

Kapitał ludzki w działalności gospodarczej pracujących na własny rachunek – determinanta sukcesu czy bariera rozwoju

Anna Bagieńska

Katedra Finansów i Rachunkowości, Wydział Zarządzania, Politechnika Białostocka

W działalności gospodarczej wszystkich podmiotów na rynku ogromne znaczenie odgrywa wiedza, kompetencje i umiejętności, które pozwalają przedsiębiorcom odpowiednio wykorzystać potencjał tkwiący w różnych zasobach materialnych i niematerialnych. Determinantą sukcesu jest m.in. kapitał ludzki, zarówno właściciela jak i pracowników. Dane statystyczne potwierdzają rosnący poziom wykształcenia pracujących na własny rachunek. Najistotniejszą rolę w tworzeniu miejsc pracy mają przedsiębiorcy z wykształceniem wyższym. Ponadto wykształcenie sprawia, że działania przedsiębiorcy są skuteczniejsze w utrzymaniu i rozwoju prowadzonej działalności. Barię w rozwoju działalności staje się nasilający się problem pozyskania pracownika o odpowiednich kwalifikacjach.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, działalność gospodarcza, rozwój

Wprowadzenie

W działalności gospodarczej pracujących na własny rachunek, podobnie jak i innych podmiotów, coraz częściej ogromne znaczenie odgrywa wiedza, kompetencje i umiejętności, które pozwalają przedsiębiorcy odpowiednio wykorzystać potencjał tkwiący w różnych zasobach zarówno materialnych, jak i niematerialnych. Posiadane kwalifikacje, umiejętności i kompetencje przedsiębiorcy i jego pracowników są elementem potencjału wewnętrznego zaangażowanego w prowadzoną działalność gospodarczą. Dzięki wiedzy zmienia się podejście przedsiębiorców do otoczenia – od postawy nastawionej na dopasowanie się do jego wymogów,

robienia tego, czego wydaje się ono oczekiwać, do postawy, która zakłada aktywne kreowanie, współtworzenie otoczenia, a nawet wyprzedzenie zachodzących w otoczeniu zmian i tendencji (Piecuch, 2013). Wykorzystanie w działalności wiedzy i posiadanych przez przedsiębiorcę umiejętności określa się mianem przedsiębiorczości intelektualnej (Kwiatkowski, 2000). Jak wynika z ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, przedsiębiorca musi wykonywać swą działalność na własny rachunek i własne ryzyko (Ustawa..., 2004). Do podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą należą uzyskiwane z niej dochody, ale także obciążają go wynikające z niej wszelkie straty.

W roku 2015 osób pracujących na własny rachunek było 2,87 mln (stanowiły one 18% ogółu pracujących w Polsce). Wśród nich 616 tys. zatrudnia pracowników, stając się pracodawcą (GUS, 2015a, s. 81). W związku z tym, że sektor MSP w Polsce jest zdominowany przez mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób, których udział w całkowitej liczbie firm sektora MSP wynosi 95,8%, oraz to, że 1,6 mln z nich to przedsiębiorstwa osób fizycznych, co stanowi 95% ogółu przedsiębiorstw mikro (GUS, 2015c), można założyć z dużym prawdopodobieństwem, że osoby pracujące na własny rachunek i zatrudniające pracowników są jednocześnie zaliczane do mikroprzedsiębiorstw osób fizycznych.

Celem artykułu jest analiza i ocena kapitału ludzkiego w działalności pracujących na własny rachunek w kierunku potencjalnych szans rozwoju biznesu lub barier – w przypadku braku możliwości zatrudnienia pracownika o odpowiednich kwalifikacjach.

Kapitał ludzki w kształtowaniu przedsiębiorczości

Zgodnie z definicją OECD, kapitał ludzki to wiedza, umiejętności, kompetencje i inne atrybuty posiadane przez jednostki, które sprzyjają tworzeniu osobistego, społecznego i ekonomicznego dobrobytu (Auksztol, 2015). W przypadku zatrudniania pracowników w przedsiębiorstwie kapitał ludzki będący w dyspozycji przedsiębiorstwa można zdefiniować jako wykształcenie, kreatywność pracowników. W procesie akumulacji powiększa on swoją wartość dla organizacji i przyczynia się do poprawy jej kondycji ekonomicznej i społecznej oraz wizerunku i wartości firmy. Ludzie stanowią najcenniejszy kapitał i jeden z czynników budowania przewagi konkurencyjnej każdej organizacji (Juchnowicz, 2014).

W dobie gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach kwalifikacje i umiejętności właścicieli i pracowników w poszukiwaniu szans rozwoju, źródeł finansowania, dostawców, odbiorców, współpracy z innymi przedsiębiorcami są podstawą działań rozwojowych wszystkich podmiotów prowadzących działalność

gospodarczą. Jak zauważył P.F. Drucker, rola wiedzy w procesach gospodarowania będzie stopniowo i systematycznie rosła (Drucker, 1992). Kapitał intelektualny w połączeniu z kapitałem finansowym zapewniają przewagę konkurencyjną i są niezbędnymi determinantami rozwoju (Campbell, Coff, Kryscynski, 2012; Mayo, 2001; Fitz-enz, 2001).

Zespół składników materialnych i niematerialnych umożliwiających realizację przez przedsiębiorcę celów jego działalności określa się mianem potencjału przedsiębiorczości (Kasiewicz, 2004). Potencjał ten tworzą m.in. zasoby wewnętrzne przedsiębiorcy, którymi są środki produkcji, sami ludzie oraz ich wiedza (Grzegorzewska-Mischka, 2010). Ze względu na to, że zasoby wewnętrzne stanowią jedną z podstaw rozwoju przedsiębiorstwa oraz pozwalają konkurować i utrzymać dobrą pozycję na rynku, ważne jest określenie, które z nich są najważniejsze i które należy rozwijać, aby zapewnić sukces w przyszłości. Elementem bardzo istotnym i podlegającym analizom jest kapitał ludzki (wykształcenie, wiedza, umiejętności) pracowników będących do dyspozycji przedsiębiorcy. Kapitał ludzki przedsiębiorstwa wpływa na wzrost posiadanych przez podmiot składników potencjału przedsiębiorczości (Oniszczyk-Jarząbek, 2013). Bardzo ważny jest także kapitał intelektualny samego przedsiębiorcy–pracującego na własny rachunek (pracodawcy lub samozatrudnionego).

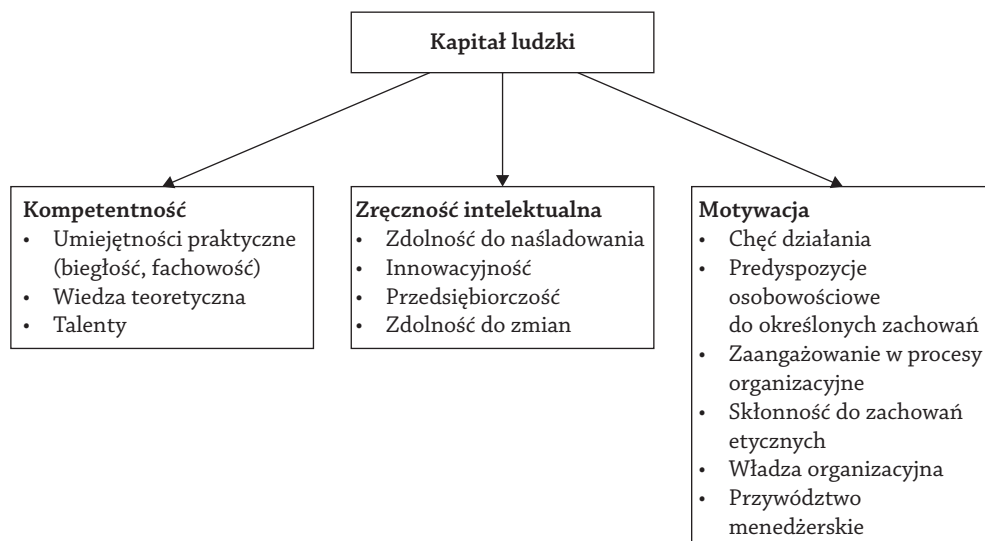
Ponieważ w teorii kapitału ludzkiego wykształcenie jest uznawane za najważniejszy czynnik podnoszący umiejętności człowieka, twórcy tej teorii formułują tezę, iż poziom wykształcenia jest dodatnio skorelowany z dochodami (zarobkami). Argumentują bowiem, że edukacja – powiększając umiejętności – przyczynia się do wzrostu produktywności człowieka. Z kolei wyższa produktywność jest następnie nagradzana poprzez wyższe wynagrodzenia (Schultz, 1961).

Pracujący na własny rachunek często nie postrzegają siebie i swoich pracowników w kategorii kapitału ludzkiego, który – prawidłowo angażowany i rozwijany – przyczynia się do sukcesu ich biznesu. Z badań wynika, że z roku na rok wzrasta świadomość wszystkich przedsiębiorców, iż kapitał ludzki tworzy wartość dla ich przedsiębiorstwa. Najmniejszą uwagę zwracają na ten fakt mikroprzedsiębiorcy (NKL, 2015). Na kapitał ludzki składa się wiele elementów, które pokazano na rysunku 1.

Najważniejszą cechą kapitału ludzkiego przedsiębiorcy jest jego nierozzerwalny związek z osobą ludzką. Nie jest możliwe oddzielenie człowieka od jego kapitału. Kapitał jest więc czynnikiem, który w wymiarze jednostkowym stanowi źródło przewagi konkurencyjnej. Kompetencje są wynikiem otrzymanego wykształcenia oraz rozwoju poprzez szkolenia i doświadczenie. Dostrzeżenie w działalności przedsiębiorczej znaczenia wiedzy i innych zasobów niematerialnych sprawia, że w działalności gospodarczej dąży się do innowacyjności i nowych

lepszemu rozwiązaniu organizacyjnym, buduje się kapitał społeczny i organizacyjny. P.F. Drucker wiązał z przedsiębiorczością nowe możliwości tworzenia bogactwa, dzięki przyczynianiu się do kreowania siły nabywczej. Autor ten twierdzi, że przedsiębiorczość nie ma naturalnego i spontanicznego charakteru, ale jest świadomą pracą wykorzystującą wiedzę, kompetencje i dotychczasowe doświadczenie (Drucker, 2002).

Rysunek 1. Struktura kapitału ludzkiego



Źródło: Bratnicki, Strużyńska (2001).

W modelu rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw N. Churchila i V. Levisa wyróżniono kilka stymulatorów, do których m.in. należą (Machaczka, 1998):

- zasoby osobowe, czyli liczba i kwalifikacje zatrudnionych osób,
- zasoby finansowe, możliwości zaciągania pożyczek, rezerwy pieniężne i gotówkowe,
- zasoby systemowe, czyli system informacyjny i zarządzania przedsiębiorstwa,
- zasoby biznesowe, czyli relacje z dostawcami i udział w rynku.

Pozostałe czynniki są związane z cechami podmiotu gospodarczego. Obejmują one np. motywację określającą podejście do samego siebie i firmy, zdolność do działania, czyli umiejętność samodzielnego realizowania zadań z dziedziny innowacji, marketingu, zarządzania czy produkcji, zdolności strategiczne oznaczające myślenie perspektywiczne, analizowanie mocnych i słabych stron oraz okazji i zagrożeń, zdolności menedżerskie, czyli umiejętność kierowania pracą innych ludzi, chęć do delegowania odpowiedzialności i uprawnień (Machaczka, 1998).

Na każdym z etapów rozwoju przedsiębiorstwo staje w obliczu nowych wyzwań i problemów. Zdolność właściciela do samodzielnego realizowania zadań maleje wraz z rozwojem firmy. Zwiększa się natomiast znaczenie kwalifikacji pracowników oraz umiejętność delegowania zadań, uprawnień i odpowiedzialności przez przedsiębiorcę. Badania przeprowadzone przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości wśród kadry zarządzającej pokazały, że jakość kapitału ludzkiego (wykształcenie pracowników) ma istotne znaczenie dla innowacyjności przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwa z większym udziałem pracowników z wykształceniem wyższym są bardziej skłonne do wdrażania innowacji (Plawgo, Kornecki, 2010; Kożuch, Plawgo, 2012). Innowacyjność i rozwój każdej działalności gospodarczej zależy od wewnętrznego potencjału, jakim jest kapitał ludzki będący do dyspozycji przedsiębiorcy oraz zasoby finansowe (Bagieńska, 2013).

Z wywiadów przeprowadzonych wśród kadry menedżerskiej przedsiębiorstw z sektora IT w Polsce wynika, że kapitał ludzki oraz kapitał finansowy są kluczowymi zasobami w firmie (Rundo, 2013). Menedżerowie podkreślają, że kluczem do sukcesu każdej firmy są zasoby ludzkie, dlatego inwestycje w nie są istotne z punktu widzenia nie tyle operacyjnej działalności bieżącej, ile z perspektywy rozwoju. Natomiast zasoby finansowe zostały wysoko sklasyfikowane z następujących względów:

- jest to czynnik bezpośrednio umożliwiający rozwój kapitału ludzkiego poprzez inwestycje w niego,
- dzięki dostępności wystarczającej ilości kapitału finansowego przedsiębiorstwa mogą sobie pozwolić na skuteczne poszukiwanie odpowiednich zasobów ludzkich (poprzez własne narzędzia lub agencje rekrutacyjne),
- zasoby finansowe na odpowiednim poziomie ułatwiają utrzymanie płynności finansowej zwłaszcza nowym przedsiębiorstwom, którym trudno jest pozyskać zewnętrzne źródła finansowania,
- dostępność zasobów finansowych pozwala na wdrażanie nowych projektów w przedsiębiorstwie.

Analiza potencjału wewnętrznego pracujących na własny rachunek

Na pierwszym etapie badania została przeprowadzona analiza potencjału wewnętrznego pracujących na własny rachunek w Polsce na podstawie analizy danych statystycznych GUS dotyczących poziomu i struktury wykształcenia pracujących w latach 2007–2014, publikowanych cyklicznie w opracowaniu *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*. Zgodnie z metodologią badań GUS, do

grupy pracujących na własny rachunek, w tym pracodawców (pracujących na własny rachunek i zatrudniających co najmniej jednego pracownika), zalicza się właścicieli i współwłaścicieli gospodarstw rolnych, właścicieli i współwłaścicieli podmiotów prowadzących działalność gospodarczą poza gospodarstwami rolnymi, inne osoby pracujące na własny rachunek, np. osoby wykonujące wolne zawody, osoby wykonujące prace nakładczą, agentów, duchownych (GUS, 2008). Celem tego etapu badania była ocena zmian potencjału wewnętrznego obejmującego wykształcenie jako czynnik wpływający na jakość kapitału ludzkiego i determinantę sukcesu prowadzonej działalności.

W celu analizy i porównania wewnętrznego potencjału pracujących w kolejnych latach został obliczony indeks wykształcenia wg wzoru:

$$I = \sum_{pw=1}^n \left(W_{pw} \cdot \frac{P_{pw}}{P_o} \right),$$

I – indeks wykształcenia dla danej grupy pracujących

pw – poziom wykształcenia ($n = 1, \dots, 4$), przy czym: 1 – wyższe, 2 – średnie ogólnokształcące i zawodowe, 3 – zasadnicze zawodowe, 4 – gimnazjalne, podstawowe

W_{pw} – waga dla poszczególnych poziomów wykształcenia (5 – wyższe, 4 – średnie ogólnokształcące i zawodowe, 3 – zasadnicze zawodowe, 2 – gimnazjalne, podstawowe)

P_{pw} – pracujący z badanym poziomem wykształceniem w danej grupie pracujących
Im wyższy poziom zaproponowanego indeksu, tym wyższy udział w strukturze pracujących w danej grupie pracowników z coraz wyższym poziomem wykształcenia.

Za pomocą współczynnika korelacji został oceniony związek między poziomem wykształcenia pracujących na własny rachunek, mierzonym za pomocą indeksu wykształcenia, a przychodami na 1 pracującego w przedsiębiorstwach sektora MSP.

Na dalszym etapie analizy zostały ocenione trudności podażowe dotyczące braku pracowników oraz środków finansowych zgłaszane przez przedsiębiorstwa funkcjonujące na rynku do 5 lat. Dane statystyczne, publikowane w opracowaniach GUS pt. *Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw*, prezentują wyniki badań na ten temat prowadzonych w latach 2001–2014. Analiza pozwoliła zrealizować kolejny cel, jakim jest ocena trudności podażowych w zakresie braku wykwalifikowanych pracowników i niedostatecznych środków finansowych przez przedsiębiorstwa osób fizycznych w kolejnych pięciu latach ich istnienia.

Wykształcenie jako determinanta tworzenia i rozwoju kapitału ludzkiego pracujących na własny rachunek w latach 2007–2014

W roku 2014 pracownicy najemni w Polsce stanowili grupę 12 439 tys. osób. W tym samym okresie osoby pracujące na własny rachunek to 2860 tys. osób, w tym 652 tys. zatrudnia pracowników. Odsetek samozatrudnionych średnio w Unii Europejskiej to 13,5%. Liczba samozatrudnionych w 2014 r. była większa w Grecji (30%) i Wielkiej Brytanii (22%) (<http://gazetapraca.pl>). Pracujący na własny rachunek stanowili 18% ogółu pracujących w 2014 r. w Polsce. Pracodawcy to ok. 22% pracujących na własny rachunek. Liczba pracujących na własny rachunek w latach 2007–2014 nie wykazywała istotnych zmian. Była ona na poziomie ok. 3 mln osób (tabela 1). Istotną różnicę można zauważyć dopiero wówczas, gdy porówna się dane z 2014 r. z danymi z 2002 r. (2098 tys.) – przyrost o 36%.

Tabela 1. Pracujący na własny rachunek w latach 2007–2014 (w tys.)

Wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ogółem (w tys.)	2 952	2 965	3 035	3 005	3 071	3 029	2 891	2 860
w tym pracodawcy (w tys.)	626	632	680	679	681	642	658	652
Pracodawcy w % ogółu pracujących na własny rachunek	21,2	21,3	22,4	22,6	22,2	21,2	22,8	22,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS (2007–2014).

Pracujący na własny rachunek legitymowali się różnym poziomem wykształcenia. Największy odsetek w badanym okresie stanowili przedsiębiorcy z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W roku 2007 było to 34% ogółu pracujących na własny rachunek, w latach 2008–2009 odsetek ten wzrósł do 37%, następnie zmniejszył się do 32% w 2014 r. Stabilny odsetek (ok. 28%) przedsiębiorców miało wykształcenie policealne i średnie zawodowe oraz średnie ogólnokształcące (7%). W badanym okresie zauważono systematyczny wzrost z roku na rok odsetka osób z wyższym wykształceniem (z 15% w 2007 r. do 25% w 2014 r.). Jest to bardzo pozytywny trend, świadczący o rozwoju kapitału własnego przedsiębiorcy. Liczba osób z wyższym wykształceniem pracujących na własny rachunek wzrosła z 444 tys. w 2007 r. do 705 tys. w 2014 r. Strukturę pracujących na własny rachunek w latach 2007–2014 wg poziomu wykształcenia przedstawiono na rysunku 2.

Jak już wspomniano, co piąty pracujący na własny rachunek zatrudnia pracowników, staje się więc pracodawcą. W roku 2004 29% pracodawców prowadziło działalność handlową, 16% pracowało w sekcji budownictwo, 14% w przetwórstwie przemysłowym, 6% w transporcie.

Rysunek 2. Struktura pracujących na własny rachunek w latach 2007–2014 wg poziomu wykształcenia



Źródło: obliczenia i opracowanie własne na podstawie GUS (2007–2014).

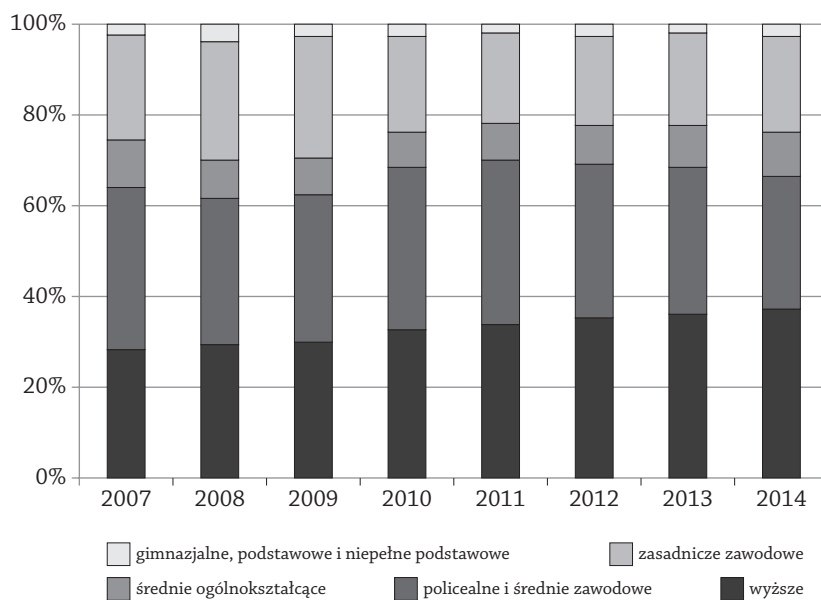
W dalszej części analizy zostanie określony poziom wykształcenia przedsiębiorców–pracodawców w latach 2007–2014. Na rysunku 3 przedstawiono strukturę pracodawców wg poziomu wykształcenia.

W roku 2007 największy odsetek pracodawców (36%) miało wykształcenie policealne i średnie zawodowe, 28% – wyższe i 23% – zasadnicze zawodowe. W kolejnych latach zmniejsza się udział pracujących na własny rachunek z wykształceniem zawodowym aż do 21% w 2014 r. oraz z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym do 29% w tymże roku. Rośnie natomiast aż o 9 pkt proc. odsetek pracujących na własny rachunek z wykształceniem wyższym. Przedstawione dane statystyczne świadczą o rosnącej roli przedsiębiorców z wykształceniem wyższym w tworzeniu miejsc pracy w prowadzonej na własny rachunek działalności gospodarczej.

Najczęstszy profil wykształcenia w każdej grupie pracujących to inżynieria, procesy produkcyjne i budownictwo (44% pracodawców, 41% samozatrudnionych

i 37% pracowników najemnych). Równie wysoki odsetek pracujących w Polsce ma wykształcenie z zakresu nauk społecznych, ekonomii i prawa (19% pracowników najemnych, 18% pracodawców i 13% samozatrudnionych). Programy ogólne wskazało 17% samozatrudnionych, 12% pracodawców, 15% pracowników najemnych (GUS, 2015a, s. 102).

Rysunek 3. Struktura pracujących na własny rachunek–pracodawców w latach 2007–2014 wg poziomu wykształcenia



Źródło: obliczenia i opracowanie własne na podstawie GUS (2007–2014).

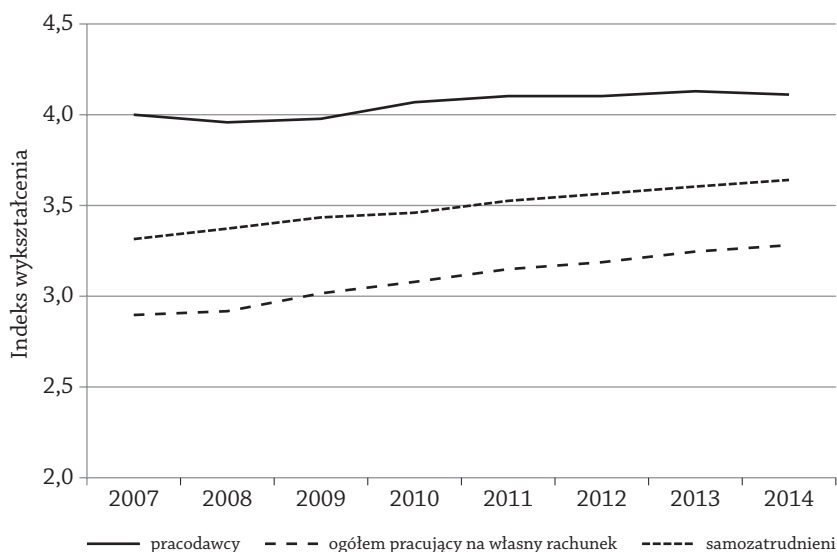
Na podstawie obliczonego indeksu wykształcenia (rysunek 4) dla ogółu pracujących na własny rachunek, w tym dla grupy pracujących na własny rachunek zatrudniających pracowników (pracodawców) oraz pracujących na własny rachunek nie zatrudniających pracowników (tzw. samozatrudnionych) jest wyraźnie widoczne, że pracodawcy legitymują się wyższym poziomem wykształcenia niż samozatrudnieni i pracujący na własny rachunek ogółem. Ponadto, wykształcenie pracujących na własny rachunek jest coraz wyższe z roku na rok.

Rosnący poziom wykształcenia pracujących na własny rachunek wzmacnia potencjał wewnętrzny przedsiębiorcy, co sprawia, że jego działania są skuteczniejsze w utrzymaniu i rozwoju prowadzonej działalności.

Współczynnik korelacji wskazuje na silną zależność między poziomem wykształcenia pracujących na własny rachunek ogółem (indeks) a przychodami na

jednego pracownika w przedsiębiorstwach sektora MSP ($R = 0,99$). Wykształcenie ma także duży wpływ na produktywność w firmach mikro ($R = 0,977$), małych ($R = 0,970$) oraz średnich ($R = 0,96$). Współczynnik korelacji indeksu wykształcenia pracodawców wskazuje także na dużą zależność między ich poziomem a przychodami na jednego pracownika w przedsiębiorstwach sektora MSP ($R = 0,944$), w firmach mikro ($R = 0,92$), małych ($R = 0,91$) i średnich ($R = 0,92$). Przeprowadzone obliczenia potwierdzają, że im więcej w strukturze pracujących na własny rachunek osób z wyższym poziomem wykształcenia, tym lepsze rezultaty osiągają przedsiębiorstwa bez względu na wielkość. Wraz z poziomem kwalifikacji wzrasta produktywność pracy.

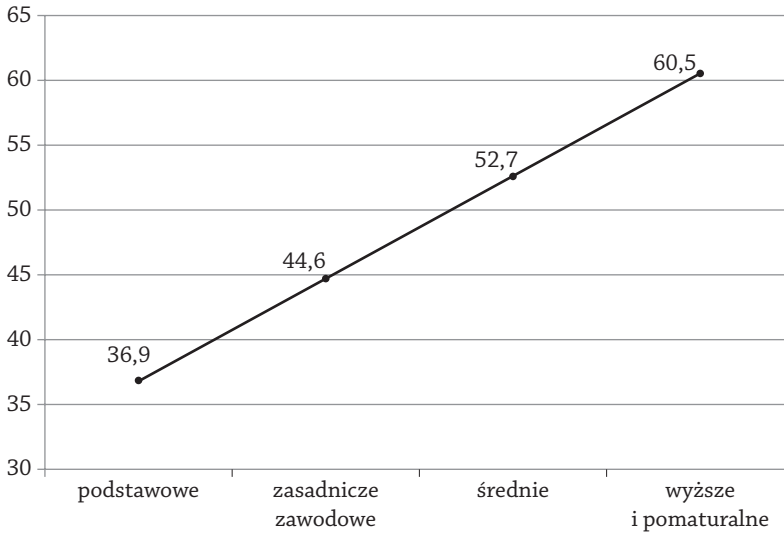
Rysunek 4. Indeks wykształcenia pracujących na własny rachunek w latach 2007–2014



Źródło: obliczenia i opracowanie własne na podstawie GUS (2007–2014).

Ponadto, jak pokazały badania GUS, wskaźnik przeżycia przedsiębiorstw osób fizycznych jest najwyższy dla przedsiębiorstw, których właściciel ma wykształcenie wyższe (rysunek 5). poziom wykształcenia ma bardzo duży wpływ na okres „przeżycia” przedsiębiorstw. W okresie trzech lat 36,9% osób z wykształceniem podstawowym utrzymało swoją działalność, ale aż 60,5% z wykształceniem wyższym. Wiek właściciela nie miał natomiast istotnego znaczenia. Wskaźnik przeżycia przedsiębiorstw osób fizycznych wg wieku właściciela nie zmieniał się istotnie w poszczególnych grupach wiekowych.

Rysunek 5. Wskaźnik przeżycia przedsiębiorstw osób fizycznych powstałych w 2011 r. i nadal aktywnych w 2014 r. wg poziomu wykształcenia właściciela (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS (2014).

Brak wykwalifikowanych pracowników barierą w rozwoju przedsiębiorczości

Wśród barier rozwoju polskich małych i średnich przedsiębiorstw wymienia się wiele czynników i zjawisk występujących w otoczeniu przedsiębiorcy oraz bezpośrednio z nim związanych. Przedmiotem zainteresowania tego artykułu są trudności wewnętrzne funkcjonowania, określane jako podażowe. W badaniach GUS zaliczono do nich trudności związane z niedostateczną technologią, niedostateczne środki finansowe, trudności w ściąganiu należności, ograniczony dostęp do kredytów, brak surowców oraz brak wykwalifikowanej siły roboczej. W badaniach nad rozwojem przedsiębiorczości w Polsce najczęściej uwaga jest skupiona na trudnościach związanych z otoczeniem prawno-podatkowym, trudnościami w pozyskaniu źródeł finansowania (Wolański, 2013; Grzegorzewska-Mischka, 2010). Tymczasem bardzo istotnym problemem, z jakim borykają się przedsiębiorcy w Polsce, jest brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Z problemem tym trudniej jest uporać się zwłaszcza małym przedsiębiorcom o ograniczonych

środkach finansowych, którzy z jednej strony nie są w stanie przeprowadzić właściwego procesu selekcji i rekrutacji, z drugiej zaś nie mogą zaoferować wysokich płac. Poza brakiem pracownika na lokalnym rynku pracy, główną przyczyną jest brak odpowiednich środków finansowych (Bagieńska, 2012).

Z badań GUS wynika, że średni udział kosztów w przychodach w jednostkach mikro w 2013 r. wynosił 88,3%. W sekcji handel i naprawa pojazdów samochodowych, w której największy odsetek firm mikro prowadzi działalność, wskaźnik ten wyniósł 94,9%. Wysoki wskaźnik kosztochłonności wskazuje na niską rentowność prowadzonej działalności gospodarczej i na ograniczone w związku z tym możliwości oferowania wyższego wynagrodzenia poszukiwanym kandydatom do pracy.

W tabeli 2 zestawiono wyniki badania GUS przedstawiające wybrane rodzaje trudności podażowych w zakresie braku wykwalifikowanych pracowników i niedostatecznych środków finansowych, zgłaszane przez badane przedsiębiorstwa powstałe w okresie do 5 lat od daty badania.

Tabela 2. Odsetek przedsiębiorstw osób fizycznych zgłaszających trudności podażowe w zakresie braku wykwalifikowanych pracowników i niedostatecznych środków finansowych, wg okresu istnienia (w % wskazań)

Rodzaj trudności	Rok badania	Rok istnienia				
		pierwszy	drugi	trzeci	czwarty	piąty
Brak wykwalifikowanej siły roboczej	2005	11,1	18,3	19,4	15,2	b.d.
	2012	20,8	17,5	31,1	25,6	29,3
	2014	18,7	40,4	19,2	14,2	18,2
Niedostateczne środki finansowe	2005	78,4	84,6	76,5	74,3	b.d.
	2012	79,5	85,5	73,8	77,9	79,2
	2014	83,9	70,5	68,5	77,7	73,5

Źródło: opracowanie na podstawie GUS (2006); GUS (2012); GUS (2014).

Analiza tabeli 2 wskazuje, że firmy powstałe w 2001 r. i funkcjonujące w kolejnych czterech latach wskazywały trudności w pozyskaniu pracownika o odpowiednich kwalifikacjach, ale odsetek wskazań był dużo niższy niż w przedsiębiorstwach powstałych później. Z badań przeprowadzonych w latach 2012 i 2014 wynika, że problem pozyskania pracownika nasila się. Największy odsetek (40,4%) firm powstałych w 2012 r. i prowadzących działalność w 2014 r. miało takie trudności. Nie można natomiast stwierdzić, że wraz z okresem prowadzenia działalności trudności te maleją lub rosną. Największą trudnością polskich przedsiębiorstw

jest brak środków finansowych na prowadzenie działalności. Wskazuje takie problemy od 68% do 85% badanych przedsiębiorstw. Niedostatecznie wysoki poziom nadwyżki finansowej jest jedną z przyczyn powodujących ograniczanie kosztów wynagradzania potencjalnych pracowników oraz brak środków na szkolenia. Ponadto, jak podkreśla Z. Janowska, niedostateczne kierowanie zespołami ludzkimi sprawia, że dochodzi do marnotrawstwa unikalnych kwalifikacji, które mogłyby pomóc w osiągnięciu przewagi konkurencyjnej (Janowska, 2015). Z jednej strony, skokowy wzrost liczby studentów i absolwentów szkół wyższych spowodował powstanie swoistej nadwyżki wykształcenia przy jednoczesnym niedoborze pracowników do wykonywania prac prostych (Orczyk, 2015). Z drugiej zaś, pomimo wysokiej podaży absolwentów na rynku pracy przedsiębiorcom trudno pozyskać specjalistów o odpowiednich kwalifikacjach i kompetencjach. Badania pokazują, że prowadzenie działalności gospodarczej na własny rachunek wymaga jeśli nie zatrudnienia odpowiednich osób, to współpracy w ramach outsourcingu np. z biurem rachunkowym, by pozyskać profesjonalną wiedzę niezbędną do prowadzenia rozliczeń podatkowych, analizy wyników finansowych itp. (Bagieńska, 2015).

Podsumowanie

Z przeprowadzonej analizy danych statystycznych dotyczących poziomu wykształcenia pracujących na własny rachunek wynika, że:

- wykształcenie pracujących na własny rachunek jest coraz wyższe z roku na rok, przy czym wzrost poziomu wykształcenia obserwowany w ostatnich latach w Polsce nie tylko spowodował wzrost podaży pracowników najemnych o wyższych kwalifikacjach, lecz także to, iż osoby podejmujące działalność na własny rachunek legitymują się coraz wyższym poziomem wykształcenia; wiedza zdobyta podczas edukacji w połączeniu z możliwościami prawno-finansowymi zachęca do podejmowania pracy dającej większe poczucie samodzielności i samorealizacji niż praca najemna;
- w grupie pracujących na własny rachunek zatrudniający pracowników (pracodawcy) legitymują się wyższym poziomem wykształcenia niż samozatrudnieni (nie zatrudniający pracowników), co potwierdza rosnącą rolę przedsiębiorców z wykształceniem wyższym w tworzeniu miejsc pracy w prowadzonej na własny rachunek działalności gospodarczej; wykształcenie, doświadczenie i zdobyte kompetencje pozwalają na rozwój firmy i konieczność zatrudniania pracowników; kapitał ludzki pracujących na własny rachunek, zaangażowany

w realizowaną działalność gospodarczą, wymaga wykorzystania kapitału ludzkiego pracowników będącego w dyspozycji przedsiębiorcy;

- rosnący poziom wykształcenia pracujących na własny rachunek wzmacnia potencjał wewnętrzny przedsiębiorcy, co sprawia, że jego działania są skuteczniejsze w utrzymaniu i rozwoju prowadzonej działalności (największy odsetek firm, których właściciele mają wyższe wykształcenie, utrzymuje się na rynku);
- problem pozyskania pracownika o odpowiednich kwalifikacjach nasila się i dotyczy zarówno pracowników o niskich kwalifikacjach, jak i specjalistów; w badanych latach 2001–2014 utrzymuje się wysoki poziom trudności podażowych dotyczących niedostatecznych środków finansowych; trudności finansowe nie są skorelowane z brakiem pracowników, co znaczy, że np. niższy odsetek wskazań dotyczących niedostatecznych środków finansowych nie przyczynia się do powstania mniejszego problemu z pozyskaniem pracowników.

Podsumowując, należy stwierdzić, że kapitał ludzki przedsiębiorców prowadzących działalność na własny rachunek w badanym okresie, mierzony poziomem ich wykształcenia, wzrasta z roku na rok. Wzmacnia w ten sposób wewnętrzny potencjał rozwojowy prowadzonej działalności, determinuje rozwój, który wymaga zatrudnienia pracowników. Przedsiębiorstwa osób fizycznych zatrudniające pracowników borykają się z coraz większymi trudnościami w pozyskaniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Trudności te nie zależą od tego, czy są to firmy z dwu-, trzy- czy pięcioletnim stażem. Wzmogły się natomiast w porównaniu z okresem 2001–2005. Wpływ na to ma wiele czynników wewnętrznych i zewnętrznych, które trudno ustalić na podstawie przytoczonych danych statystycznych. Można jednak zasugerować stwierdzenie, że w wyniku trudności z zatrudnieniem odpowiednich pracowników, kapitał ludzki będący w dyspozycji przedsiębiorcy nie będzie sprzyjał budowaniu wartości przedsiębiorstwa i stanie się barierą, a nie szansą na rozwój. Nie należy jednak zniechęcać ludzi młodych do kształcenia się, ale starać się tak rozwijać programy nauczania, aby wyposażały absolwenta w wiedzę teoretyczną i praktyczną.

Bibliografia

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski w I kw. 2015* (2015a). Warszawa: GUS.
Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kw. 2007 (2008). Warszawa: GUS.
Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kw. 2008 (2009). Warszawa: GUS.
Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kw. 2009 (2010). Warszawa: GUS.
Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kw. 2010 (2011). Warszawa: GUS.
Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kw. 2011 (2012). Warszawa: GUS.

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kw. 2012* (2013). Warszawa: GUS
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kw. 2013* (2014). Warszawa: GUS.
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kw. 2014* (2015b). Warszawa: GUS.
- Auksztol, J. (2015). *Kapitał ludzki w Polsce w 2014 r.* Gdańsk: GUS.
- Bagieńska, A. (2012). Kwalifikacje i kompetencje pracowników na współczesnym rynku pracy. *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, 7, 22–31.
- Bagieńska, A. (2015). *The Demand for Professional Knowledge as a Key Factor of the Development of Outsourcing of Financial and Accounting Services in Poland*, referat na konferencję pt. *Contemporary Issues in Business Management and Education '2015*, Wilnius, 12–13.11. Wilnius: Gediminas Technical University.
- Bagieńska, A. (2013). The Role of Human Capital in an Innovative Enterprise in Poland. *Business Trends*, 3, 72–81.
- Bratnicki, M., Strużyna, J. (2001). *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*. Katowice: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Campbell, B.A., Coff, R., Kryscynski, D. (2012). Rethinking Sustained Competitive Advantage from Human Capital. *Academy of Management Review*, 37, 376–395.
- Drucker, P.F. (1992). *Innowacje i przedsiębiorczość, praktyka i zasady*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Drucker, P.F. (2002). They're not Employees. They're People. *Harvard Business Review*, February. <https://hbr.org/2002/02/theyre-not-employees-theyre-people> (15.12.2015).
- Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2014 r.* (2015c). Warszawa: GUS.
- Fitz-enz, J. (2001). *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Grzegorzewska-Mischka, E. (2010). *Współczesne uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości w Polsce*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.
- http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,67527,17231385,Samozatrudnienie_w_Europie__Polska_w_czolowce.html (09.01.2015).
- Janowska, Z. (2015). Zarządzanie zasobami ludzkimi, kierunki zmian, nowe wyzwania XXI wieku. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty*, 4(38), 29–44.
- Juchnowicz, M. (2014). *Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy – narzędzia – aplikacje*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Kasiewicz, S. (2004). Zasoby przedsiębiorstwa i ich wykorzystanie. W: S. Kasiewicz, H. Możaryn (red.), *Teoria przedsiębiorstwa. Wybrane zagadnienia*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.
- Koźuch, B., Pławgo, B. (2012). Rozwój pracownika a innowacyjność i konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw. W: T. Listwan, M. Stor (red.), *Sukces w zarządzaniu kadrami. Elastyczność w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Prace Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 1(248).

- Kwiatkowski, S. (2000). *Przedsiębiorczość intelektualna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Machaczka, J. (1998). *Zarządzanie rozwojem organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Małe i średnie przedsiębiorstwa niefinansowe w Polsce w latach 2009–2013* (2015). Warszawa: GUS.
- Mayo, A. (2001). *The Human Value of the Enterprise: Valuing People as Assets-Monitoring, Measuring, Managing*. Naperville: Nicholas Brealey.
- NKL (2015). Konferencja konsultacyjna projektu *Kapitał ludzki jako element tworzenia wartości przedsiębiorstwa* (materiał niepublikowany).
- Oniszczuk-Jarząbek, A. (2013). *Przedsiębiorczość w budowaniu zdolności konkurencyjnej przedsiębiorstwa*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Orczyk, J. (2015). Zmiany w pracy a przekształcenia w edukacji. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty*, 4(38), 131–142.
- Piecuch, T. (2013). *Przedsiębiorczość*. Warszawa: C.H. Beck.
- Plawgo, B., Kornecki, J. (2010). *Wykształcenie pracowników a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw*. Warszawa: PARP.
- Rundo, A. (2013). *Kapitał ludzki a innowacyjność przedsiębiorstwa*. Warszawa: CeDeWu.
- Schultz, T.W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, Dz.U. Nr 173, poz. 1807 (z późn. zm.)
- Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2001–2005* (2006); *2007–2011* (2012); *2009–2013* (2014). Warszawa: GUS.
- Wolański, R. (2013). *Wpływ otoczenia finansowego na konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw*. Warszawa: Oficyna Wolters Kluwer business.
- Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń* (2008). Warszawa: GUS. stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus

Summary

Human Capital in Self-Employed Persons' Economic Activity – Determinant or Barrier to Achieving Success

In economic activity of all entities on the market, knowledge and skills are of great importance, since they allow entrepreneurs to properly use the potential of various material and non-material resources. The determinant of success is, among others, human capital, both the owner's and the employees'. The statistical data

confirm an increasing education level of the self-employed. The entrepreneurs who are university graduates play the most important role in creating work places. Moreover, thanks to their education, the entrepreneurs' actions are more effective in terms of maintaining and developing the activity which they conduct. The growing problem of acquiring employees with adequate qualifications is becoming a barrier to the development of company.

Keywords: human capital, self-employed persons' economic activity

Dr Anna Bagińska

Doktor Nauk Ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Finansów i Rachunkowości Wydziału Zarządzania Politechniki Białostockiej. Zainteresowania naukowe autorki koncentrują się wokół problematyki wykorzystania aktywów niematerialnych w rozwoju współczesnych przedsiębiorstw. W szczególności prowadzi badania dotyczące roli kapitału ludzkiego w tworzeniu wartości dla przedsiębiorstwa. Pracowała w latach 2013–2015 jako ekspert w projekcie pt. *Kapitał ludzki jako element wartości przedsiębiorstwa* PARP i SGH.