

15 CZYNNIKI ROZWOJU MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW NA PODSTAWIE BADAŃ W MIKROREGIONIE ŁÓDZKIM

Marek Matejun

Katedra Zarządzania, Politechnika Łódzka

1. Wprowadzenie

Problematyka rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw stanowi w ostatnim czasie ważny przedmiot zainteresowania na gruncie nauk ekonomicznych, w tym nauk o zarządzaniu. Jest to spowodowane między innymi istotnym wpływem firm sektora MŚP na procesy społeczno-gospodarcze zachodzące we współczesnej gospodarce. Małe i średnie przedsiębiorstwa stanowią w wielu krajach istotną bazę przedsiębiorczości i tworzą dynamicznie rozwijający się sektor gospodarki, ale z drugiej strony jest to niezwykle „delikatna” sfera działania, podatna na wpływy różnorodnych czynników i uwarunkowań. Efektem tego jest **wysoka zmienność rozwoju sektora MŚP** oraz brak stabilnych tendencji zmian ilościowych w tym sektorze [2, s. 63].

W procesach rozwoju, małe i średnie przedsiębiorstwa mogą wykorzystywać różnorodne czynniki, stanowiące przyczynę lub warunek wchodzenia organizacji na wyższy poziom funkcjonowania. Analizując różnorodność stymulatorów rozwojowych małych i średnich przedsiębiorstw, zwraca się uwagę na występowanie dwóch zasadniczych grup tych elementów: **czynników o charakterze wewnętrznym**, wynikających z uwarunkowań zasobowych przedsiębiorstw oraz **elementów zewnętrznych**, związanych ze środowiskiem działania przedsiębiorców.

Biorąc pod uwagę te zagadnienia **jako cel artykułu**, wyznaczono prezentację oraz analizę opinii przedsiębiorców z sektora MŚP dotyczących najważniejszych czynników rozwoju ich przedsiębiorstw. W artykule przedstawiono wyniki badań ankietowych prowadzonych w grupie 110 małych i średnich przedsiębiorców działających na terenie mikroregionu łódzkiego.

W prowadzonych badaniach zwrócono uwagę przede wszystkim na czynniki rozwoju o charakterze wewnętrznym oraz związane z relacjami z kontrahentami biznesowymi. Celowo pominięto czynniki zewnętrzne wynikające z uwarunkowań makrootoczenia z powodu bardzo szerokiego zakresu przedmiotowego tej tematyki.

2. Wewnętrzne i zewnętrzne czynniki rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw

Pojęcie rozwoju organizacji jest kategorią abstrakcyjną, trudno mierzalną, ma charakter relatywny [4, s. 111] i związane jest z takimi kategoriami jak zmiana, postęp czy wzrost. W teorii organizacji i zarządzania rozwój rozumiany jest najczęściej jako **zachodzący w czasie proces zmian** [11, s. 14], w toku którego poszczególne całości łączą się w układy bardziej skomplikowane, w całości „wyższego rzędu”, odznaczające się nowymi właściwościami i nowymi prawidłowościami nie spotykanymi dotychczas [16, s. 212].

W literaturze niejednoznacznie określony jest jednak charakter tych zmian. Z. Pierścionek traktuje bowiem rozwój jako **zjawisko jakościowe**, polegające na wprowadzeniu innowacji produktowych, procesowych, strukturalnych oraz z zakresu organizacji i zarządzania [15, s. 11]. Podobnie A. Stabryła zwraca uwagę, iż rozwój oznacza występowanie zmian jakościowych, ocenianych pozytywnie z perspektywy celu, którego dotyczą [18, s. 240]. Inni autorzy zwracają natomiast uwagę na komplementarny charakter **zmian jakościowych i ilościowych** w procesie rozwoju. J. Penc stwierdza, iż rozwój to ukierunkowany proces zmian ilościowych i jakościowych (strukturalnych, technologicznych, kulturowych itp.), wykazujących określonego rodzaju stosunkowo trwałą tendencję, sprzyjających przetrwaniu i stabilności danej organizacji [14, s. 381]. Wzrost ilościowy organizacji (np. w sferze produkcji, czy zatrudnienia) wymaga bowiem wprowadzania zmian jakościowych, na przykład o charakterze organizacyjnym bądź technologicznym. W efekcie przez rozwój organizacji można rozumieć wzrost sprawności jej funkcjonowania zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym [10, s. 94].

Mimo rozbieżności definicyjnych rozwój traktowany jest jako **warunek konieczny przetrwania organizacji** [15, s. 12] i jeden z uniwersalnych celów ostatecznych przedsiębiorstwa zarobkującego [3, s. 55]. Rozwój należy przy tym do najbardziej złożonych, obiektywnych zjawisk i procesów, wynikających ze zmienności różnorodnej materii, a jego kompleksowy i integralny charakter odzwierciedla powiązania i zależności wszystkich elementów, procesów i czynników występujących wewnątrz przedsiębiorstwa i w jego otoczeniu [8, s. 354].

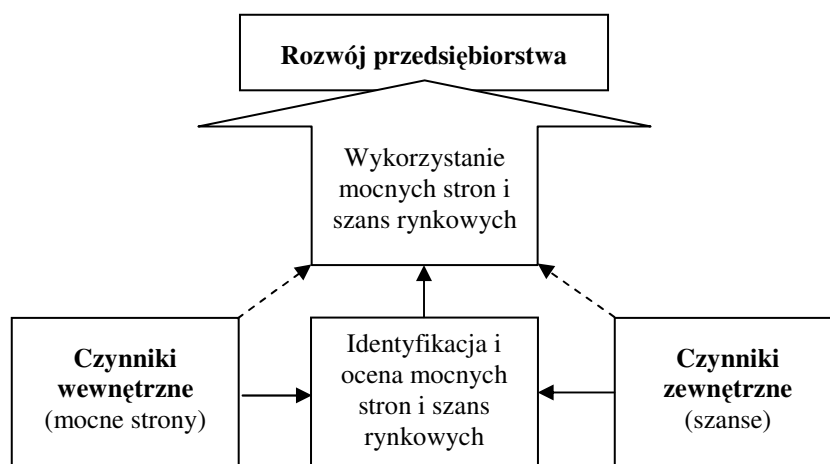
Ten pozytywny trend powinien być również cechą małych i średnich przedsiębiorstw, które pełnią znaczącą rolę w **procesie zmian w strukturze przemysłowej kraju**, inicjują powstawanie i rozwój nowych dziedzin produkcji oraz nowych rodzajów usług, a także wpływają pozytywnie na sferę społeczno-kulturową.

Wyodrębnienie kategorii podmiotów działających w mniejszym rozmiarze dokonywane jest na podstawie kryteriów ilościowych, jakościowych bądź mieszanych w zależności od kraju, branży, czy określonych potrzeb społeczno-gospodarczych. Zwracając uwagę na różnorodność tych podziałów, prezentuje się często definicję występującą na gruncie prawnym, w ustawie o swobodzie

działalności gospodarczej, zgodnie z którą na podstawie wyznaczników ilościowych określone zostały trzy kategorie podmiotów zaliczane do sektora MŚP: mikroprzedsiębiorcy, mali oraz średni przedsiębiorcy [20].

W procesach swojego funkcjonowania przedsiębiorstwa te mogą wykorzystywać różnorodne **czynniki, które mogą wspomóc ich rozwój**. Czynniki te, określane jako stymulatory, determinanty, bądź katalizatory rozwoju stanowią wyróżnione w kompleksie zjawisk wymierne składniki, które są rozpatrywane jako przyczyna lub warunek procesów rozwojowych [por. 16, s. 41] i stanowią ich siły napędowe.

W literaturze zwraca się uwagę, iż mogą pochodzić one z wnętrza organizacji, będąc jej mocnymi stronami (czynniki wewnętrzne) lub z otoczenia, stwarzając szanse rozwoju małego przedsiębiorstwa (czynniki zewnętrzne) [13, s. 132]. Zależności te przedstawiono na rysunku 1.



Rys. 1. Miejsce czynników wewnętrznych i zewnętrznych w procesie rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [13, s. 132].

Należy zwrócić uwagę, iż w aspekcie zewnętrznym kondycja i perspektywy rozwojowe małych i średnich przedsiębiorstw uzależnione są zarówno od uwarunkowań **makroekonomicznych**, wspólnych dla całego systemu gospodarczego kraju, jak również od uwarunkowań **mezoekonomicznych**, charakterystycznych dla sektora bądź branży gospodarki.

Można powiedzieć, że każde z przedsiębiorstw małego biznesu funkcjonuje w układzie tzw. **dalszego i bliższego otoczenia** [7, s. 31], składającego się z regulatorów posiadających różnorodny charakter oraz różne pola percepcji. Czynniki te kształtują zasady oraz sposoby oddziaływań regulacyjnych na firmy sektora MŚP determinując stan, sposób działania oraz dynamikę rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw.

Regulatory mieszczące się w ramach **otoczenia dalszego** posiadają wymiar makroekonomiczny. Wynikają one z uwarunkowań politycznych, prawnych,

ekonomicznych czy w końcu technologicznych i są wspólne dla całej gospodarki. **Otoczenie bliższe** obejmuje czynniki o bardziej ograniczonym zakresie działania, związane przede wszystkim z bezpośrednimi relacjami z innymi uczestnikami obrotu gospodarczego.

Podstawowym warunkiem długofalowego rozwoju sektora małych i średnich przedsiębiorstw jest prowadzenie przez państwo stabilnej polityki makroekonomicznej, która zapewni równowagę gospodarczą. Do najważniejszych **czynników makroekonomicznych** wpływających na kondycję ekonomiczną i rozwój sektora MŚP można zaliczyć dynamikę wzrostu gospodarczego, stabilność waluty, politykę celną oraz kształtowanie się popytu na rynku [19, s. 1].

Do uwarunkowań makroekonomicznych zalicza się też **regulacje systemu finansowo-podatkowego**, od których w dużej mierze zależy możliwość akumulowania kapitału przez małe i średnie przedsiębiorstwa w celu samofinansowania bieżącej działalności i rozwoju. Istotną rolą tego systemu jest również tworzenie zachęty do gromadzenia środków na cele inwestycyjne, rozwojowe oraz na promocję eksportu.

Istotną rolę odgrywa również **wsparcie finansowe i pozafinansowe państwa** dla małych i średnich przedsiębiorstw. Dodatkowo dostępność usług bankowych i ubezpieczeniowych oraz regulacje prawne w zakresie windykacji wierzytelności mają znaczący wpływ na możliwości rynkowe małych i średnich przedsiębiorstw. Zakres korzystania z usług bankowych determinowany jest w zasadniczy sposób od możliwości lokalnego rynku finansowego, gdyż w Polsce koncentracja instytucji finansowych prowadzących działalność kredytową na rzecz przedsiębiorstw występuje w dużych aglomeracjach miejskich.

Drugą grupę czynników rozwoju, istotną dla firm sektora MŚP stanowią **stymulatory wewnętrzne**. Wśród nich można wymienić **wielkość majątku jakim dysponuje przedsiębiorstwo**, który w znaczący sposób determinuje możliwości rynkowe działania przedsiębiorstwa [9].

Kolejnym czynnikiem mikroekonomicznym jest zdolność do wdrażania postępu naukowo-technicznego, pozwalająca na sprawne konkurowanie w warunkach systemu wolnorynkowego i coraz większego otwarcia gospodarki Polski na rynki międzynarodowe. Duże znaczenie ma także **sprawność zarządzania** zasobami przedsiębiorstwa, na którą bezpośredni wpływ mają kwalifikacje, wiedza i przedsiębiorczość kadry kierowniczej oraz umiejętności i doświadczenie samych przedsiębiorców.

Istotny wpływ na kondycję i możliwości rozwojowe małych i średnich przedsiębiorstw ma również **jakość oferowanych produktów** oraz umiejętność rozpoznania i zaspokojenia potrzeb nabywców [19, s. 1]. Produkcja wyrobów i oferowanie usług wysokiej jakości ma szczególne znaczenie w aspekcie członkostwa w Unii Europejskiej i nieskrępowanego dostępu polskich przedsiębiorstw do wspólnego rynku. Należy również brać pod uwagę ogólny poziom rentowności produkcji, jak też **powiązania kooperacyjne** z innymi partnerami. Ważnym czynnikiem jest również **płynność finansowa**, która wobec trudności

w uzyskaniu dostępu do źródeł zewnętrznego finansowania ma często decydujący wpływ na funkcjonowanie małej lub średniej firmy.

Wybrane, wewnętrzne i zewnętrzne czynniki (stymulatory) rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Wybrane czynniki rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw

Wewnętrzne czynniki rozwoju MŚP	Zewnętrzne czynniki rozwoju MŚP
– umiejętność zarządzania zasobami firmy,	– warunki prawne dotyczące podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej,
– wiedza, doświadczenie i przedsiębiorczość kierownictwa,	– tempo wzrostu gospodarczego kraju,
– kompetencje i umiejętności pracowników,	– kształtowanie się popytu i podaży na rynku,
– charakter rynku i jego znajomość,	– konkurencja rynkowa,
– zdolność do wdrażania postępu technicznego,	– dostęp do finansowania zewnętrznego,
– wielkość kapitału,	– polityka celna,
– zdolności produkcyjne,	– regulacje systemu finansowo-podatkowego,
– jakość oferowanych wyrobów i/lub usług,	– polityka rządu wobec MŚP,
– powiązania kooperacyjne,	– zakres wsparcia finansowego i pozafinansowego państwa,
– zdolność do elastycznego działania,	– kultura przedsiębiorczości.
– poziom rentowności sprzedaży.	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [19, s. 1].

Rozważania na temat kluczowych czynników rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw pojawiają się również w przypadku **fazowych modeli rozwoju**, w których poszukuje się stymulatorów pozwalających na przejście organizacji z niższego poziomu funkcjonowania na wyższy.

Przykładem może być tu model rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw **N. Churchila i V. Lewis** [6, s. 38]. Autorzy wyróżnili w nim sześć etapów rozwoju charakterystycznych dla mniejszych firm, w których o sukcesie decyduje osiem czynników. Pierwsze cztery czynniki mają charakter bardziej statyczny i dotyczą samego przedsiębiorstwa. Należą do nich:

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

Pozostałe czynniki związane są z cechami samego przedsiębiorcy i obejmują takie kategorie, jak:

- **motywację** (podejście do firmy i siebie samego),
- **zdolność do działania** (umiejętność samodzielnego wykonywania zadań z dziedziny marketingu, innowacji, produkcji czy zarządzania),

- **zdolności menedżerskie** (chęć do delegowania uprawnień i odpowiedzialności, umiejętność kierowania pracą innych ludzi),
- **zdolności strategiczne** (myślenie perspektywiczne, analizowanie mocnych i słabych stron, okazji oraz zagrożeń)

Na każdym z kolejnych etapów rozwoju firma staje w obliczu nowych problemów i wyzwań, zmienia się również rola poszczególnych czynników związanych z przedsiębiorczością i zarządzaniem. Wraz z rozwojem firmy maleje zdolność właściciela do samodzielnego wykonywania zadań, zwiększa się jednocześnie znaczenie planowania strategicznego, kwalifikacji pracowników, a także umiejętności delegowania zadań, uprawnień i odpowiedzialności przez przedsiębiorcę [11, s. 83].

Problem analizy kluczowych czynników sukcesu dla poszczególnych faz rozwoju małego przedsiębiorstwa jest również rozpatrywany w **modelu M. Scotta i R. Bruce'a** [17, s. 107]. Wyróżniono tu pięć faz rozwoju małej firmy, w których duże znaczenie posiada osoba właściciela-menedżera oraz zmieniające się źródło i sytuacja finansowa firmy.

W modelu PAEI według I. Adizesa [1, s. 70] zwraca się uwagę na czynniki organizacji, które z różną siłą dominują w trakcie rozwoju przedsiębiorstwa. Zgodnie z tym działania organizacji mogą być ukierunkowane na:

- **produkcję** (P), czyli dostarczanie na rynek konkretnych wyrobów lub usług,
- **administrację** (A), czyli tworzenie formalnego porządku w zakresie struktur i procesów,
- **przedsiębiorczość** (E), czyli kreowanie zmian i wprowadzanie innowacji,
- **integrację** (I), czyli zabieganie o współdziałanie uczestników organizacji.

Z modelu wynika, że przed utworzeniem przedsiębiorstwa i krótko po jego powstaniu dominuje czynnik przedsiębiorczości. Wkrótce potem następuje koncentracja na produkcie lub usłudze, ponieważ o powodzeniu każdego przedsięwzięcia przesądza ostatecznie odbiorca i rynek. W fazie rozkwitu następuje silne nastawienie na wyniki produkcyjne, przedsiębiorczość i zarządzanie, natomiast czynniki społeczne nie są jeszcze zbyt uwydatnione. Dalsze etapy grożą przedsiębiorstwu wejściem w fazę upadku. Zaczyna w niej dominować zbiurokratyzowany system zarządzania, zaniedbywana zostaje przedsiębiorczość, co doprowadza do ograniczenia pozostałych czynników, ich zaniku i w konsekwencji upadku przedsiębiorstwa [11, s. 71].

Analiza modeli rozwoju i cykli życia małych firm wskazuje na istnienie czterech grup teorii, w zależności od opisywanych kluczowych czynników rozwoju, takich jak [5, s. 34]:

- osoba przedsiębiorcy (cechy przedsiębiorcy, motywacje, umiejętności),
- rozwój organizacji (fazy wzrostu, wpływ rodziny, otoczenia, kontaktów osobistych),
- zarządzanie (planowanie, style kierowania, strategie),
- warunki rynku (struktura, lokalizacja, otoczenie).

Czynniki rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw mają zatem bardzo szeroki i zróżnicowany charakter. Ich występowanie i wzmacnianie powinno

być przedmiotem analiz i decyzji menedżerów w procesach i strategiach rozwojowych małych i średnich przedsiębiorstw.

3. Metodyka prowadzonych badań i charakterystyka respondentów

Biorąc pod uwagę powyższe uwarunkowania w 2005 roku w Katedrze Zarządzania Politechniki Łódzkiej podjęto badania ankietowe na temat problematyki rozwoju firm sektora małych i średnich przedsiębiorstw. **Jednym z celów tych badań** była analiza najważniejszych czynników (stymulatorów) rozwoju w opinii ankietowanych przedsiębiorców.

Badaniami objęto 110 małych i średnich przedsiębiorstw z mikroregionu łódzkiego zdefiniowanego na podstawie kryterium administracyjnego jako miasto Łódź wraz z sąsiadującymi powiatami: łódzkim-wschodnim, brzezińskim, pabianickim i zgierskim. Większość badanych firm działa jako osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (68% respondentów). Wśród innych form organizacyjno prawnych występowały spółki cywilne (20%), spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (9%), spółka jawna, spółka akcyjna oraz stowarzyszenie (po 1%).

Zdecydowana większość badanych przedsiębiorstw **to mikro przedsiębiorstwa**, spełniające definicję z ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Najmniejsze podmioty stanowią 86% próby, z tym, że w tej grupie dla potrzeb analiz wyodrębniono przedsiębiorstwa prowadzące działalność bez zatrudniania pracowników (14%). W dalszych analizach, z powodu małej liczby średnich przedsiębiorstw, dokonano również połączenia firm małych i średnich w jedną grupę małych/średnich podmiotów.

Badane podmioty działają przede wszystkim w sektorze usług (35%) oraz handlu i produkcji (po 27%). Są to w dominującej części firmy o niewielkim zasięgu działania, aktywne na rynku lokalnym (38%). Charakterystykę badanych przedsiębiorstw przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Charakterystyka badanych firm sektora MŚP

Rok założenia firmy	Procent	Wielkość firmy	Procent
do 1990	16%	bez pracowników	14%
1991-1995	31%	mikro	72%
1996-2000	31%	mała	12%
2001-2005	22%	średnia	2%
Obszar działania rynkowego	Procent	Sektor działania	Procent
lokalny	38%	handel	27%
regionalny	24%	usługi	35%
krajowy	26%	produkcja	27%
międzynarodowy	11%	budownictwo	11%
zagraniczny	1%		

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Respondentami biorącymi udział w badaniu byli **właściciele i kadra menedżerska** małych oraz średnich przedsiębiorstw. Byli to przede wszystkim mężczyźni (63%), osoby w wieku 41–50 lat (43%), z wykształceniem średnim (47%) w kierunku technicznym (61%).

4. Czynniki rozwoju firm sektora MŚP w opinii przedsiębiorców

W ankiecie skierowanej do przedsiębiorców z sektora MŚP poddano ocenie znaczenie poszczególnych czynników rozwoju przedsiębiorstw, ze szczególnym uwzględnieniem determinantów wewnętrznych oraz związanych z relacjami z partnerami biznesowymi. Respondenci wskazywali na czynniki istotne ich zdaniem dla rozwoju przedsiębiorstw¹ oraz określali ich znaczenie w procesie rozwoju w skali od 1 (bardzo niskie znaczenie czynnika) do 4 (bardzo wysokie znaczenie czynnika)².

Badani przedsiębiorcy bardzo często wskazywali niemal na wszystkie czynniki umożliwiające ich zdaniem rozwój firm jako na istotne, spośród wszystkich dziesięciu stymulatorów zaproponowanych w kwestionariuszu ankiety. W przypadku ośmiu determinantów ponad 90% respondentów wyraziło opinię, że są one istotne dla rozwoju ich przedsiębiorstw. Rozpiętość wyników wahała się tutaj od 92% do 100%.

Najczęściej zwracano uwagę na **posiadane zasoby gotówki** (na ten czynnik, jako istotny wskazali wszyscy ankietowani) oraz na **możliwości pomocy ze strony biura rachunkowego**. Wszystkie badane przedsiębiorstwa współpracowały z biurami rachunkowymi w zakresie outsourcingu rachunkowości i doradztwa podatkowego [zob. szerzej: 12, s. 21-28] i relacje te zostały uwzględnione jako jeden z potencjalnych czynników warunkujących rozwój firm sektora MŚP.

Bardzo często wskazywano również na czynniki związane z osobą właściciela oraz potencjałem kadry kierowniczej przedsiębiorstwa. Najmniej przedsiębiorców zwróciło uwagę natomiast na takie czynniki jak: **dostęp do zewnętrznych źródeł finansowania** oraz **procedury i systemy zarządzania stosowane w przedsiębiorstwie**. Może to być z jednej strony spowodowane obawami przedsiębiorców przed zaciąganiem zobowiązań finansowych, z drugiej – niewielkim rozmiarem działalności i uproszczonymi metodami organizacji i zarządzania stosowanymi w firmach.

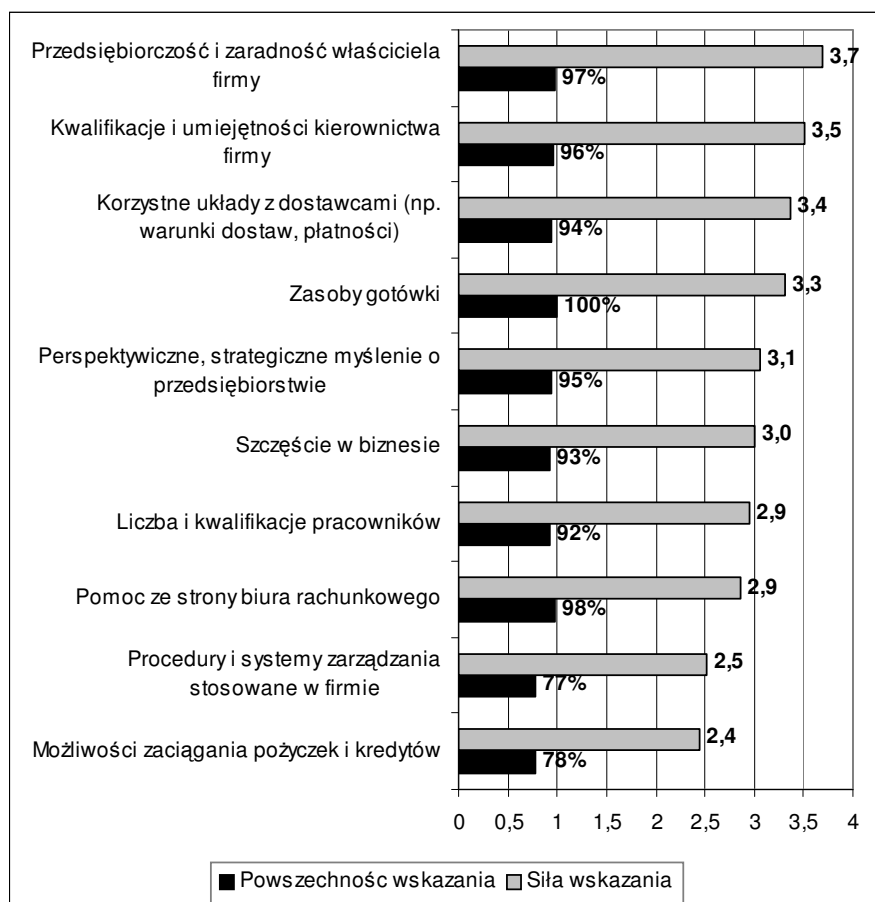
Zróżnicowanie zakresu wskazań pomiędzy ośmioma najczęściej wskazywanymi czynnikami było jednak tak niewielkie, iż przyjęto, że większą wartość poznawczą będzie reprezentować siła wskazań na poszczególne czynniki istotne dla rozwoju przedsiębiorstw.

¹ Wskaźnik ten określono jako powszechność wskazania.

² Określano tu średnią arytmetyczną wskazań respondentów na określony czynnik i przedstawiano ją jako siłę wskazania.

Istotnych wskazówek odnośnie oceny poszczególnych czynników w procesie rozwoju przedsiębiorstw dostarcza zatem siła wskazań określona przez respondentów. W tym przypadku największego znaczenia dla rozwoju firmy nabiera **przedsiębiorczość i zaradność właściciela** oraz **umiejętności i kwalifikacje osób zarządzających** podmiotem. Drugą grupę stanowią czynniki związane z kształtowaniem relacji z partnerami biznesowymi, jak również posiadane zasoby finansowe, co warunkuje między innymi podejmowanie inicjatyw inwestycyjnych.

Zakres wskazań na poszczególne czynniki ważne z punktu widzenia rozwoju badanych przedsiębiorstw przedstawiono na rysunku 2.



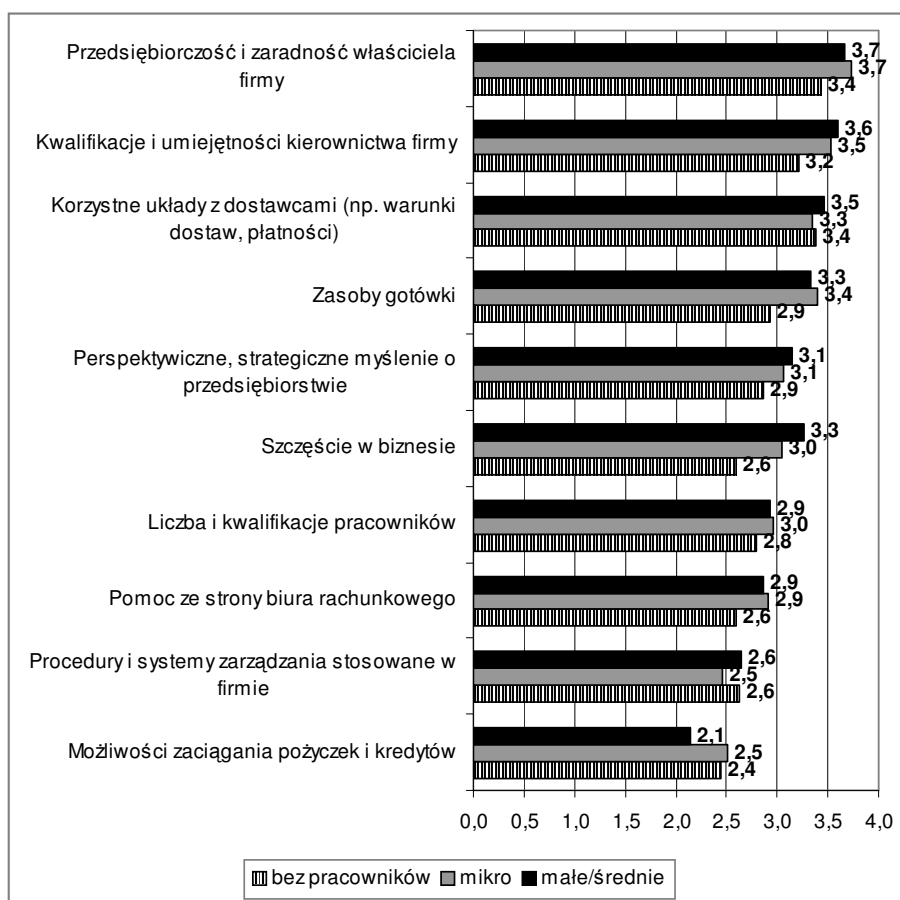
Rys. 2. Najważniejsze czynniki umożliwiające rozwój firmy w ocenie badanych przedsiębiorców z sektora MŚP

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Nieco mniejszego znaczenia nabiera perspektywiczne myślenie o przedsiębiorstwie, jak również szczęście w biznesie. Przeciwwagą dla silnej pozycji właściciela jako czynnika determinującego rozwój małych i średnich przed-

siębiorstw staje się również potencjał i kwalifikacje pracowników. Pomoc ze strony biura rachunkowego, chociaż bardzo często wskazywana przez respondentów, została tu oceniona jako jeden z mniej istotnych czynników rozwojowych firmy. Dwa czynniki najrzadziej wskazywane przez ankietowanych zostały również ocenione jako najslabiej wpływające na procesy rozwojowe badanych przedsiębiorstw.

Analiza siły wskazań poszczególnych czynników rozwojowych **w zależności od wielkości przedsiębiorstw** wskazuje na niewielkie różnicowanie, przy czym znaczenie poszczególnych czynników rośnie z reguły w przypadku większych przedsiębiorstw. Zakres wskazań na poszczególne czynniki ważne z punktu widzenia rozwoju działalności gospodarczej, ze względu na wielkość przedsiębiorstwa przedstawiono na rysunku 3.



Rys. 3. Najważniejsze czynniki umożliwiające rozwój firmy w ocenie badanych przedsiębiorców w zależności od wielkości przedsiębiorstwa
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Wśród czynników, które mają większe znaczenie dla firm mniejszych znalazły się możliwości zaciągania pożyczek i kredytów, co może być spowodowane dużymi ograniczeniami finansowymi tych podmiotów. Respondenci z mniejszych firm stosunkowo silnie wskazywali również na znaczenie procedur i systemów zarządzania stosowanych w przedsiębiorstwie.

5. Podsumowanie i wnioski

Rozwój małych i średnich przedsiębiorstw zdeterminowany jest w znacznym stopniu możliwościami wykorzystania różnorodnych czynników rozwojowych, zarówno o charakterze wewnętrznym, jak również zewnętrznym. Na podstawie przeprowadzonych badań można zaobserwować pewne ogólne tendencje oraz sformułować następujące wnioski:

- badani przedsiębiorcy identyfikują szereg czynników (stymulatorów) rozwojowych, zarówno o charakterze wewnętrznym, jak również zewnętrznym; można wyróżnić dwie zasadnicze grupy tych determinantów – powszechne – wskazywane niemal przez wszystkich respondentów oraz mniej istotne – wskazywane przez mniej niż 80% ankietowanych,
- badani przedsiębiorcy w procesach rozwoju swoich przedsiębiorstw wskazują przede wszystkim na rolę swojego zaangażowania oraz kwalifikacje i umiejętności kadry kierowniczej. Istotne wydają się również relacje z dostawcami oraz zasoby finansowe stanowiące fundament wielu działań rozwojowych,
- najmniejszego znaczenia dla rozwoju firm sektora MŚP nabierają procedury zarządzania stosowane w przedsiębiorstwach, a także dostęp do zewnętrznych źródeł finansowania w postaci kredytów i pożyczek,
- analiza znaczenia poszczególnych stymulatorów w zależności od wielkości przedsiębiorstwa wskazuje, iż respondenci z większych firm wyżej oceniają znaczenie poszczególnych czynników w procesach rozwojowych.

Rozważania dotyczące poszczególnych determinantów rozwoju wydają się fundamentalne dla opisu procesów rozwojowych małych i średnich przedsiębiorstw. Ich analiza może być prowadzona również w kontekście pewnych zmiennych, taki jak osobowość właściciela, czy faza cyklu życia organizacji. Wnioski wynikające z takich analiz mogą przyczynić się nie tylko do bardziej trafnego podejmowania decyzji przez właścicieli i menedżerów małych i średnich przedsiębiorstw, ale mogą być również traktowane jako punkt wyjścia do opracowywania programów wspierających funkcjonowanie firm sektora MŚP.

Literatura

- [1] **Adizes I.:** *Corporate Lifecycles. How and Why Corporations Grow and What to Do About It*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs 1988 [za:] Machaczka J. *Zarządzanie rozwojem organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa – Kraków 1998.
- [2] **Andrzejczak T., Lachiewicz S., Zdrajkowska H.:** *Dynamika rozwoju sektora małych i średnich firm województwie łódzkim w latach w 1994-1997*, Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej nr 30/1998, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 1998.
- [3] **Bednarski L., Borowiecki R., Duraj J., Kurtys E., Waśniewski T., Wersty B.:** *Analiza ekonomiczna przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo AE im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław 1998.
- [4] **Białasiewicz M. (red.):** *Rozwój przedsiębiorstw. Modele, czynniki, strategie*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2002.
- [5] **Chodyński A.:** *Zarządzanie rozwojem firmy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Marketingu w Sosnowcu, Sosnowiec 2002.
- [6] **Churchil N., Lewis V.:** *The Five Stages of Small Business Growth*, „Harvard Business Review”, May-June 1983.
- [7] **Czternasty W.:** *Małe przedsiębiorstwa w Polsce na tle przeobrażeń systemowych (1944-1991)*, „Zeszyty Naukowe” Seria II, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 1994.
- [8] **Duraj J.:** *Podstawy ekonomiki przedsiębiorstwa*, PWE, Warszawa 2000.
- [9] **Krajewski K.:** *Funkcjonowanie MŚP w warunkach gospodarki rynkowej i ich możliwości rozwojowe*, Instytut Wspierania Przedsiębiorczości i Samorządności, <http://www.medianet.pl/~multikra/ips2.htm>.
- [10] **Lachiewicz S. (red.):** *Małe firmy w regionie łódzkim*, Politechnika Łódzka 2003.
- [11] **Machaczka J.:** *Zarządzanie rozwojem organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa – Kraków 1998.
- [12] **Matejun M.:** *Outsourcing rachunkowości i doradztwa podatkowego*, [w:] **Stabryła A. (red.):** *Doskonalenie systemów zarządzania w społeczeństwie informacyjnym*, tom 2, Wydawnictwo AE w Krakowie, Kraków 2006.
- [13] **Nogalski B., Rutka R., Wójcziak-Karpacz A.:** *Czynniki dynamizujące rozwój małych przedsiębiorstw*, [w:] Nogalski B., Rybicki J. (red.): *Kształtowanie konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw na rynkach Unii Europejskiej*, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2007.
- [14] **Penc J.:** *Leksykon biznesu*, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa 1997.
- [15] **Pierścionek Z.:** *Strategie rozwoju firmy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996.
- [16] **Pszczołowski T.:** *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Wydawnictwo Ossolineum, Wrocław 1978.

-
- [17] **Scott M., Bruce R.:** *Five Stages of Growth in Small Business*, „Long Range Planing”, Vol 20, No 3 1987, s. 47 [za:] Lachiewicz S. (red.): *Małe firmy w regionie łódzkim*, Politechnika Łódzka, Łódź 2003.
- [18] **Stabryła A.:** *Zarządzanie strategiczne w teorii i praktyce firmy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Kraków 2000.
- [19] **Śliwa J.:** *Szanse rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw*, „Wynagrodzenia”, nr 1/2000, dodatek miesięczny nr 1.
- [20] Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. *o swobodzie działalności gospodarczej*, Dz. U. 2004, Nr 173, poz. 1807.

Źródło:

Matejun M., Czynniki rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw na podstawie badań w mikroregionie łódzkim, [w:] Lachiewicz S., Zakrzewska-Bielawska A. (red.), Teoria i praktyka zarządzania rozwojem organizacji, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2008, s. 151-163.