

Agnieszka Werenowska

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

OSOBLIWOŚCI DZIAŁANIA PRZEDSIĘBIORSTW RODZINNYCH

THE SPECIFICITY OF FAMILY ENTERPRISES

Słowa kluczowe: przedsiębiorstwo, rodzina, mikroprzedsiębiorstwa

Key words: business, family, mikro-enterprises

Synopsis. Specyfika działania przedsiębiorstw rodzinnych od wielu lat stanowi popularny temat wielu badań. Artykuł poświęcono zagadnieniom związanym z przedsiębiorczością rodzinną. Badania przeprowadzono w przedsiębiorstwach rodzinnych na terenie województwa lubelskiego. Miały one charakter jakościowy. Celem badań, była próba przedstawienia specyfiki przedsiębiorczości rodzinnej oraz wykazanie charakterystycznych cech przedsiębiorczości w województwie lubelskim.

Wstęp

Specyfika działania przedsiębiorstw rodzinnych, od wielu lat stanowi popularny temat badań wielu naukowców. Rodzina jest to wspólnotowa grupa społeczna, która opiera się na fundamencie biologicznym i obejmuje: małżeństwo, opiekę nad dziećmi, tworzenie domu, działalność rodzinną. Ma także jasne i trwałe struktury wewnętrzne oraz świadomość grupową. Działalność każdego członka rodziny, wykonywana jest w interesie całej wspólnoty, co wynika z łączących ich więzi. Grupy tej nie można zastąpić żadną inną, co wynika z ilości funkcji jakie pełni ona w społeczeństwie. Funkcje społeczne w rodzinie można podzielić na [Sułkowski 2005]: prokreacyjną, socjalizacyjną, ekonomiczną, bezpieczeństwa.

Kolejnym terminem istotnym z punktu widzenia przeprowadzonych badań jest przedsiębiorstwo. Na potrzeby pracy przyjęto następującą definicję przedsiębiorstwa rodzinnego: jest to działalność gospodarcza, w której znaczną liczbę pracowników stanowią członkowie tej samej rodziny. Dużą liczbę tego typu przedsiębiorstw stanowią firmy, których założyciele i pracownicy są ze sobą spokrewnieni. Badania specyfiki działania przedsiębiorstw rodzinnych, są bardzo popularne na całym świecie. Badania przeprowadzono w przedsiębiorstwach rodzinnych na terenie województwa lubelskiego. Miały one charakter jakościowy, co wynikało z braku wiedzy na temat ich populacji w tym regionie. Powodem tego jest to iż przedsiębiorczość rodzinna nie jest przedmiotem oddzielnych uregulowań prawnych oraz nie posługuje się nim statystyka. Występuje bardziej jako grupa socjologiczno-ekonomiczna, niż prawnio-organizacyjna.

Cele i hipotezy badawcze

Celem poznawczym badań, była próba przedstawienia specyfiki przedsiębiorczości rodzinnej. Wykazanie charakterystycznych cech przedsiębiorczości w województwie lubelskim, stanowiło praktyczny cel pracy. W pracy sformułowano następujące hipotezy:

- przedsiębiorstwa rodzinne wykazują specyficzne formy zatrudnienia,
- w przedsiębiorstwach rodzinnych zachodzi problem sukcesji i przejęcia władzy,
- przejawiają tendencje do paternalizmu jako stylu kierowania.

Badania przeprowadzono wśród 30 właścicieli przedsiębiorstw rodzinnych w województwie lubelskim. Posłużono się metodami analizy literatury przedmiotu i materiałów źródłowych oraz sondażem diagnostycznym.

Na potrzeby pracy stworzono kwestionariusz wywiadu, który zawierał 16 pytań otwartych.

Wady, zalety oraz formy finansowania firm rodzinnych

W przedsiębiorstwach rodzinnych rodzaj zajmowanego stanowiska i liczba obowiązków spoczywających na członkach rodziny w badanych przedsiębiorstwach zależała od liczby zatrudnianych pracowników spoza firmy:

- członkowie rodziny jedynie koordynowali działania firmy i zarządzali nią, gdy zatrudnionych było więcej niż 6 pracowników w przedsiębiorstwie (16 respondentów),
- członkowie rodziny pełnili czynności związane z zarządzaniem, działalnością usługową i handlową, gdy firma zatrudniała od 2 do 4 pracowników spoza niej, których praca ma charakter „pomocniczy” (6 respondentów),
- członkowie rodziny pełnili cały zakres obowiązków od obsługi klienta po zarządzanie, gdy w firmie brakowało pracowników spoza niej (4 respondentów),

– członkowie rodziny zajmowali się zarządzaniem, marketingiem, księgowością w przedsiębiorstwie i tylko czasami pomagali pracownikom, w przypadku gdy było ich zatrudnionych w firmie od 3 do 6 (4 respondentów).

Analizując liczbę pracowników spoza rodziny w badanych przedsiębiorstwach rodzinnych, stwierdzono że większość z nich zatrudniała kilku pracowników. Jedynie 4 firmy nie zatrudniały żadnej obcej osoby, kolejne 4 – dwie osoby. Najwięcej badanych firm (14 respondentów), zatrudniało od 3 do 6 pracowników spoza rodziny. Cztery przedsiębiorstwa miały w swojej załodze powyżej 10 pracowników spoza rodziny, natomiast pozostałe 4 – ok. sześćdziesięciu.

Respondenci bardzo cenili sobie w firmie zaufanie do współpracowników. Ważny był dla nich również wspólnie spędzany czas i kontakty bezpośrednie. Jednak przedsiębiorstwa rodzinne miały według ankietowanych również wady. Do najczęściej podanych należały: przekazywanie obowiązków, brak wspólnych urlopów, spory i konflikty, brak ekspertów zewnętrznych.

Każde przedsiębiorstwo powinno mieć jasno sprecyzowane cele do zrealizowania. Wyniki badań 30 przedsiębiorstw rodzinnych wskazywały, że znacząca większość z nich miała takie. Na podstawie przeprowadzonego wywiadu można było stwierdzić, że:

- 16 badanych firm miało określone konkretne cele, z tego 10 przedsiębiorstw miało jasno sprecyzowany termin ich realizacji,
- 10 badanych firm miało określone cele bardzo ogólnie, np. „stały rozwój”, i nie miało określonego terminu ich realizacji,
- 4 badane firmy nie posiadały określonych celów, czyli „działały z dnia na dzień” i nie miało określonych terminów ich realizacji.

Większość badanych przedsiębiorstw rodzinnych funkcjonowało w oparciu o własne środki pieniężne. Ponadto, zdecydowana większość badanych firm rodzinnych (aż 24) rozpoczynała swoją działalność gospodarczą także w oparciu o własne środki.

Wizja przedsiębiorstwa rodzinnego

Następnym badanym elementem podczas wywiadu z przedstawicielami 30 firm rodzinnych w województwie lubelskim było określenie jej głównych szans rozwoju. Wypowiedzi właścicieli badanych firm przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Zestawienie szans rozwoju przedsiębiorstwa
Tabela 1. The shortlisted chances of the development of the enterprise

Wypowiedzi badanych osób/ <i>Statements of researched persons</i>	Liczba wskazań/ <i>Number of indication</i>
Korzystne zmiany w postrzeganiu klientów/ <i>Advantageous changes in perception of client</i>	10
Zmiany w polskim prawie/ <i>Changes in polish law</i>	6
Dopłaty unijne/ <i>Union surcharges</i>	4
Uczestnictwo w mistrzostwach, turniejach, wystawach/ <i>Participation in artistry, competitions, exhibitions</i>	4
Dalszy rozwój firmy/ <i>Farthest development (evolution) of firm</i>	3
Przystosowanie firmy do pracy w niej osób niepełnosprawnych/ <i>Firms for work in persons adapted adjustment it handicapped</i>	3
Dotarcie do rynków zagranicznych/ <i>Reaching of foreign market</i>	3
Pozytywny wpływ kryzysu gospodarczego na popularność usług firmy/ <i>Positive influence of economic crisis on popularity of favor (services) of firm</i>	2
„Poczta pantoflowa”, „Slipper mail”	2
Korzystny wpływ integracji pracownika z zarządem na poprawę wyników/ <i>Advantageous influence of integration of employee with management on correction of result</i>	2
Pokoleniowość ciągłość biznesu/ <i>Continuity business</i>	2
Otwartość jako główna wartość członków organizacji/ <i>Openness as main value of member of organization</i>	2
Likwidacja ograniczeń terytorialnych/ <i>Liquidation of territorial limitation</i>	2
Zmiana w systemach dofinansowań unijnych/ <i>Change in systems union</i>	2
Rozwój gospodarczy regionu/ <i>Economic development of region</i>	1
Obniżenie kursów walutowych/ <i>Drop of currency rate</i>	1
Likwidacja korupcji w branży/ <i>Liquidation of corruption in sector</i>	1
Współpraca z organizacjami wspierającymi przedsiębiorczość/ <i>Cooperation with organizations leaning enterprise</i>	1
Wiedza i rzetelność źródłem wszelkich szans/ <i>Knowledge and reliability source of any chance</i>	1

Źródło: opracowanie własne

Source: own study

Istotnym zagadnieniem z punktu widzenia przeprowadzonych badań było wskazanie zagrożeń, które mogą stanowić największe niebezpieczeństwo dla badanych przedsiębiorstw. Najczęściej wymienianymi był: kryzys ekonomiczny, podatki i składki ZUS, nieuczciwa konkurencja, podwyżki cen u dostawców, brak rozwiniętych usług w zakresie doradztwa biznesowego, wysoka konkurencyjność firm z tańszym i gorszym jakościowo towarem, relatywnie niewielkie zainteresowanie dobrami luksusowymi w regionie.

Połowa wśród badanych myślała optymistycznie o przyszłości swojego przedsiębiorstwa. Za 5 lat chcieliby, np.: osiągnąć czołową pozycję w danej branży na terenie całej Polski lub województwa i utworzyć nową siedzibę. Połowa badanych nie myślała o przyszłości firmy w pozytywny sposób.

Istotne w działalności przedsiębiorstw rodzinnych jest długookresowe planowanie. Tylko pięć firm miało takie plany długookresowe. Trzy kierowały się nimi przy podejmowaniu decyzji i przez to dążyły do celu.

Zarządzanie i sukcesja przedsiębiorstw rodzinnych

Ważnym zagadnieniem było określenie czasu jaki właściciel poświęcał na prowadzenie firmy. Na podstawie otrzymanych wyników wyliczono średnią dzienną liczbę godzin pracy właścicieli w przedsiębiorstwach i wynosiła ona 9,4 godziny. Kilka przypadków znacznie odbiegało od normy, np. 2 respondentów pracowało ok. 3 godziny, 2 pracujących – 14 godzin oraz 8 – 12 godzin.

Respondenci zapytani o istnienie młodszego pokolenia, o którym myślą jako o następcy, w zdecydowanej większości potwierdzili istnienie takiej osoby. Osiem firm nie miało upatrzonego następcy, zaś 22 takowego miało. Wśród 18 przedsiębiorstw był to syn lub córka (2 respondentów podało wnuka), natomiast w dwóch przypadkach była to dalsza rodzina.

Równie ważny był wywiad z respondentami dotyczący tego w czyich rękach spoczywają obowiązki związane z zarządzaniem firmą. Wyniki badań wskazywały, że 2/3 badanych firm wolały pozostawić władzę w przedsiębiorstwie w rękach członków rodziny.

Podsumowanie i wnioski

Głównym przedmiotem rozważań niniejszej pracy, była problematyka przedsiębiorstw rodzinnych. Niezależnie od branży, formy prawnej i wielkości, zaczęły pojawiać się firmy rodzinne jako wspólne przedsięwzięcie rodziny, kierowane chęcią samorealizacji. W pracy podjęto próbę uwydatnienia specyfiki działania firm rodzinnych na Lubelszczyźnie.

Na podstawie analizy literatury przedmiotu oraz analizy wyników przeprowadzonych badań sformułowano następujące wnioski:

1. Przedsiębiorstwa rodzinne wykazywały pewne cechy wspólne tak, jak: dobra komunikacja, otwartość, zaufanie oraz scalenie rodziny.
2. Formy zatrudnienia firm rodzinnych nie miały żadnych specyficznych cech w porównaniu z innymi typami przedsiębiorstw.
3. Przedsiębiorstwa rodzinne charakteryzuje prostota zarządzania i odmienny styl przejawiający się bagatelizowaniem elementów zarządzania strategicznego.
4. Przedsiębiorstwa rodzinne przejawiały zachowania asekuracyjne przy zaciąganiu kredytu, ze względu na niekorzystne oprocentowanie oraz kłopotliwe formalności bankowe.
5. W badanych firmach rodzinnych istniał problem sukcesji, wynikający z chęci utrzymania władzy w rękach tej samej rodziny oraz brak potencjalnych następców.
6. Badane firmy rodzinne cechowało swoboda pracy ich pracowników oraz zminimalizowany stopień ich kontroli i oceny.

Literatura

Sulkowski L. 2005: Determinanty rozwoju przedsiębiorstw rodzinnych w Polsce. Tonik, Toruń.

Summary

The article brings up the subject of the specificity of family enterprises, which has been a popular subject of research for many years. The research was carried out in family enterprises in the area of Lubelskie province. The research was qualitative. The aim of the research was the attempt to present the specificity of family enterprises and to show their characteristics in the Lubelskie province.

Adres do korespondencji:

dr inż. Agnieszka Werenowska
Szkola Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Wydział Nauk Ekonomicznych
ul. Nowoursynowska 166, 2-787 Warszawa
tel. (22) 593 42 02, e-mail: agnieszka_werenowska@sggw.pl