%
Wizytówki	,7%
Ogółem	338,1%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Bezpośrednie kontakty z klientami to forma promocji, którą stosowano w wszystkich sektorach, niemniej jednak najczęściej w firmach budowlanych (91%), rzadziej w handlowych i usługowych (89%), a najrzadziej – w przetwórczych (67%). Wszystkie firmy z tej ostatniej branży posiadały stronę internetową (100%) i także licznie wykorzystywały reklamę w Internecie (67%), ograniczając się przy tym do zaledwie kilku form promocji, do których należą – obok już wspomnianych – ulotki, banery i plakaty reklamowe i ogłoszenia reklamowe w prasie (po 33%). Podmioty zajmujące się budownictwem, podobnie jak usługowe, miały szeroką gamę narzędzi promocyjnych, również tych mniej typowych, jak: propaganda szeptana (7%), pomoc instytucji otoczenia biznesu i reklama w radiu (po 6%) oraz wizytówki, udział w targach i reklama w książce



telefonicznej (po 3%). Ponadto najczęściej z pozostałych sektorów firmy te zamieszczały ogłoszenia reklamowe w lokalnej prasie (48%) i najrzadziej funkcjonowały w Internecie zarówno w formie strony (31%), jak i reklamy internetowej (26%). Właściciele placówek handlowych powszechniej niż pozostali korzystali z ulotek (56%), banerów i plakatów reklamowych (52%), niemniej jednak najważniejszą metodą pozostawał bezpośredni kontakt z klientem. W przedsiębiorstwach usługowych stosowane jest podobnie szerokie spektrum pozyskiwania klientów jak w firmach budowlanych. Zwraca uwagę wysoka popularność strony internetowej (62%), a także najliczniejsze korzystanie z instytucji otoczenia biznesu (8%). Poza tym często korzystano z ulotek (54%), banerów i plakatów reklamowych (51%) oraz reklamy w Internecie (53%).

5.2. Bariery w funkcjonowaniu przedsiębiorstw

W trakcie badania ustalono również, jak przedsiębiorcy postrzegają bariery utrudniające bieżące funkcjonowanie i rozwój ich firm. Zanim jednak zostaną przedstawione opinie badanych przedsiębiorców, warto zaprezentować, jakie bariery dostrzegane są najczęściej w literaturze przedmiotu. Analizy ekonomiczne poświęcone sytuacji sektora MŚP wskazują na występowanie ograniczeń związanych z rynkiem, a więc wysoką konkurencją, niskim popytem²⁵, które zwane są czasami popytowymi²⁶, a także barier finansowych (inaczej podaźowych) uniemożliwiających rozwój ze względu na brak wystarczających środków na inwestycje. Kolejną grupę stanowią bariery wynikające z polityki gospodarczej państwa. Za najważniejsze z nich uważane są wysokie pozapłacowe koszty pracy, a także brak elastyczności zatrudnienia, co zniechęca pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy. Istotną rolę odgrywają również bariery administracyjne związane z nadmiarem procedur administracyjnych (np. kontrolnych), a także skomplikowany system podatkowy i częste zmiany przepisów o prowadzeniu działalności gospodarczej²⁷.

Opinie ankietowanych przedsiębiorców na temat utrudnień, jakie napotykają podczas prowadzenia działalności gospodarczej, nie różnią się od omówionych powyżej. Podstawową trudnością, z jaką muszą zmierzyć się prowadzący biznes, są wysokie koszty pracy (ZUS) wskazane przez ponad trzy czwarte badanych (77%). Na drugim miejscu znalazł się niestabilny rynek (49%), dalej niekorzystny system podatkowy (44%) i wysoka konkurencja (43%). Prawie jedna trzecia odczuwa barierę w postaci trudności w dostępie do finansów (30%), problemem jest także brak odpowiednich kandydatów do zatrudnienia (24%). Przedsiębiorcy skarżą się również na skomplikowane prawo gospodarcze (20%), słabo wykwalifikowaną kadrę (14%), przepisy kodeksu pracy (13%) oraz mały i nierozwijający się rynek (7%). Marginalną trudnością jest zdaniem badanych zła organizacja i zarządzanie firmą (po 1%). Co ciekawe, tylko jeden na pięćdziesięciu

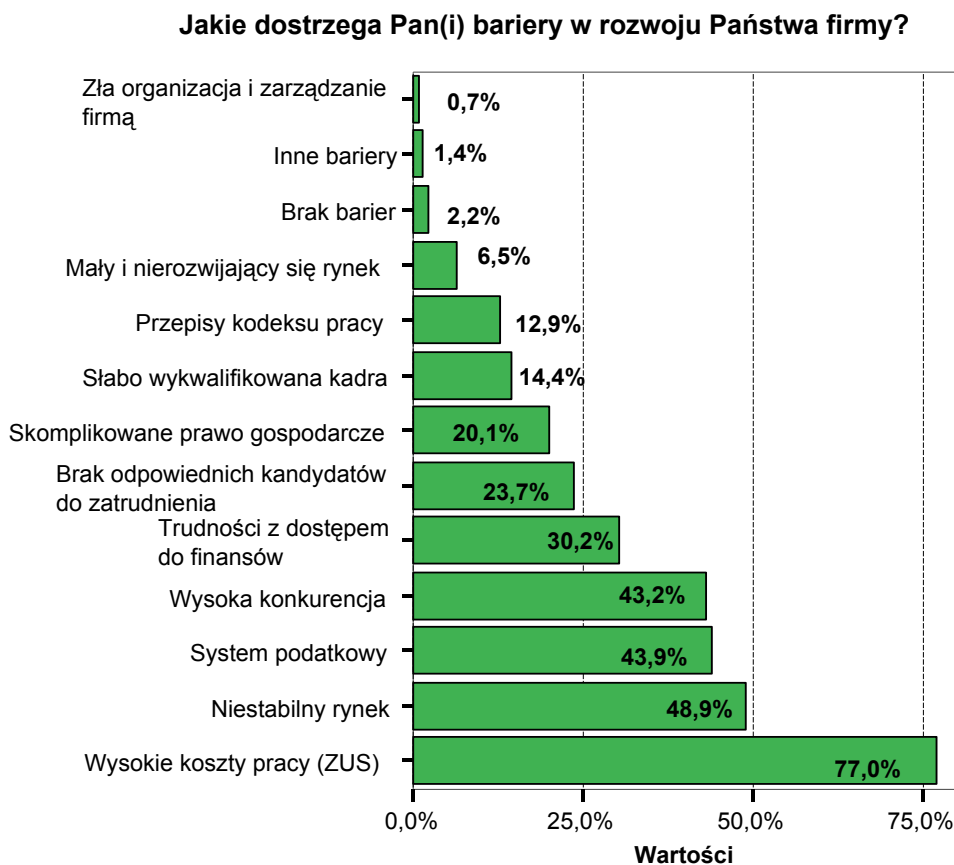
²⁵ W. Piątkowski, *Bariery rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw*, <http://o.spoti.pl/Documents/2e/6c/f5/44/d3/65/b4/60/ef/d7/f4d27f7fcea9/14.pdf> z dn. 13.03.2011, s. 5.

²⁶ I. Zagoździńska (red.), *op.cit.*, s. 40.

²⁷ M. Starczewska-Krzysztożek, *Bariery rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, Biuro Analiz Sejmowych, nr 4(28) z 27 lutego 2008, [http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/C5322ED5A2F2D077C12573F400399B54/\\$file/infos_028.pdf](http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/C5322ED5A2F2D077C12573F400399B54/$file/infos_028.pdf) z dn. 13.03.2011, s. 2-3.

respondentów nie odczuwa żadnych barier podczas prowadzenia działalności gospodarczej (2%).

Wykres 25. Postrzegane bariery rozwoju firmy



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Z wypowiedzi badanych wyłania się więc całościowy obraz barier, jakie stoją przed przedsiębiorcami prowadzącymi własny biznes. Mają one głównie charakter zewnętrzny, przy czym zwraca uwagę fakt, iż najbardziej istotne są problemy związane z regulacjami państwa (wysokie koszty pracy, system podatkowy) oraz rynkiem i konkurencją (niestabilny rynek, wysoka konkurencja). Te ostatnie bariery mają więc charakter popytowy. Barię podażową jest brak możliwości uzyskania wsparcia finansowego. Co ciekawe, pewną odmiennością od przedstawionych analiz ekonomicznych na temat utrudnień jest dostrzeganie przez respondentów problemu w postaci niskiej jakości kapitału ludzkiego. Podkreślić również należy, że ankietowani raczej nie widzą problemów



wewnątrz swoich przedsiębiorstw, tylko nieliczni wskazują, iż trudności sprawia zła organizacja i zarządzanie firmą.

Powyższe informacje stanowią istotną wskazówkę odnośnie do przygotowywania programów pomocowych dla przedsiębiorców. Obszarem interwencji powinny stać się szczególnie inwestycje w kapitał ludzki w formie szkoleń i podnoszenia poziomu wiedzy personelu, aby zniwelować barierę w postaci braku odpowiednich kandydatów do zatrudnienia oraz słabo wykwalifikowanej kadry. Dobrym rozwiązaniem byłoby również wprowadzenie wsparcia doradczego odnośnie do metod pozyskiwania środków finansowych. Aby polepszyć sytuację przedsiębiorców w sposób długofalowy, należałoby także dokonać zmian na poziomie makrostrukturalnym, a więc systemu gospodarczego państwa. Najbardziej korzystne byłoby obniżenie składek ZUS oraz uproszczenie prawa gospodarczego i systemu podatkowego, choć niewątpliwie działania te nie są możliwe w ramach lokalnej perspektywy działania.

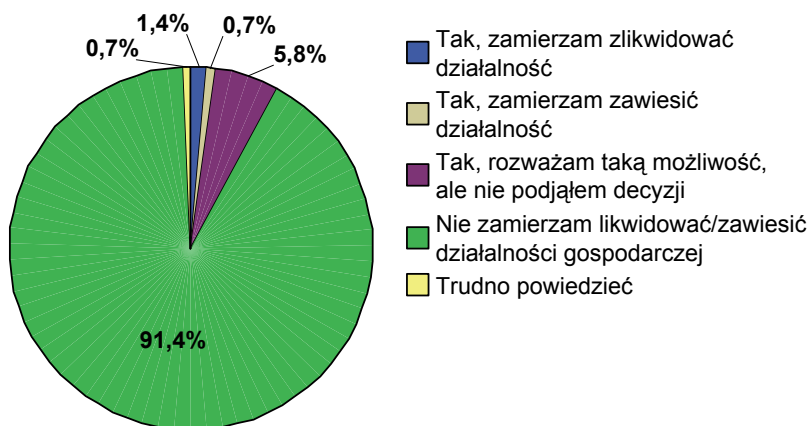
Porównanie percepcji barier rozwoju w firmach zatrudniających pracowników i jednoosobowych wykazało, że podobnie wysokie odsetki widzą utrudnienie w wysokich kosztach pracy (77-78%). Poza tym samozatrudnieni bardziej odczuwają niestabilność rynku (52%), niekorzystny system podatkowy (48%), wysoką konkurencję (44%), trudności w dostępie do finansów (32%) oraz mały i nierozwijający się rynek (9%). Z kolei firmy z większą liczbą personelu częściej widzą problem w przepisach kodeksu pracy (18%) i w braku odpowiednich kandydatów do zatrudnienia (25%). Generalnie prowadzący firmy jednoosobowe częściej dostrzegają większą liczbę utrudnień niż ci z dodatkową kadrą poza właścicielem. Można przypuszczać, iż opisane bariery tak silnie wpływają na sytuację przedsiębiorstwa, iż ma ono ograniczone możliwości rozwoju i w konsekwencji nie zatrudnia kolejnych pracowników.

Przetwórcy przemysłowi wskazali głównie na bariery wywołane wysokimi kosztami pracy, trudnym dostępem do finansów (po 67% wskazań) oraz systemem podatkowym, wysoką konkurencją, prawem gospodarczym i przepisami kodeksu pracy (po 33%). Firmy budowlane dotknięte są najbardziej z pozostałych wysokimi kosztami pracy (85% wskazań), niesprzyjającym systemem podatkowym (51%), skomplikowanym prawem gospodarczym oraz przepisami kodeksu pracy (po 17%). W branży tej odczuwany jest bardzo silnie brak odpowiednich kandydatów do zatrudnienia (43%) i słabo wykwalifikowana kadra (31%), tak więc dobrym rozwiązaniem byłoby zaproponowanie tego typu firmom odpowiednich szkoleń dla pracowników, a także ustalenie wraz z nimi tematyki i zakresu szkoleń, które powinni ukończyć kandydaci do zatrudnienia poszukujący pracy w tych przedsiębiorstwach. Problemem w handlu – częściej niż w pozostałych sektorach – jest niestabilny rynek (57%), wysoka konkurencja (50%), a także mały i nierozwijający się rynek (11%). Są to więc głównie bariery związane z otoczeniem konkurencyjnym przedsiębiorstwa. Przedstawiciele usług nieco rzadziej niż pozostali wskazują na wszystkie wymienione tutaj problemy, niemniej jednak wskazywali oni licznie na problem wysokich kosztów pracy (75%), niestabilnego rynku (47%), systemu podatkowego (41%), wysokiej konkurencji (40%) oraz trudności w dostępie do finansów (21%). Dotykał ich również problem braku odpowiednich kandydatów do zatrudnienia (23%) i skomplikowanego prawa gospodarczego (25%).

Pomimo występowania tych obiektywnych trudności zdecydowana większość ankietowanych przedsiębiorców planuje kontynuować prowadzenie działalności gospodarczej (91%). Możliwość likwidacji lub zawieszenia rozważa jeden na siedemnastu respondentów (6%), natomiast decyzję o zawieszeniu lub likwidacji podjął już jeden na stu (po 1%).

Wykres 26. Plany likwidacji/zawieszenia prowadzonej działalności gospodarczej

Czy zamierza Pan(i) zlikwidować/zawiesić prowadzoną działalność gospodarczą?



Respondenci, którzy rozważają zawieszenie/likwidację prowadzenia działalności gospodarczej, zajmują się handlem (3 firmy), usługami remontowo-budowlanymi (3 firmy), mechaniką samochodową (2 firmy) lub też sprzedają i projektowaniem mebli, zagospodarowaniem i utrzymaniem terenu bądź reklamą (po 1 firmie). W sumie w przypadku 11 podmiotów gospodarczych możliwe jest jego zawieszenie lub likwidacja.

Przedsiębiorców z tej grupy spytano również, kiedy planują zakończyć lub zawiesić prowadzenie działalności gospodarczej. W świetle uzyskanych wyników można się spodziewać, iż 3 firmy (27%) zostaną zamknięte w okresie najbliższych 4-6 miesięcy, a po 2 podmioty – w okresie do miesiąca, od 2 do 3 miesięcy lub powyżej 6 miesięcy (po 18%).

Jako główne przyczyny podjęcia decyzji o zawieszeniu/likwidacji prowadzenia działalności gospodarczej sześciu respondentów wskazało na niewystarczający poziom zysków (55%), a po dwóch na: straty finansowe, sytuację osobistą, podjęcie innej pracy zarobkowej (po 18%). Jeden z badanych stwierdził, że zabrakło mu predyspozycji do prowadzenia tego typu działalności (9%), a inny utracił swoje miejsce sprzedaży (9%).



Wykres 27. Kiedy zamierza Pan(i) zlikwidować/zawiesić prowadzoną działalność gospodarczą?

Kiedy zamierza Pan(i) zlikwidować/zawiesić prowadzoną działalność gospodarczą?

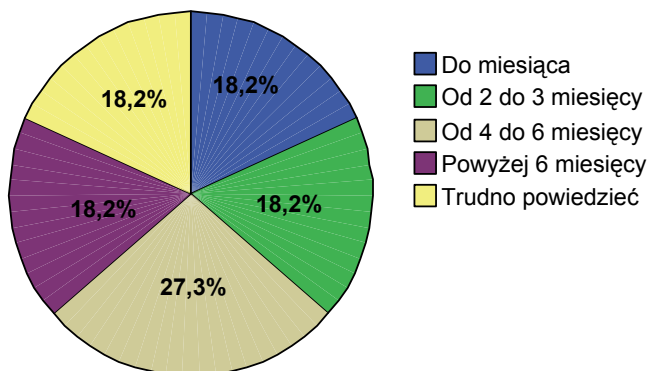


Tabela 10. Przyczyny likwidacji/zawieszenia działalności gospodarczej

Przyczyny likwidacji/zawieszenia działalności gospodarczej		
	N	%
Niewystarczający poziom zysków	6	54,5%
Straty finansowe	2	18,2%
Sytuacja osobista (np. zły stan zdrowia, fakt posiadania dziecka)	2	18,2%
Podjęcie innej pracy zarobkowej	2	18,2%
Trudno powiedzieć	2	18,2%
Brak predyspozycji do prowadzenia tego typu działalności	1	9,1%
Likwidacja miejsca sprzedaży	1	9,1%
Ogółem	11	145,5%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

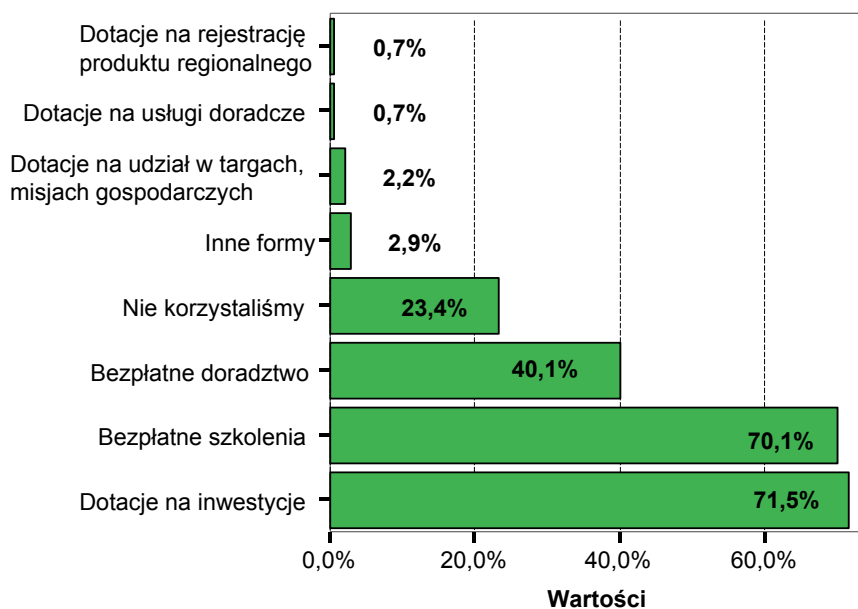
5.3. Zewnętrzne formy pomocy wykorzystywane przez przedsiębiorców

Przeprowadzone badanie wskazało na występowanie pewnych barier, które utrudniają rozwój przedsiębiorstw. W tym kontekście istotne jest określenie, jakie działania

podejmują firmy, aby przezwyciężyć te problemy, a więc z jakich form pomocy korzystają. Niniejszy rozdział będzie bazował jedynie na opiniach tych respondentów, którzy kontynuują prowadzenie działalności gospodarczej i nie dokonali jej zawieszenia lub likwidacji.

Wykres 28. Wykorzystywane formy pomocy dla przedsiębiorców

Proszę powiedzieć, z których form pomocy dla przedsiębiorców skorzystali Państwo do tej pory?



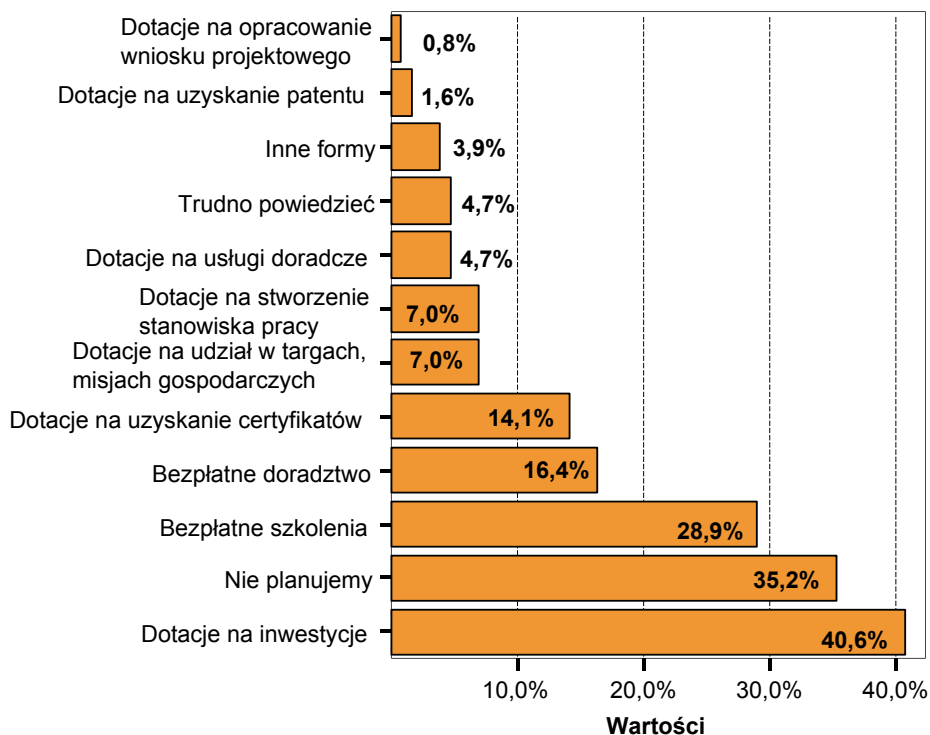
Wartości
Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Najpopularniejszą formą pomocy, z jakiej do tej pory skorzystali respondenci, jest dotacja na inwestycje (72%) oraz bezpłatne szkolenia (70%). Można przypuszczać, iż przedsiębiorcy odnieśli się tutaj do wsparcia, które otrzymali w ramach przyznawania jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Dwie piąte (40%) ankietowanych wskazało także na bezpłatne doradztwo, a niespełna jedna czwarta (23%) twierdzi, iż do tej pory nie uzyskała żadnej formy pomocy. Pojedynczy respondenci otrzymali dotację na udział w targach, misjach gospodarczych (po 2%) lub też na rejestrację produktu regionalnego i usługi doradcze (po 1%).

Co ciekawe, tylko część przedsiębiorców odczuwa potrzebę uzyskiwania różnych form wsparcia, gdyż ponad jedna trzecia zadeklarowała, że nie jest zainteresowana otrzymaniem pomocy (35%).

Wykres 29. Planowane formy pomocy dla przedsiębiorców

Z których form pomocy dla przedsiębiorców planują Państwo skorzystać w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

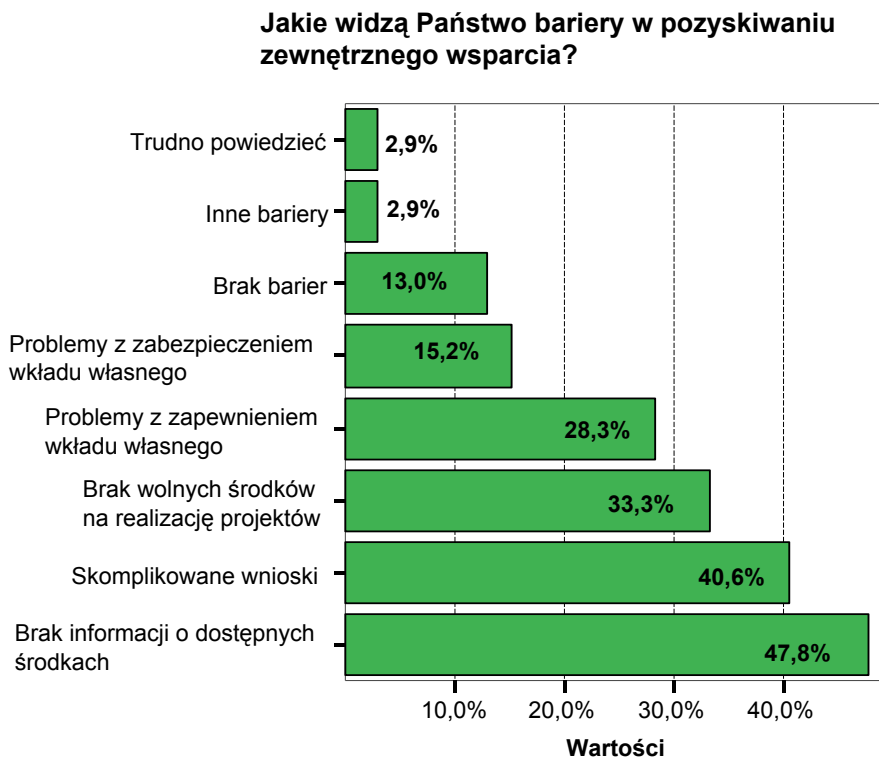


Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Pozostali najczęściej oczekują dotacji na inwestycje (41%), bezpłatnych szkoleń (29%), rzadziej chcieliby skorzystać z bezpłatnego doradztwa (16%) lub z dotacji na uzyskanie certyfikatów (14%). Umiarkowanym zainteresowaniem cieszą się dofinansowania na udział w targach, misjach gospodarczych oraz na stworzenie stanowisk pracy (po 7%), jeszcze mniejszym – dotacje na usługi doradcze (5%), a tylko pojedynczy badani chcą wnioskować o dotację na uzyskanie patentu (2%) lub opracowanie wniosku projektowego (1%). Należy również podkreślić, iż jeden na dwudziestu przedsiębiorców ma trudności z określeniem, jakie inwestycje planuje podjąć, i wybrał odpowiedź „trudno powiedzieć” (5%).

Z powyższych danych wynika, iż najbardziej potrzebne jest przedsiębiorcom wsparcie finansowe, a także bezpłatne szkolenia i doradztwo. Postanowiono zdiagnozować, jakie bariery napotykają respondenci podczas uzyskiwania pomocy. Okazuje się, że najpoważniejszym utrudnieniem jest brak informacji o dostępnych środkach (48%), a także fakt, iż wnioski o pomoc są zbyt skomplikowane (41%).

Wykres 30. Postrzegane bariery w pozyskaniu zewnętrznego wsparcia



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Jedna trzecia badanych stwierdziła, że brakuje im wolnych środków na realizację projektów (33%), stosunkowo często występują również problemy z zapewnieniem wkładu własnego (28%) i jego zabezpieczeniem (15%). Żadnych barier nie odczuwa zaledwie jeden na ośmiu przedsiębiorców (13%).

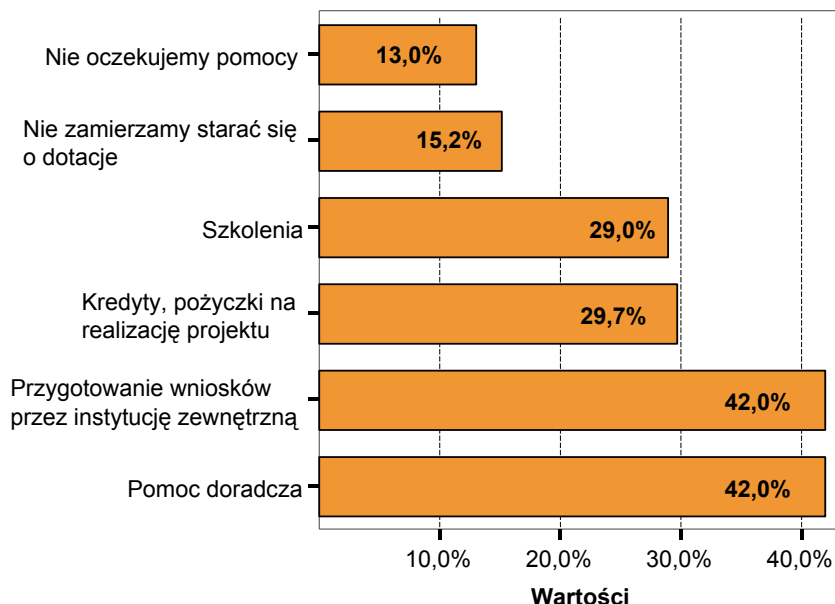
Podsumowując, wskazywane przez przedsiębiorców bariery mają dwojaki charakter finansowy, gdyż ankietowani nie dysponują wystarczającym kapitałem do starania się o środki pomocowe, bądź też mają trudności ze zdobyciem informacji na ten temat i poradzeniem sobie z wypełnieniem wniosków aplikacyjnych.

Respondentów poproszono o określenie, jakiej formy wsparcia oczekują przy pozyskiwaniu środków zewnętrznych.



Wykres 31. Oczekiwane formy pomocy przy pozyskiwaniu środków zewnętrznych

Jakiej oczekują Państwo formy pomocy przy pozyskiwaniu środków zewnętrznych?



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Najbardziej potrzebna będzie pomoc doradcza i przygotowanie wniosków przez instytucję zewnętrzną (po 42%), w dalszej kolejności pojawiła się potrzeba skorzystania z kredytów i pożyczek na realizację projektu (30%) oraz organizacji szkoleń (30%). Należy przy tym podkreślić, iż co siódmy z przedsiębiorców nie planuje starać się o dotację (15%), a jeden na ośmiu nie oczekuje żadnej pomocy w tym zakresie (13%).

Powyższe informacje warto wykorzystać podczas planowania wsparcia dla przedsiębiorców w Jaworznie. Widać wyraźnie, iż większość z nich docenia rolę zewnętrznych form pomocy, niemniej jednak ma pewne problemy z jej uzyskiwaniem. Dobrym rozwiązaniem będzie szersze rozpropagowanie punktów świadczących bezpłatne doradztwo dla przedsiębiorców, a także zapewnienie w nich kompleksowej pomocy przy pisaniu wniosków pomocowych. Niezwykle przydatne byłoby również zapewnienie wsparcia finansowego w postaci mikropożyczek czy też preferencyjnych kredytów, które zaradziłyby trudnościom finansowym, jakie napotykać ankietowani podczas ubiegania się o dotacje. Należałoby więc przeprowadzić szeroko zakrojoną akcję promocyjną w lokalnych mediach, która informowałaby o możliwościach korzystania z takich instytucji jak Agencja Rozwoju Lokalnego SA w Jaworznie²⁸, a także Fundusz Górnośląski SA

²⁸ <http://www.arl-jaworzno.com.pl>.



w Katowicach, Agencja Rozwoju Lokalnego SA w Sosnowcu czy też Śląski Regionalny Fundusz Poręczeniowy Sp. z o.o. w Katowicach²⁹ i Chrzanowska Izba Gospodarcza³⁰.

Przedsiębiorcy spostrzegają przede wszystkim bariery zewnętrzne, na które nie mają żadnego wpływu (uwarunkowania makroekonomiczne, przepisy prawne itd.), nie doceniają natomiast ograniczeń wewnętrznych, jakie mogą wpływać na rozwój ich firmy. Jak wskazują analizy eksperckie³¹, barierami w polskich firmach są niejednokrotnie ograniczenia mentalne, problemy z zarządzaniem i nieumiejętność wchodzenia w kooperację z innymi podmiotami gospodarczymi. Należałoby uświadamić potencjalnym beneficjentów podczas szkoleń przygotowujących do prowadzenia własnego biznesu istotną rolę nowoczesnego i otwartego zarządzania jako czynnika sukcesu firmy.

²⁹ <http://www.chrzanowskaizba.pl>.

³⁰ <http://www.jaworzno.pl/gospodarka/przedsiębiorca/fundusze-pozyczkowe-dla-przedsiębiorców>.

³¹ A. Herman, *Wewnętrzne bariery rozwoju małego biznesu*, „Gazeta Prawna”, [w:] http://forsal.pl/artykuly/441135,herman_wewnetrzne_bariery_rozwoju_malego_biznesu.html z dn. 07.08.2010.

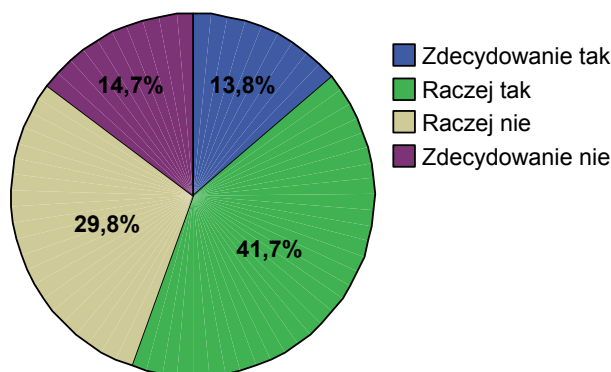
6. WIELOASPEKTOWA OCENA PROCESU PRYZYNAWANIA DOTACJI

W niniejszej analizie szczególnie ważnym zagadnieniem jest ocena pomocy doradczej i finansowej udzielanej przedsiębiorcom przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie. Ponieważ wszyscy respondenci otrzymali środki finansowe na założenie własnej działalności gospodarczej, zapytano ich, czy wysokość tej dotacji była dla nich satysfakcjonująca.

Poglądy badanych na ten temat były dosyć zróżnicowane, opinie pozytywne wyraziła ponad połowa ankieterowanych (56%), przy czym jedna siódma w sposób zdecydowany (14%), a ponad dwie piąte – w umiarkowany (42%). Niespełna co trzeci respondent był raczej niezadowolony z kwoty otrzymanych środków finansowych (30%), a prawie co siódmy – zdecydowanie niezadowolony (15%).

Wykres 32. Ocena wysokości otrzymanej dotacji

Czy kwota otrzymanych środków finansowych od PUP była wystarczająca na rozpoczęcie działalności gospodarczej?



Do rozpoczęcia własnej działalności ważna jest nie tylko sama kwota dotacji, ale także proces jej przyznawania. Dokonując ewaluacji różnych aspektów tej procedury, przedsiębiorcy wyrażali w większości opinie pozytywne, dominowały oceny dobre i bardzo dobre stanowiące od 49% odnośnie do ilości koniecznych do spełnienia formalności do 82% wobec formalności po otrzymaniu dotacji.

Pozytywne opinie pojawiały się także w przypadku oceny czasu oczekiwania na transzę dotacji (76%) i wymagań dotyczących zabezpieczenia zwrotu otrzymanych środków finansowych (69%), a także w przypadku około połowy najgorzej ocenianych aspektów



takich jak wspomniana już ilość koniecznych do spełnienia formalności (49%) oraz czas rozpatrywania wniosku (52%). Te dwa ostatnie aspekty zebrały najwięcej krytycznych uwag, odpowiedzi „źle” i „bardzo źle” wybrało 17% respondentów odnośnie do tego pierwszego aspektu i 15% w stosunku do drugiego. Co więcej, jedna trzecia ankietowanych wystawiła im notę „średnią” (33-34%).

Niektórzy respondenci wyrazili krytyczne uwagi wobec wymagań dotyczących zabezpieczenia zwrotu środków otrzymanych środków finansowych (11%). Widać więc wyraźnie, iż poglądy respondentów są dosyć zróżnicowane, niemniej jednak podkreślić należy wysokie noty, jakie wystawili badani pracownikom PUP w Jaworznie.

Tabela 11. Ocena przyznawania dotacji finansowej ze strony urzędu pracy

Ocena przyznawania dotacji finansowej ze strony urzędu pracy							
	Bardzo dobrze	Dobrze	Średnio	Źle	Bardzo źle	Trudno powiedzieć	Ogółem
Ilość koniecznych do spełnienia formalności	16,1%	32,6%	33,9%	11,9%	4,6%	,9%	100,0%
Czas trwania rozpatrywania wniosku	18,8%	33,0%	32,6%	7,8%	6,9%	,9%	100,0%
Wymagania dotyczące zabezpieczenia zwrotu otrzymanych środków finansowych	17,4%	51,8%	18,8%	8,3%	2,8%	,9%	100,0%
Czas oczekiwania na transzę dotacji	33,9%	41,7%	18,3%	3,7%	1,4%	,9%	100,0%
Formalności po otrzymaniu dotacji	32,6%	49,5%	12,4%	3,2%	,9%	1,4%	100,0%

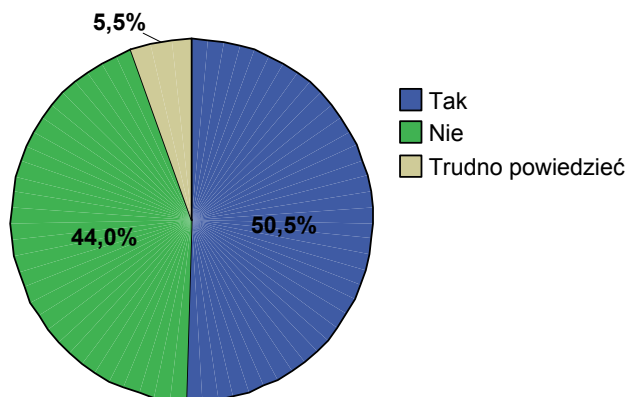
Przedsiębiorców poproszono również o określenie, jak bardzo uzależniali oni swoją decyzję o podjęciu działalności gospodarczej od przyznania przez urząd pracy dotacji. Połowa (ok. 50%) badanych rozpoczęłaby prowadzenie własnego biznesu, nawet gdyby nie otrzymali kwoty dofinansowania, ponad dwie piąte nie byłoby gotowe podjąć się tego wyzwania bez przyznania środków finansowych (44%). Co osiemnasty ankietowany nie potrafił udzielić odpowiedzi na to pytanie (6%). Oznacza to, iż wsparcie finansowe urzędu odegrało silną rolę motywującą tylko w przypadku połowy osób rozważających rozpoczęcie działalności gospodarczej. W przypadku połowy (50%) można więc zaobserwować efekt *deadweight*³², który polega na tym, że dotację otrzymują osoby, które

³² Zjawisko *deadweight* polega na tym, iż zmierzone efekty realizowanego programu lub projektu zostałyby osiągnięte nawet wówczas, gdyby na danym obszarze lub w danym sektorze nie był realizowany program lub projekt będący przedmiotem ewaluacji, źródło: S. Bienias, *Podstawowe informacje o ewaluacji*, [w:]

również bez niej zdecydowałyby się na prowadzenie własnej firmy. Należy w przyszłości dążyć do minimalizacji tego efektu, aby dotację otrzymywali głównie ci beneficjenci, którzy bez wsparcia nie podjęliby takiego ryzyka.

Wykres 33. Uzależnienie decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej od przyznania dotacji

Czy bez otrzymania dotacji z Powiatowego Urzędu Pracy również zdecydował(a)by się Pan(i) na założenie własnej firmy?



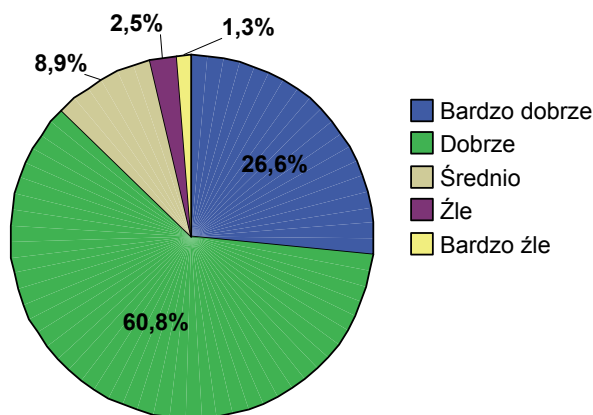
Ponad jedną trzecią przedsiębiorców deklaruje, iż przy zakładaniu własnej firmy skorzystali z usług doradczych organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie (36%). Najczęściej takie wsparcie tego typu otrzymali beneficjenci, którzy założyli swoje firmy po 2008 roku (44%), natomiast w poprzednich latach odsetki te systematycznie maleją, gdyż w 2008 wynosiły one 39%, rok później tylko 34%, a w 2006 – zaledwie jedną czwartą (24%).

Powyższą tendencję należy uznać za zdecydowanie pozytywną, zwłaszcza w kontekście faktu, iż doradztwo jest takim typem pomocy, którego przedsiębiorcy oczekują. Należy w przyszłości dążyć do objęcia tego typu usługami wszystkich beneficjentów starających się o dotacje. Odpowiednie wsparcie doradcze na etapie aplikowania o jednorazowe środki gospodarcze może uchronić przyszłych przedsiębiorców przed ryzykiem porażki w prowadzeniu własnego biznesu.

Ankietowanych, którzy skorzystali z usług doradczych, poproszono o dokonanie ich oceny. Inaczej niż to miało miejsce w przypadku ewaluacji wysokości otrzymanej dotacji, zdecydowana większość respondentów była zadowolona z jakości uzyskanej usługi (87%). Ponad jedna czwarta respondentów wystawiła jej notę bardzo dobrą (27%), a niespełna dwie trzecie – dobrą (61%). Tylko co jedenasty przedsiębiorca postrzegał zaproponowane doradztwo na poziomie średnim (9%), a pojedyncze osoby uznały je za złe (3%) lub bardzo złe (1%).

Wykres 34. Ocena jakości usług doradczych

Jak Pan(i) ocenia usługi doradcze organizowane przez PUP, z których skorzystał(a) Pan(i) przy zakładaniu własnej firmy?



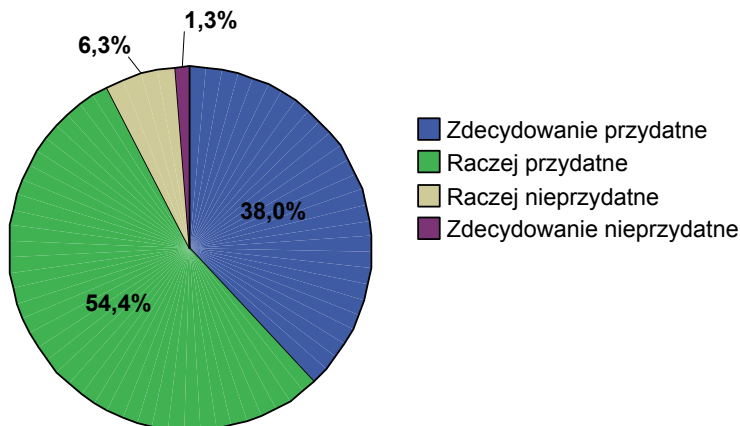
Jeszcze lepsze oceny pojawiły się, gdy przedsiębiorcy dokonywali ewaluacji przydatności zaproponowanych usług do swych potrzeb w momencie zakładania firmy. Prawie dwie piąte ankietowanych uznało otrzymane wsparcie za zdecydowanie przydatne (38%), a ponad połowa wyraziła taką opinię w sposób umiarkowany (54%), a zatem większość (92%) przedsiębiorców wysoce oceniła przydatność uzyskanych usług doradczych. Przeciwnego zdania jest jeden na czternastu przedsiębiorców, przy czym 6% stwierdziło, że uzyskane wsparcie było raczej nieprzydatne, a tylko dla 1% było ono zdecydowanie nieprzydatne.

Uzyskane wyniki pozwalają jednoznacznie stwierdzić, że zarówno jakość oferowanego wsparcia w formie doradztwa, jak i jego przydatność oraz adekwatność do potrzeb beneficjentów kształtuje się na wysokim poziomie.



Wykres 35. Ocena przydatności usług doradczych organizowanych przez PUP

Ocena przydatności usług doradczych organizowanych przez PUP



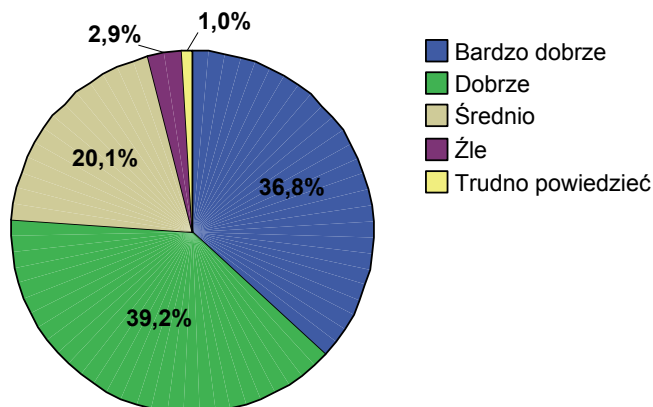
Ponieważ przy zakładaniu własnej działalności gospodarczej część beneficjentów miała możliwość skorzystania ze szkoleń, wszystkich respondentów poproszono o wskazanie, czy uczestniczyli w takiej formie wsparcia. Okazało się, że w szkoleniu z zakresu przedsiębiorczości organizowanym przez PUP wzięła udział zdecydowana większość beneficjentów (94%), była to więc usługa powszechna.

Odsetki respondentów korzystających ze szkoleń są podobne w poszczególnych latach, przy czym najwięcej osób deklaruje udział w szkoleniach wśród firm założonych po 2008 roku (96%), a najmniej – w 2006 roku (88%).

Również w przypadku szkoleń można zaobserwować kontynuację pozytywnego trendu ocen oferowanych usług urzędu pracy przez beneficjentów. Dwie piąte wypowiedziało się na temat jakości szkoleń dobrze (39%), więcej niż jedna trzecia (37%) – bardzo dobrze, a oceny średnie wybrała jedna piąta (20%) badanych. Negatywne noty zostały wystawione przez jednego na trzydziestu uczestników tej formy wsparcia (3%), przy czym oceny bardzo złe stanowią zaledwie 1%.

Wykres 36. Ocena jakości szkoleń

Jak Pan(i) ocenia te szkolenia organizowane przez PUP, z których skorzystał(a) Pan(i) przy zakładaniu własnej firmy?

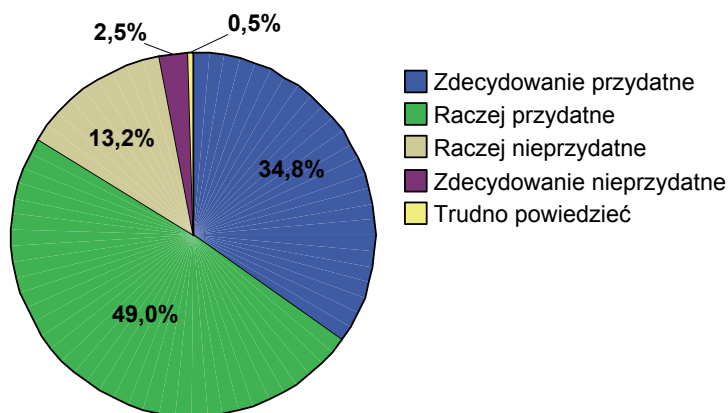


Co więcej, zdecydowana większość (84%) uznała otrzymane szkolenia za przydatne (49%) lub zdecydowanie przydatne (35%) przy zakładaniu działalności gospodarczej. Odmiennego zdania było 16% beneficjentów, przy czym wybierali oni częściej odpowiedź „raczej nieprzydatne” (13%), niż wyrażali negatywną ocenę w sposób zdecydowany (3%).

Podsumowując, jednorazowe środki na działalność gospodarczą są instrumentem, który charakteryzuje się wysoką skutecznością i cieszy się dużym zadowoleniem korzystających z niego beneficjentów. Przeprowadzona analiza wykazała, że można by jedynie wprowadzić pewne modyfikacje odnośnie do ilości koniecznych do spełnienia formalności przy staraniu się o dotację, a także skrócić czas rozpatrywania wniosku.

Wykres 37. Ocena przydatności szkoleń

Ocena przydatności szkoleń organizowanych przez PUP



Ponadto, ponieważ doradztwo jest tą formą wsparcia, która cieszy się dużym zainteresowaniem beneficjentów i ich pozytywnymi ocenami, warto dokonać rozpowszechnienia tej usługi na wszystkie osoby starające się o dotację, a także zaproponować przedsiębiorcom dodatkowe bezpłatne doradztwo i szkolenia, szczególnie z zakresu pozyskiwania dodatkowych źródeł finansowania.

Korzystną propozycją byłoby także nawiązanie współpracy z przedsiębiorcami, polegającej na stałym monitoringu zapotrzebowania na pracowników i określeniu tematów szkoleń, jakie powinni ukończyć kandydaci do zatrudnienia. Powyższy rozdział zamyka rozważania na temat losów przedsiębiorstw, które zostały założone w latach 2006-2009 dzięki wsparciu w postaci jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej udzielonemu przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie.

Mamy nadzieję, że przedstawione analizy pozwolą na jeszcze lepsze dostosowanie wsparcia dla osób bezrobotnych zainteresowanych skorzystaniem z tej formy pomocy.



WNIOSKI I REKOMENDACJE

Badanie pozwoliło zidentyfikować grupy docelowe, które powinny zostać objęte szczególnym wsparciem i zachętami do korzystania z jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Bezrobotnymi, którzy rzadziej wyrażają zainteresowanie dotacjami, są osoby starsze, po 50. roku życia, a także najmłodszy w wieku do 25 lat oraz kobiety. Należałoby w przyszłości podjąć działania, które zachęcą powyższe grupy do zakładania własnej firmy. Aktywizacja kobiet jest szczególnie ważna w kontekście dotacji przyznawanych w ramach projektów finansowanych ze środków UE, które muszą być zgodne z polityką równości szans ze względu na płeć. Działania aktywizujące powinny być prowadzone dwutorowo: poprzez akcje promocyjne w mediach, zachęcające omawiane grupy docelowe do zakładania własnej działalności gospodarczej, z drugiej strony – poprzez traktowanie w sposób uprzywilejowany podczas przyznawania dotacji. Dobrym rozwiązaniem jest wprowadzenie parytetów, które ułatwią uzyskanie dofinansowania tym grupom, które szczególnie potrzebują wsparcia. Warto również nawiązać współpracę z lokalnymi mediami, a także zaangażować do działań promocyjnych liderów społecznych, którzy posiadają autorytet w lokalnej społeczności. Prowadząc opisane tutaj działania, można by również poruszyć kwestię segregacji zawodowej kobiet i mężczyzn, która została zidentyfikowana w badaniu. Istotne będzie rzetelne przekazywanie informacji o możliwości wyboru nietypowych dla płci ścieżek zawodowych i edukacyjnych oraz promowanie w mediach takich przykładów.

Wskaźnik „przetrwania” analizowanych podmiotów gospodarczych kształtuje się na wysokim poziomie (64%), szczególnie w kontekście tendencji ogólnopolskich. Najczęściej utrzymywały się na rynku firmy działające w sektorze usługowym, a także w budownictwie, a najrzadziej – placówki handlowe oraz nielicznie występujące w próbie firmy przetwórcze. Dokonując oceny wniosków osób aplikujących o dotację, należałoby zwrócić szczególną uwagę na szanse biznesowe firm, które planują działać w branży handlowej i promować działalność w sferze usług, który to sektor ma nowoczesny charakter i największe perspektywy rozwojowe. Ponieważ w biznesie nieco gorzej radzą sobie kobiety oraz osoby starsze, po 50. roku życia, można by wdrożyć specjalistyczne doradztwo przeznaczone dla tych grup na etapie prowadzenia działalności gospodarczej. Dobrym rozwiązaniem byłoby także wspieranie ich poprzez instrumenty rynku pracy.

Badania wykazały, iż respondenci, podejmując decyzję o rozpoczęciu działalności gospodarczej, charakteryzowali się w dużej mierze motywacją pozytywną związaną z pragnieniem samodzielności, rozwoju zainteresowań, pracy zgodnej z wykształceniem oraz posiadaniem dobrego pomysłu na własny biznes i możliwością uzyskania środków finansowych. Negatywna motywacja wynikająca z braku możliwości znalezienia innej pracy była również obecna, ale zdecydowanie rzadziej. Co więcej, taka pozytywna orientacja sprzyja utrzymaniu się przedsiębiorstwa na rynku, z kolei kierowanie się przy tworzeniu przedsiębiorstwa głównie możliwością osiągnięcia wyższych zarobków oraz brakiem możliwości znalezienia innej pracy nie jest dobrym prognostykiem powodzenia. Informacje te powinny być wykorzystywane podczas rozmów doradczych z potencjalnymi



beneficjentami i analizy wniosków aplikacyjnych, tak aby szczególną uwagę zwrócić na osoby kierujące orientacją negatywną i zapewnić im odpowiednie wsparcie. Należą do nich w szczególności osoby starsze, powyżej 40. roku życia, oraz kobiety.

Beneficjenci dosyć dobrze oceniają swoje przygotowanie do prowadzenia działalności gospodarczej, na poziomie dobrym lub bardzo dobrym (83%), deficyty wiedzy odczuwali najczęściej najmłodszy, do 25. roku życia. Najbardziej brakowało respondentom wiedzy z prowadzenia księgowości, zagadnień kadrowo-płacowych, a także informacji na temat przepisów prawnych i możliwości uzyskania dodatkowych źródeł finansowania. Dobrym rozwiązaniem byłoby tutaj wprowadzenie kursów doszkalających z tego zakresu dla osób, które już prowadzą działalność gospodarczą, a także zmodyfikowanie programu szkolenia dla potencjalnych przedsiębiorców, tak aby powyższe zagadnienia zostały poszerzone.

Likwidacje firm założonych dzięki dotacjom związane były zazwyczaj z problemami finansowymi bądź też trudną sytuacją osobistą beneficjentów, przy czym częściej likwidowano firmy, niż je zawieszano. Podmioty, które zostały zawieszone/zlikwidowane, zazwyczaj charakteryzowały się stabilnością sytuacji ekonomicznej lub jej pogarszaniem się. Co ciekawe, w momencie podejmowania decyzji istotna część firm przynosiła niewielki zysk (45%), a w ponad jednej czwartej nie było zysków ani strat (29%). Oznacza to, iż przedsiębiorcy zamykali swoją działalność w optymalnym momencie, unikając bankructwa i poważnych konsekwencji finansowych. Przyczynami złej kondycji ekonomicznej likwidowanych podmiotów były głównie problemy w postaci wysokiej konkurencji i niskiego popytu, a także zła sytuacja branży i problemy z płynnością finansową. Podczas szkoleń dla potencjalnych przedsiębiorców należałoby przedstawić złożone metody analizy konkurencji i popytu, tak aby zapobiec likwidacjom z tego powodu.

Podmioty gospodarcze powstające dzięki dotacjom wywierają korzystny wpływ na lokalny rynek pracy poprzez tworzenie nowych możliwości zatrudnienia. Ogółem we wszystkich analizowanych firmach powstało 38% miejsc pracy w oparciu o różne formy prawne. Zazwyczaj zatrudnienia mają miejsce w kolejnych latach działalności firmy, kiedy zbuduje już ona swoją pozycję na rynku. Nowe miejsca pracy pojawiają się zazwyczaj w przedsiębiorstwach przetwórczych, usługowych, rzadziej w handlowych lub budowlanych. Co więcej, analizowane podmioty mają dalsze plany zatrudnieniowe, zwolnienia będą miały miejsce jedynie incydentalnie. Firmy planujące przyjmowanie pracowników zdecydowanie częściej stworzą nowe miejsca pracy, niż będą zatrudniać w ramach rotacji. W ciągu najbliższych 12 miesięcy w analizowanych podmiotach gospodarczych powstaną 93 wakaty, najczęściej dla tynkarzy, fryzjerów, kosmetyczek i sprzedawców, stolarzy, agentów do spraw sprzedaży, murarzy, monterów izolacji i mechaników pojazdów samochodowych. Powyższe informacje można wykorzystać podczas wspierania osób bezrobotnych, gdyż dają jasną wskazówkę co do tego, na jakie zawody będzie zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy.

Badanie wykazało występowanie licznych barier, które utrudniają prowadzenie działalności gospodarczej. Mają one zarówno charakter popytowy, a więc dotyczą rynku i konkurencji, jak i związane są z niekorzystnymi regulacjami państwa odnośnie do

kosztów pracy czy systemu podatkowego. Istotnym utrudnieniem jest także brak możliwości uzyskania wsparcia finansowego oraz niska jakość kapitału ludzkiego. Wobec występowania powyższych barier można wskazać kilka obszarów potencjalnych interwencji. Szczególny nacisk należy położyć na inwestycje w kapitał ludzki w postaci szkoleń i podnoszenia poziomu wiedzy personelu, aby zniwelować barierę w postaci braku odpowiednich kandydatów do zatrudnienia oraz słabo wykwalifikowanej kadry. Należałoby nawiązać stałą współpracę z przedsiębiorcami, tak aby monitorować na bieżąco zapotrzebowanie na pracowników i wymagane przez pracodawców kwalifikacje. Monitoring ten mógłby przyjąć formę cyklicznych (np. raz na kwartał) badań zapotrzebowania wśród lokalnych pracodawców. Badania te dostarczyłyby kompleksowego obrazu podaży na lokalnym rynku pracy i pozwoliłyby odpowiednio dobierać tematy szkoleń oraz kursów proponowanych przez Powiatowy Urząd Pracy.

Ponadto, aby polepszyć sytuację przedsiębiorców w sposób długofalowy, należałoby także dokonać zmian na poziomie makrostrukturalnym, a więc systemu gospodarczego państwa. Najbardziej korzystne byłoby obniżenie składek ZUS oraz uproszczenie prawa gospodarczego i systemu podatkowego, choć niewątpliwie działania te nie są możliwe w ramach lokalnej perspektywy działania.

Przedsiębiorcy zapytani o najbardziej preferowane przez nich formy wsparcia najczęściej wyrażali zainteresowanie dotacjami na inwestycje, bezpłatnymi szkoleniami, a także bezpłatnym doradztwem i dotacją na uzyskanie certyfikatów. Korzystając do tej pory z pomocy różnych instytucji, przedsiębiorcy najsilniej odczuwali brak informacji o dostępnych środkach, a także fakt, iż wnioski o pomoc są zbyt skomplikowane. Ograniczeniem jest również brak wolnych środków na realizację projektów i problemy z zapewnieniem wkładu własnego i jego zabezpieczeniem. Powyższe informacje warto wykorzystać podczas planowania wsparcia dla przedsiębiorców w mieście. Widać wyraźnie, iż większość z nich docenia rolę zewnętrznych form pomocy, niemniej jednak ma pewne problemy z jej uzyskiwaniem. Dobrym rozwiązaniem będzie szersze rozpropagowanie punktów świadczących bezpłatne doradztwo dla przedsiębiorców, a także zapewnienie w nich kompleksowej pomocy przy pisaniu wniosków pomocowych. Ponieważ w mieście funkcjonują już instytucje świadczące pomoc dla przedsiębiorców, należy dążyć do jak najszerszego ich rozpropagowania. Można by więc przeprowadzić szeroko zakrojoną akcję promocyjną w lokalnych mediach, która informowałaby o możliwościach korzystania z takich instytucji jak: Agencja Rozwoju Lokalnego SA w Jaworznie³³, a także Fundusz Górnośląski SA w Katowicach, Agencja Rozwoju Lokalnego SA w Sosnowcu czy też Śląski Regionalny Fundusz Poręczeniowy Sp. z o.o. w Katowicach³⁴ i Chrzanowska Izba Gospodarcza³⁵. Niezwykle przydatne byłoby również zapewnienie wsparcia finansowego w postaci mikropożyczek czy też preferencyjnych kredytów, które zaradziłyby trudnościom finansowym, jakie napotykać ankietowani podczas ubiegania się o dotacje.

³³ www.arl-jaworzno.com.pl.

³⁴ <http://www.chrzanowskaizba.pl/>.

³⁵ <http://www.jaworzno.pl/gospodarka/przedsiębiorca/fundusze-pozyczkowe-dla-przedsiębiorcow>.



Analizując wskazywane przez przedsiębiorców bariery i ograniczenia, warto zwrócić uwagę na fakt, iż przedsiębiorcy postrzegają przede wszystkim bariery zewnętrzne, na które nie mają żadnego wpływu (uwarunkowania makroekonomiczne, przepisy prawne itd.), nie doceniają natomiast ograniczeń wewnętrznych, jakie mogą wpływać na rozwój ich firmy. Jak wskazują analizy eksperckie³⁶, barierami w polskich firmach są niejednokrotnie ograniczenia mentalne, problemy z zarządzaniem i nieumiejętność wchodzenia w kooperację z innymi podmiotami gospodarczymi. Należałoby uświadamiać potencjalnym beneficjentom podczas szkoleń przygotowujących do prowadzenia własnego biznesu istotną rolę nowoczesnego i otwartego zarządzania jako czynnika sukcesu firmy.

Wieloaspektowa ocena procesu przyznawania dotacji wykazała, że najwięcej pozytywnych głosów pojawiło się odnośnie do czasu oczekiwania na transzę dotacji i wymagań dotyczących zabezpieczenia zwrotu otrzymanych środków finansowych, natomiast należy dążyć do zmniejszenia ilości koniecznych do spełnienia formalności i skrócić czas rozpatrywania wniosku.

Wśród ankietowanych pracodawców wystąpił tzw. efekt *deadweight*³⁷, gdyż połowa beneficjentów zadeklarowała, że również bez otrzymania dotacji zdecydowałyby się na prowadzenie działalności gospodarczej. Należy w przyszłości dążyć do minimalizacji tego efektu, aby dotację otrzymywali głównie ci beneficjenci, którzy bez wsparcia nie podjęliby takiego ryzyka.

Zarówno szkolenia, jak i doradztwo zaoferowane beneficjentom cieszyły się bardzo dobrymi opiniami, można by więc wprowadzić je jako obowiązkowe wobec wszystkich osób starających się o uzyskanie jednorazowych środków na działalność gospodarczą.

³⁶ A. Herman, *Wewnętrzne bariery rozwoju małego biznesu*, „Gazeta Prawna”, [w:] http://forsal.pl/artykuly/441135,herman_wewnetrzne_bariery_rozwoju_malego_biznesu.html z dn. 07.08.2010.

³⁷ Szczegółowa definicja tego zjawiska znajduje się w rozdziale 6.



CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

The study has identified target groups that should be specially supported and included in an incentive programme to apply for one-time grants to start a business. Among the unemployed who are less likely to consider applying for grants, are the elderly - over 50 years of age, the youngest - under 25, and women. It would be advisable to take practical steps to encourage these groups to establish their own businesses. Activation of women is particularly important in the context of grants financed by the EU, which must be distributed in compliance with the policy of equal opportunities for both sexes. Supportive action should be implemented in a twofold manner - through promotional campaigns in the media encouraging the target groups to set up their own businesses, and from the other end by preferential treatment when awarding grants. A good solution is to introduce quotas in order to help the groups that need special support to obtain funding. Another means of support could be cooperation with the local media, and getting respected community leaders engaged in the promotional activities. The above mentioned activities could also draw public attention to the problem of job segregation which is visible in the study results. It is especially important to provide reliable information about various atypical possibilities of career paths and education choices for men and women and to promote suitable examples in the media.

The business survival index is quite high in the analysed companies (64%), especially when compared to nationwide trends. Most of the businesses that remain on the market operate in the service sector and the construction industry, while the highest percentage of discontinued business activity is among retailers and companies operating in the processing industry, otherwise infrequent in the studied sample. During the evaluation of the grant applications, special attention should be paid to the viability of the business ideas in companies that wish to operate in the retail sector, while those that plan on working in the service sector should be encouraged, as the sector is modern in character and has the greatest potential. Since the least successful groups among entrepreneurs are women and the elderly - over 50, it would be a good idea to introduce special counselling for these groups which would be made available to them while running a business. A good solution would also be to support them by labour market instruments.

The research has shown that in most cases the decision to set up a business was underlain by positive motivation associated with the desire for independence, pursuit of one's interests, desire to work in accordance with one's profile of education, finding a viable business idea and the opportunity to obtain funding. Negative motivation stemming from the lack of possibility of finding a job, was also present but was much less frequent. What is more, positive motivation helps a business survive on the market. On the other hand, a desire for a higher income and lack of opportunities of finding employment are not conducive to success. The above findings should be availed of while talking to potential applicants and evaluating their applications so that people with negative motivation can be identified and provided with necessary support. This concerns mainly the elderly - over 50 years of age, and women.

The vast majority of respondents assessed their level of preparation for running their own business as good or very good (83%). Insufficient knowledge was mostly experienced in the youngest age group, under 25. Most respondents lacked sufficient knowledge of accounting practices, human resources management (personnel and payroll issues), legal regulations regarding running a business, and obtaining additional sources of funding. A good solution to the above problems would be to provide supplementary training to people who already run their own business in order to improve their knowledge in the problem areas, and to modify the training programme for potential entrepreneurs so that the indicated difficult issues get more attention.

Liquidation of businesses established with the financial help was mostly caused by financial problems or personal circumstances of the beneficiaries. In most cases, entrepreneurs chose permanent liquidation of the business over temporary suspension of business activities. Companies that were suspended/liquidated were usually characterized by a stable or deteriorating economic condition. Interestingly enough, at the time of liquidation/suspension, a considerable part of the companies were making a small profit (45%), and more than a quarter of them were neither making profit nor loss (29%). This shows that entrepreneurs decided to close their businesses at the most convenient time, avoiding bankruptcy and serious financial consequences. Among the main causes for poor economic condition of the liquidated entities were strong competition and low demand, as well as the bad condition of the industry and problems with liquidity. In order to prevent business liquidations for the above-mentioned reasons, complex methods of competition and demand analysis should be incorporated into the programme of training organized for potential entrepreneurs.

Businesses created through grants are a positive influence on the local job market by creating new employment opportunities. Overall, in all of the companies subject to the analysis, 38% of employees have been appointed to newly created posts, based on various legal forms of employment. Typically, hiring takes place in subsequent years of the company's activity, when it already enjoys a stable position on the market. New jobs are most frequently created in companies operating in the processing industry and service sector, less frequently in trading and construction companies. Moreover, the entities under analysis plan further employment, while very few of them expect redundancies. The majority of new employees will be hired for newly created positions, fewer will be employed in staff rotation. Over the next 12 months, the analysed businesses will create 93 new jobs, mostly for plasterers, hairdressers, beauticians, shop assistants, carpenters, sales representatives, bricklayers, insulation fitters and car mechanics. The above information may be useful to the unemployed, as it is a clear indication as to what kind of trades will be in demand on the local job market.

The study has identified numerous obstacles that hinder economic activity. They are both typical problems related to the market and competition, and obstacles stemming from adverse state regulations concerning labour cost and the taxation system. Another major obstacle is lack of financial support and low quality of human capital. In relation to these obstacles several areas for improvement can be identified. Particular emphasis should be placed on investment in human capital in the form of training and increasing the



knowledge of staff in order to overcome the obstacle that is the lack of suitable candidates for employees, and poorly qualified staff. Permanent cooperation with entrepreneurs should be established, aimed at monitoring the employers' demand for workers and skills they require of the candidates. This could take the form of a regular (e.g. quarterly) survey among local employers studying their employment needs. The results of such surveys would translate into a comprehensive picture of the local job market and could help the District Labour Office make an informed choice of the training and courses they offer.

Moreover, in order to make long-term improvements to the entrepreneur's situation, changes would have to be introduced at the macro level, i.e. in the country's economic system. The most beneficial step would be lowering monthly social insurance contributions and a simplification of business law and the taxation system. These measures, however, are not possible to implement at local level.

Asked about the most desirable form of support, most of the entrepreneurs expressed interest in grants for investments, free training and free counselling as well as grants to obtain certificates. As regards receiving help, the most criticized aspects were insufficient information regarding available funding and the complexity of the applications. Another obstacle business owners frequently face is lack of sufficient funds to carry out various projects and problems with ensuring and securing their own contribution when applying for a grant. The above information should be used when planning support for local entrepreneurs. It is clear that most of them highly appreciate external forms of assistance but have difficulty obtaining it. A practical solution would be better access to points providing free counselling to entrepreneurs, as well as providing them with substantial assistance in writing applications for grants. As there are already a number of institutions providing assistance to entrepreneurs in the area, we should seek to promote them as widely as possible. One of the possible methods of promotion could be a full-scale information campaign in the local media about services provided by the following institutions: Agencja Rozwoju Lokalnego SA w Jaworznie³⁸ /Local Development Agency in Jaworzno/, Fundusz Górnośląski SA w Katowicach /Upper Silesia Fund in Katowice/, Agencja Rozwoju Lokalnego SA w Sosnowcu /Local Development Agency in Sosnowiec/, Śląski Regionalny Fundusz Poręczeniowy Sp. z o.o. w Katowicach³⁹ /Silesian Regional Guarantee Fund in Katowice/ and Chrzanowska Izba Gospodarcza⁴⁰ /Chamber of Commerce in Chrzanów/. It would also be particularly useful to provide financial assistance in the form of microloans or soft loans, which would help the entrepreneurs overcome financial difficulties when applying for grants.

Results of the study suggest that the majority of obstacles and limitations that entrepreneurs experience are external in character, i.e. they are beyond the entrepreneurs' control (macroeconomic situation, legislation etc.). They do not seem to acknowledge the importance of internal factors that may grossly influence the development of their

38 www.arl-jaworzno.com.pl.

39 <http://www.chrzanowskaizba.pl/>.

40 <http://www.jaworzno.pl/gospodarka/przedsiębiorca/fundusze-pozyczkowe-dla-przedsiębiorców>.



business. Results of expert analysis⁴¹ suggest, however, that it is mental inhibitions, management problems and lack of cooperation between business entities that hinder the development of Polish businesses more than anything else. Therefore, it is crucial to raise awareness among potential entrepreneurs during training and to make them realize that modern and open-minded management is a key factor in achieving commercial success.

A multi-faceted evaluation of various aspects of the grant awarding procedure shows that the respondents rated the following aspects highest: waiting time for a tranche of the grant, and requirements for securing the return of the received money. Aspects requiring improvement are the amount of formalities and the length of time for the evaluation of the applications.

The study showed a significant deadweight effect⁴², as half of the beneficiaries declared that even without receiving the grant they would have decided to start up a business. It is important to seek to minimize this effect in the future, and make sure that grants are awarded only to those who otherwise would not take such step.

Both training and counselling services offered to beneficiaries received very positive feedback. It might be a good idea to introduce obligatory training and counselling for all the unemployed who apply for a one-time grant to start a business.

⁴¹ A. Herman, *Wewnętrzne bariery rozwoju małego biznesu*, „Gazeta Prawna”, [in:] <http://forsal.pl/artykuly/441135.herman-wewnetrzne-bariery-rozwoju-malego-biznesu.html> as of 07.08.2010.

⁴² Detailed definition in chapter 6.



Opis zastosowanej metodologii oraz źródła informacji wykorzystywanych w badaniu

W badaniu posłużono się metodami ilościowymi, które ze względu na swoją standaryzację i porównywalność wyników, umożliwiają ustalenie, jak często rozmaite opinie i fakty występują w danej zbiorowości, jakie opinie i poglądy są dominujące, a które mają marginalne znaczenie. Pozwala także na zweryfikowanie hipotez i określenie częstości występowania pewnych zjawisk w badanej próbie.

Narzędziem stosowanym w badaniach ilościowych jest zazwyczaj wystandaryzowany kwestionariusz wywiadu, gdzie liczba zadawanych pytań oraz sposób ich sformułowania są identyczne dla wszystkich respondentów. Taka konstrukcja narzędzia badawczego oparta jest na trzech założeniach: respondenci posługują się podobnym słownictwem, co pozwala sformułować pytania mające takie samo znaczenie dla każdego z nich; wszystkie pytania są sformułowane w formie, która jest jednakowo czytelna dla wszystkich respondentów, oraz kolejność zadawania pytań musi być taka sama dla wszystkich ankietowanych, gdyż pozostałe pytania tworzą kontekst, który powinien być taki sam dla wszystkich uczestników badania⁴³.

W niniejszej analizie posłużono się silnie ustrukturalizowanym kwestionariuszem wywiadu, a więc zawierającym głównie pytania zamknięte. Zastosowanie pytań zamkniętych umożliwia ilościową, statystyczną analizę wyników, a uzyskane informacje są reprezentatywne dla całej populacji przedsiębiorców, którzy skorzystali z jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej w latach 2006-2009.

Prowadząc wywiady, wykorzystano technikę wywiadu osobistego (*face to face*) przy wykorzystaniu klasycznego, papierowego kwestionariusza wywiadu (tzw. techniką PAPI⁴⁴). Polega ona na bezpośredniej relacji interpersonalnej osoby prowadzącej wywiad z respondentem⁴⁵. Odpowiednio przeszkoleni ankieterzy prowadzili bezpośrednio rozmowy z respondentami – założycielami badanych przedsiębiorstw – posługując się opisanym powyżej kwestionariuszem. Zaletą tej techniki badawczej jest znaczny stopień kontroli sytuacji, w jakiej prowadzony jest wywiad, a także uzyskiwanie bardziej pełnych i szczegółowych odpowiedzi⁴⁶. Łącznie techniką tą zrealizowano 180 wywiadów. Podczas badania zagwarantowano ankietowanym pełną anonimowość, co przełożyło się na uzyskanie danych o wysokiej jakości i rzetelności. Zebrane w ten sposób dane zostały poddane analizie statystycznej w programie SPSS.

⁴³ Ch.F.D. Nachmias, *Metody badawcze w naukach społecznych*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2001, s. 249-251.

⁴⁴ PAPI, z ang. *Paper and Pencil Interview*, jest najbardziej tradycyjną techniką stosowaną przy realizacji badań ilościowych, polegającą na przeprowadzaniu wywiadów z respondentami z wykorzystaniem papierowego kwestionariusza.

⁴⁵ *Ibidem*, s. 249-250.

⁴⁶ *Ibidem*, s. 255.



Dobór próby

W badaniu zastosowano losowy dobór próby. Operat do badania stanowiła lista beneficjentów PUP, którzy otrzymali jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej w latach 2006-2009. Do końca roku 2009 PUP w Jaworznie udzielił takiego wsparcia 355 osobom, natomiast niniejsze badanie obejmuje 61% tej populacji, tj. 218 beneficjentów.



Przykładowa dokumentacja fotograficzna

Rysunek 1 60- Knapik Katarzyna ul. Cyprysowa 11a (stylizacja paznokcia)



Rysunek 2 83- Sarlej Mariusz ul. Farna 4 (doradztwo prawno-gospodarcze)





Rysunek 3 162- Słowik Anna ul. Krótka 9 (agencja obrotu nieruchomości)



Rysunek 4 Katowice, ul. Panewnicka 39A – sklep odzieżowy





Bibliografia

1. Bienias S., *Podstawowe informacje o ewaluacji*, [w:] [http://www.funduszezstrukturalne.gov.pl/NR/rdonlyres/BC7BE9E0-60FB-4484-89C2-886784D0FD59/43518/Stanislaw Bienias Podstawy ewaluacji Kryteria ewaluacji. pdf](http://www.funduszezstrukturalne.gov.pl/NR/rdonlyres/BC7BE9E0-60FB-4484-89C2-886784D0FD59/43518/Stanislaw%20Bienias%20Podstawy%20ewaluacji%20Kryteria%20ewaluacji.pdf) z dn. 14.03.2011.
2. Bratnicki P., Kozłowski M., *Czynniki wpływające na kształtowanie przedsiębiorczości w kontekście badań Global Entrepreneurship Monitor*, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, [w:] http://www.fundacja.edu.pl/przedsiębiorczosc/_referaty/sesja_IIIb/27.pdf z dn. 13.03.2011.
3. Gawrycka M., Wasilczuk J., Zwiech P., *Szklany sufit, ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, CEDEWU Wyd. Fachowe, Warszawa 2007.
4. Herman A., *Wewnętrzne bariery rozwoju małego biznesu*, „Gazeta Prawna”, [w:] http://forsal.pl/artykuly/441135,herman_wewnetrzne_bariery_rozwoju_malego_biznesu.html z dn. 07.08.2010.
5. Klonowski D., *Innowacyjność sektora MSP w Polsce. Rządowe programy wsparcia a luka finansowa*, Ernst & Young Sprawne Państwo, Warszawa 2009, [w:] www.jci.pl/attachments/033_Innowacyjnosc_sektora_MSP.pdf z dn. 13.03.2011.
6. Lublińska-Kasprzak B., *Przedsiębiorczość kobiet* (prezentacja), [w:] http://www.uprp.pl/rozne/Prezentacje_konferencja_25-26_marca2010/B.Lubli%C5%84ska-Kasprzak.pdf z dn. 13. 03. 2011.
7. Nachmias Ch.F.D., *Metody badawcze w naukach społecznych*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2001.
8. Piątkowski W., *Bariery rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw*, [w:] <http://o.spoti.pl/Documents/2e/6c/f5/44/d3/65/b4/60/ef/d7/f4d27f7fcea9/14.pdf?id=5504>
9. Reszke I., *Nierówności płci w teoriach*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 1991.
10. Starczewska-Krzysztozek M., *Bariery rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, Biuro Analiz Sejmowych, nr 4(28), 27 lutego 2008, [w:] [http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/C5322ED5A2F2D077C12573F400399B54/\\$file/infos_028.pdf](http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/C5322ED5A2F2D077C12573F400399B54/$file/infos_028.pdf)
11. Szarucki M., *Motywacje pozytywne w procesie tworzenia przedsiębiorstwa*, [w:] http://www.naukaigospodarka.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=319%3Amotywacje-pozytywne-w-procesie-tworzenia-przedsiębiorstwa&catid=39%3Aartykuly&Itemid=108&lang=pl z dn. 13.03.2011.
12. Walkowska K. (red.), *Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2004-2008*, Informacje i opracowania statystyczne, GUS – Departament Przedsiębiorstw i Cen, Warszawa 2010, [w:] http://www.stat.gov.pl/gus/5840_823_PLK_HTML.htm z dn. 13.03.2011.
13. Wilmańska A. (red.), *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2008-2009*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010, [w:] <http://www.parp.gov.pl/files/74/81/380/9282.pdf> z dn. 13.03.2011.



Inne materiały:

14. *Fundusze pożyczkowe dla przedsiębiorców*, [w:]
<http://www.jaworzno.pl/gospodarka/przedsiębiorca/fundusze-pozyczkowe-dla-przedsiębiorcow> z dn. 29.12.2010.
15. <http://o.spoti.pl/Documents/2e/6c/f5/44/d3/65/b4/60/ef/d7/f4d27f7fcea9/14.pdf> z dn. 13.03.2011.
16. [http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/C5322ED5A2F2D077C12573F400399B54/\\$file/infos_028.pdf](http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/C5322ED5A2F2D077C12573F400399B54/$file/infos_028.pdf) z dn. 13.03.2011.
17. <http://www.arl-jaworzno.com.pl> z dn. 13.03.2011.
18. <http://www.chrzanowskaizba.pl/> z dn. 13.03.2011.
19. http://www.rynekpracy.pl/slownik_1.php/wpis.107 z dn. 13.03.2011.
20. http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-3088.htm z dn. 13.03.2011.
21. INFORMACJA SYGNALNA dotycząca poziomu bezrobocia oraz działań PUP Jaworzno
<http://www.pupjaworzno.internetdsl.pl/> z dn. 13.03.2011.
22. POLSKA KLASYFIKACJA DZIAŁALNOŚCI (PKD 2007), [w:]
http://www.stat.gov.pl/klasyfikacje/pkd_07/pkd_07.htm z dn. 13.03.2011.



Spis tabel, wykresów oraz rysunków

Tabela 1. Główna dziedzina działalności przedsiębiorstw wg sekcji PKD 2007	18
Tabela 2. Główne motywy założenia własnej działalności gospodarczej.....	24
Tabela 3. Główne motywy założenia własnej działalności gospodarczej a wskaźnik „przetrwania”	25
Tabela 4. Ocena poziomu wiedzy dotyczącej prowadzenia przedsiębiorstwa w momencie początkowym (na starcie)	28
Tabela 5. Przyczyny zawieszenia/likwidacji działalności gospodarczej	30
Tabela 6. Przyczyny złej kondycji ekonomicznej firmy w momencie jej zawieszania/likwidacji	36
Tabela 7. Planowane stanowiska pracy (grupy elementarne zgodnie z KZiS)	44
Tabela 8. Planowane działania inwestycyjne.....	48
Tabela 9. Stosowane formy promocji usług/produktów	53
Tabela 10. Przyczyny likwidacji/zawieszenia działalności gospodarczej.....	58
Tabela 11. Ocena przyznawania dotacji finansowej ze strony urzędu pracy	65
Wykres 1. Rok założenia firmy	13
Wykres 2. Źródło finansowania dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej	14
Wykres 3. Wiek respondenta.....	15
Wykres 4. Poziom wykształcenia respondenta.....	17
Wykres 5. Główna dziedzina działalności.....	19
Wykres 6. Wskaźnik „przetrwania”	21
Wykres 7. Ogólna percepcja przygotowania do prowadzenia działalności gospodarczej.....	27
Wykres 8. Aktualny status firmy	31
Wykres 9. Długość życia podmiotów gospodarczych.....	32
Wykres 10. Liczba zatrudnionych pracowników w momencie likwidacji firmy.....	33
Wykres 11. Sytuacja ekonomiczna firmy od momentu założenia do likwidacji/zawieszenia.....	34
Wykres 12. Sytuacja finansowa firmy w momencie jej zawieszenia	35
Wykres 13. Liczba pracowników (bez względu na formę zatrudnienia, łącznie z właścicielem)	37
Wykres 14. Struktura zatrudnienia pracowników (wg liczby osób zatrudnionych)	38
Wykres 15. Zmiany poziomu zatrudnienia od momentu założenia działalności gospodarczej.....	39
Wykres 16. Zmiany w poziomie zatrudnienia od początku założenia działalności gospodarczej w stosunku do aktualnego poziomu zatrudnienia	40
Wykres 17. Plany dotyczące zatrudnienia pracowników (w ciągu najbliższych 12 miesięcy)	41
Wykres 18. Prognozowane zmiany w poziomie zatrudnienia a aktualna liczba pracowników.....	42
Wykres 19. Główne przyczyny zatrudnienia pracowników	43
Wykres 20. Ocena sytuacji ekonomicznej firmy od momentu założenia.....	45
Wykres 21. Prognozowana ocena sytuacji ekonomicznej firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy ...	46
Wykres 22. Prognozowana ocena sytuacji ekonomicznej firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy a ocena sytuacji ekonomicznej firmy od momentu jej założenia	47
Wykres 23. Adekwatność prowadzonej działalności gospodarczej do potrzeb rynku	50
Wykres 24. Porównanie obecnego popytu na produkty/usługi w porównaniu do pierwszego roku prowadzenia działalności.....	51
Wykres 25. Postrzegane bariery rozwoju firmy	55
Wykres 26. Plany likwidacji/zawieszenia prowadzonej działalności gospodarczej.....	57
Wykres 27. Kiedy zamierza Pan(i) zlikwidować/zawiesić prowadzoną działalność gospodarczą?...	58
Wykres 28. Wykorzystywane formy pomocy dla przedsiębiorców.....	59
Wykres 29. Planowane formy pomocy dla przedsiębiorców.....	60
Wykres 30. Postrzegane bariery w pozyskaniu zewnętrznego wsparcia	61



Wykres 31. Oczekiwane formy pomocy przy pozyskiwaniu środków zewnętrznych.....	62
Wykres 32. Ocena wysokości otrzymanej dotacji	64
Wykres 33. Uzależnienie decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej od przyznania dotacji.....	66
Wykres 34. Ocena jakości usług doradczych.....	67
Wykres 35. Ocena przydatności usług doradczych organizowanych przez PUP.....	68
Wykres 36. Ocena jakości szkoleń.....	69
Wykres 37. Ocena przydatności szkoleń.....	70
Rysunek 1 60- Knapik Katarzyna ul. Cyprysowa 11a (stylizacja paznokcia).....	81
Rysunek 2 83- Sarlej Mariusz ul. Farna 4 (doradztwo prawno-gospodarcze).....	81
Rysunek 3 162- Słowik Anna ul. Krótka 9 (agencja obrotu nieruchomości)	82
Rysunek 4 Katowice, ul. Panewnicka 39A – sklep odzieżowy	82