

Uniwersytet Szczeciński
Instytut Ekonomii i Finansów

Elżbieta Jabłońska

Autoreferat pracy doktorskiej

**DETERMINANTY FUNKCJONOWANIA I ROZOJU FIRM RODZINNYCH
W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM**

Promotor
prof. zw. dr hab. Danuta Kopycińska

SZCZECIN 2024

Spis treści

1. Uzasadnienie wyboru tematu i określenie problemu badawczego.....	3
2. Cel główny i cele szczegółowe pracy.....	6
3. Metodyka badań	7
4. Konstrukcja rozprawy	9
5. Wybrane wyniki badań	11
6. Wnioski końcowe	15
7. Załącznik – Spis treści	17

1. Uzasadnienie wyboru tematu i określenie problemu badawczego

Firmy rodzinne, ze względu na ich istotny wpływ zarówno na gospodarkę, jak i życie społeczne kraju, od wielu lat są przedmiotem zainteresowania badaczy reprezentujących różne dziedziny naukowe. Dzięki swojej długoterminowej perspektywie zarządzania, firmy rodzinne często wykazują większą stabilność finansową i odporność na kryzysy, co czyni je ważnym filarem gospodarki. Na poziomie społecznym, firmy rodzinne przyczyniają się do zachowania lokalnych tradycji i kultury, a także odgrywają istotną rolę w budowaniu więzi społecznych. Dzięki przekazywaniu wartości z pokolenia na pokolenie, przedsiębiorstwa rodzinne często mają silne więzi z lokalnymi społecznościami, co sprzyja zrównoważonemu rozwojowi. Ponadto, firmy te często angażują się w działania filantropijne i społeczne, co dodatkowo wzmacnia ich pozytywny wpływ na otoczenie.

W licznych publikacjach poświęconych problematyce firm rodzinnych uwagę zwraca brak konsensusu badaczy co do posługiwania się jednolitą, powszechnie uznaną za „obowiązującą”, definicję firmy rodzinnej. W konsekwencji, w poszczególnych opracowaniach prezentowane są różnorodne definicje firmy rodzinnej¹ i zróżnicowane podejścia badawcze, a w statystyce publicznej przedsiębiorstwa rodzinne nie są wyodrębniane²co Znacznie to utrudnia zarówno dokonywanie analiz porównawczych, jak i ustalenie liczebności oraz znaczenia przedsiębiorstw rodzinnych w gospodarce danego kraju, ponieważ wyniki badań zależą od przyjętej definicji przedsiębiorstwa rodzinnego i metody badawczej. Stąd też, o ile badacze są zgodni co do istotnej roli firm rodzinnych w rozwoju gospodarczym i społecznym każdego kraju, to już przedstawiane szacunki dotyczące ich udziału w ogólnej liczbie firm oraz w wytwarzaniu PKB i w zatrudnieniu wykazują znaczące różnice. I tak szacuje się, że w poszczególnych krajach udział firm rodzinnych, w ogólnej liczbie przedsiębiorstw, wynosi od 65% do 90%; w wytwarzaniu PKB – od 30% do 80%, a w zatrudnieniu – od 40% do 70%³. W Unii Europejskiej, według szacunków, firmy rodzinne stanowią około 60%

¹ Definicji firm rodzinnych jest bardzo dużo i wciąż powstają nowe. W 2009 grupa ekspertów Komisji Europejskiej ustaliła, że istnieje ponad 90 definicji firmy rodzinnej. W pracy wskazano na 250 definicji firm rodzinnych cytowanych corocznie (kwerendy literatury).

² Pojęcie przedsiębiorstwa rodzinnego będzie utożsamiane z pojęciem „firma rodzinna”, „biznes rodzinny”, Nie są to pojęcia identyczne, jednak w literaturze przedmiotu traktowane są jako pojęcia tożsame.

³ J. Węclawski (2017). Czynniki określające cele działalności przedsiębiorstw rodzinnych. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio H Oeconomia*, 51 (4), s. 333–345; J. Jeżak (2014). Przedsiębiorczość rodzinna na świecie – rola i znaczenie oraz cechy specyficzne. W: J. Jeżak (red.), *Przedsiębiorstwa rodzinne w Polsce. Znaczenie ekonomiczne oraz strategiczne problemy rozwoju*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 13.

wszystkich przedsiębiorstwach, generując od 20% do 70% PKB i zapewniając od 40% do 50% miejsc pracy w sektorze prywatnym⁴.

W Polsce udział firm rodzinnych w ogólnej liczbie firm w zależności od przyjętej definicji szacowany jest od 5% do 92%, w wytwarzaniu PKB od 10% do 50%, w zatrudnieniu od 20% do 65%⁵.

Badania nad przedsiębiorczością rodzinną są prowadzone od początku lat sześćdziesiątych XX wieku. Jedną z pierwszych definicji przedsiębiorstwa rodzinnego zaproponował R.G. Donnelley w artykule *The family business* (1964 r.), uznał on, że przedsiębiorstwo rodzinne to firma prowadzona przez rodzinę co najmniej przez dwa pokolenia, gdzie powiązanie to ma wzajemny wpływ na politykę firmy oraz interesy i cele rodziny⁶. Kolejni badacze, tak zagraniczni, jak i polscy, definiowali firmę rodzinną według różnorodnych kryteriów; własną definicję zaproponowała także Unia Europejska. Analiza występujących w literaturze przedmiotu definicji firmy rodzinnej pozwala na stwierdzenie, że oprócz elementów różnicujących, występują także kryteria wspólne określające firmę rodzinną. Autorzy definiowali firmę rodzinną, uwzględniając m.in.: kryterium strukturalne (dotyczące własności), kryterium funkcjonalne (związane z udziałem członków rodziny w zarządzaniu, nadzór oraz kontrolowanie), kryterium związane z przeprowadzonymi sukcesjami (transfer międzypokoleniowy), kryterium subiektywne (samouznaniowe) oraz kryteria mieszane.

Biorąc pod uwagę różnorodność definicji firmy rodzinnej prezentowanych w literaturze fachowej, w pracy przyjęto autorską definicję firmy rodzinnej, zgodnie z którą firma rodzinna to: **przedsiębiorstwo, w którym rodzina pełni rolę właściciela oraz aktywnie uczestniczy w zarządzaniu. Celem takiej organizacji jest harmonijne modyfikowanie celów biznesowych i rodzinnych w sposób, który zapewnia stabilność i bezpieczeństwo firmy dla**

⁴ Final Report of the Expert Group (2009), *Overview of family–business–relevant issues: Research, networks, policy measures and existing studies*, European Commission 2009, s. 4, <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/10388/attachments/1/translations/en/rendition/s/native> [dostęp: 19.08.2024]; Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie przedsiębiorstw rodzinnych w Europie jako źródła ponownego wzrostu gospodarczego i lepszych miejsc pracy, <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzienniki-UE/opinia-europejskiego-komitetu-ekonomiczno-spoecznego-w-sprawie-68600051> [dostęp: 30.08.2024].

⁵ Ł. Sułkowski (2004), *Przedsiębiorczość w firmach rodzinnych w Polsce*. Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, 1030, s. 464–472; *Firmy rodzinne w polskiej gospodarce – szanse i wyzwania*, PARP 2009, s. 56-57; H. Pernsteiner, J. Węclawski (2016) (red.). *Finansowanie i corporate governance w przedsiębiorstwach rodzinnych*. Warszawa: C.H. Beck.

⁶ O. Ferraro, E. Cristiano, (2021). *Family business in the digital age: The state of the art and the impact of change in the estimate of economic value*. *Journal of Risk and Financial Management*, 14 (7), s. 301, <https://www.mdpi.com/1911-8074/14/7/301> [dostęp: 25.05.2024].

przyszłych pokoleń. Działania te opierają się na silnych więzach rodzinnych oraz poczuciu odpowiedzialności, pozwalając na tworzenie trwałego dziedzictwa służącego kolejnym generacjom.

Z perspektywy tematyki niniejszej dysertacji, szczególne znaczenie mają badania, które w Polsce rozpoczęto po transformacji systemowej, a ich dynamiczny rozwój obserwowany jest od 2009 roku. Świadczą o tym liczne analizy empiryczne i opracowania teoretyczne realizowane przez różne organizacje. Wśród instytucji zajmujących się badaniem przedsiębiorstw rodzinnych można wymienić Stowarzyszenie Inicjatywa Firm Rodzinnych (IFR), Instytut Biznesu Rodzinnego (IBR), KPMG – Centrum Ekspertyki ds. Firm Rodzinnych, PwC – Family Business Survey oraz Polskie Stowarzyszenie Interim Managers (PSIM). Na poziomie międzynarodowym istotne działania w tym obszarze prowadzą takie organizacje jak Family Business Network International (FBN), European Family Businesses (EFB), Family Firm Institute (FFI) oraz European Institute for Family Businesses.

Z analizowanych badań w latach 2009–2024 wynika, że były to głównie analizy ogólnokrajowe o charakterze agregatywnym. W literaturze przedmiotu zaleca się prowadzenie badań nad firmami rodzinnymi na poziomie regionalnym, które uwzględniałyby heterogeniczność i różnorodność lokalnych uwarunkowań społeczno-geograficznych⁷. Do tej pory badania takie były nieliczne i obejmowały wybrane aspekty funkcjonowania firm rodzinnych, takie jak: bariery prawne, model BELIEFS, przeżywalność firm, finanse, rankingi wyników finansowych, źródła sukcesu. Do tej pory nie było przeprowadzonych badań regionalnych dotyczących firm rodzinnych w województwie zachodniopomorskim.

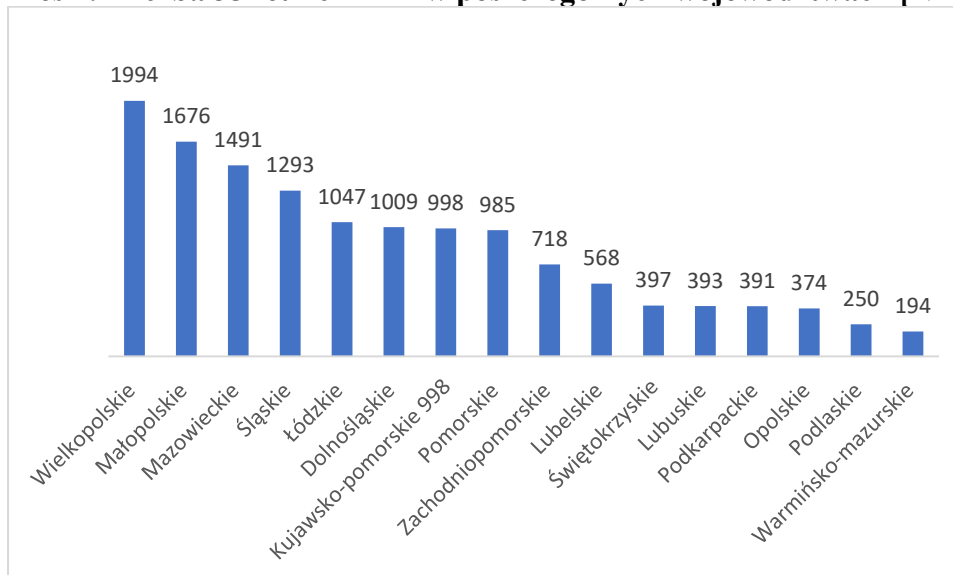
Kontynuując uzasadnienie wyboru tematu rozprawy doktorskiej, należy zwrócić uwagę na fakt, że wybór firm rodzinnych z województwa zachodniopomorskiego do badań wydaje się istotny także z powodów geopolitycznych:

1. Województwo zachodniopomorskie, będące częścią tzw. „Ziem Odzyskanych”, zamieszkuje przede wszystkim ludność napływowa, co wpływa na zakorzenienie lokalnych tradycji rodzinnych. Potwierdza to stosunkowo niewielka liczba przedsiębiorstw o długiej historii. Analiza 35-letnich firm w skali ogólnopolskiej pokazuje, że województwo zachodniopomorskie zajmuje dziewiąte miejsce, z udziałem

⁷ R. Stough, F. Welter, J. Block, K. Wennberg, R. Basco (2015). *Family business and regional science: „Bridging the gap”*. Journal of Family Business Strategy, 6 (4), s. 212, <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:899513/FULLTEXT01.pdf> [dostęp: 12.09.2024]; I.C. Botero, C. Cruz, A.D. Massis, M. Nordqvist (2015). *Family business research in the European context*. European Journal of International Management, 9 (2), s.141, https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-De-Massis/publication/278026495_Family_Business_research_in_the_European_Context/links/55e813a908ae3e1218421fad/Family-Business-research-in-the-European-Context.pdf [dostęp: 12.09.2024].

wynoszącym około 5% wśród najdłużej działających przedsiębiorstw w Polsce (wyk. 1).

Wykres 1. Liczba 35-letnich firm w poszczególnych województwach [N=13778]



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Fundacja Firmy Rodzinne (2024), *Pionierzy polskiej przedsiębiorczości*.

Podobnie niekorzystnie na tle Polski i innych województw kształtuje się udział firm rodzinnych w województwie zachodniopomorskim w badaniach Głównego Urzędu Statystycznego z 2017 roku. W badaniach tych, firmy rodzinne zostały po raz pierwszy wyodrębnione w statystykach publicznych, a szacunkowy udział firm rodzinnych określony został dla sektora MŚP w Polsce z podziałem na przedsiębiorstwa małe i średnie. Według szacunków – udział firm rodzinnych w województwie zachodniopomorskim wynosił: 30,5% sektora MŚP, 32,1% małych przedsiębiorstw i 22,8% przedsiębiorstw średnich. W porównaniu do średniej krajowej różnice *in minus* w województwie wynosiły odpowiednio: 3,4 p.p., 3,3 p.p. i 4,6 p.p. W rankingu województw – województwo zachodniopomorskie zajęło odpowiednio 14 i 15 pozycję (ogółem i w podziale na grupy) (tab. 1.).

Tabela 1. Procentowy udział przedsiębiorstwa rodzinnych w poszczególnych województwach

	OGÓŁEM [%]	przedsiębiorstwa małe [%]	przedsiębiorstwa średnie [%]
POLSKA	33,9	35,4	27,4
DOLNOŚLĄSKIE	30,2	32,5	21
KUJAWSKO-POMORSKIE	35,2	36,2	31,7
LUBELSKIE	36,1	38,2	25,9
LUBUSKIE	31,3	33,5	23,5
ŁÓDZKIE	39	40,8	31,5
MAŁOPOLSKIE	34,3	35,8	27,7
MAZOWIECKIE	29,2	30,9	23,1
OPOLSKIE	37,1	40,2	23,1
PODKARPACKIE	36,2	38	29,1
PODLASKIE	38,9	40,9	30,6
POMORSKIE	32,6	35	23,4
ŚLĄSKIE	33,3	34,4	28,3
ŚWIĘTOKRZYSKIE	36	38,3	26
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	33,1	33,7	30,8
WIELKOPOLSKIE	37,6	37,9	36,2
ZACHODNIOPOMORSKIE	30,5	32,1	22,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości w sektorze MŚP*, GUS Warszawa 2018; <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/badania-i-rozwoj-innowacyjnosc-spolesczenstwo-informacyjne/uwarunkowania-rozwoju-przedsiębiorczosci-w-sektorze-msp,1,1.html> (załącznik 3, tabela 5)

2. Województwo zachodniopomorskie zostało utworzone głównie z powiatów (ponad 70%), w których do 1991 roku funkcjonowały Państwowe Gospodarstwa Rolne (PGR). Likwidacja PGR-ów spowodowała w tych powiatach masowe bezrobocie strukturalne i zubożenie ludności a wprowadzane w kolejnych, 35 latach różnorodne programy mające na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu mieszkańców, nie przyniosły radykalnej poprawy. Wystarczy tu wspomnieć, że w Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030, na liście gmin zagrożonych trwałą marginalizacją w latach 2021 – 2027 znajduje się 53% gmin z powiatów ziemskich z województwa zachodniopomorskiego.

W związku z powyższym podjęcie badań w ramach rozprawy doktorskiej dotyczących uwarunkowań funkcjonowania i rozwoju firm rodzinnych w województwie zachodniopomorskim stanowiło próbę wypełnienia istniejącej luki badawczej.

Należy jednak nadmienić, że firmy rodzinne w Polsce – nie stanowiąc wyodrębnionej grupy – w urzędowych statystykach są klasyfikowane tak jak pozostałe firmy według obowiązujących kryteriów takich jak: forma organizacyjno – prawna, własność, wielkość zatrudnienia, sektor, branża itd. Podobnie jest w kwestii uregulowań prawnych związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej – obowiązujące przepisy w Polsce są jednakowe dla wszystkich grup przedsiębiorstw i tym samym, jednakowe są determinanty egzogeniczne funkcjonowania firm rodzinnych⁸. Jedynym aktem prawnym dedykowanym przedsiębiorstwom rodzinnym jest Ustawa o fundacji rodzinnej z dnia 26 stycznia 2023 r.

W literaturze fachowej do podstawowych determinant egzogenicznych funkcjonowania i rozwoju firm rodzinnych w Polsce zalicza się: sytuację gospodarczą kraju, inflację, sytuację na rynku pracy, politykę fiskalną, regulacje prawne, system polityczny, dostępność zewnętrznych źródeł finansowania, konkurencję oraz otoczenie instytucjonalne⁹.

2. Cel główny i cele szczegółowe pracy

Głównym celem dysertacji jest identyfikacja determinant funkcjonowania i rozwoju firm rodzinnych w województwie zachodniopomorskim. Celowi głównemu pracy przyporządkowane zostały następujące **zadania badawcze**:

1. Określenie istoty przedsiębiorczości na podstawie przeglądu literatury zagranicznej i krajowej.
2. Analiza literatury przedmiotu związanej z różnorodnością definicyjną firmy rodzinnej.
3. Analiza literatury przedmiotu poświęconej determinantom egzogenicznym i endogenicznym funkcjonowania firm rodzinnych w Polsce,
4. Analiza kształtowania się podstawowych wskaźników gospodarczych i struktury przedsiębiorstw w województwie zachodniopomorskim.

⁸ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku; Kodeks cywilny (Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r.); Kodeks pracy (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.); Kodeks spółek handlowych (Ustawa z dnia 15 września 2000 r.); Prawo przedsiębiorców (Ustawa z dnia 6 marca 2018 r., Dz.U. 2018 poz. 646 z późn. zm.); Ustawa o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Ustawa z dnia 6 marca 2018 r., Dz.U. 2018 poz. 647); Ustawa o Krajowym Rejestrze Sądowym (Ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r.); Ustawa o rachunkowości (Ustawa z dnia 29 września 1994 r.); Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych (Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r.); Ustawa o podatku dochodowym od osób prawnych (Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r.); Ustawa o podatku od towarów i usług (Ustawa z dnia 11 marca 2004 r.).

⁹ Ł. Sułkowski, *Raport z badań przedsiębiorstw rodzinnych w Polsce*, w: Ł. Sułkowski (red.) *Determinanty rozwoju przedsiębiorstw rodzinnych w Polsce*, TNOiK, Toruń 2005., s. 17-52, J. Korpysa, *Popytowo - podażowy model przedsiębiorczości indywidualnej*, s. 34-40; K. Safin (2004), *Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości – próba systematyzacji*, w: *Uwarunkowania przedsiębiorczości*, red. K. Jeremczuk, Państwowa Wyższa Szkoła Zarządzania, Tarnobrzeg, 2004, s. 53.

5. Empiryczna identyfikacja determinant egzogenicznych i endogenicznych funkcjonowania i rozwoju firm rodzinnych w województwie zachodniopomorskim i identyfikacja podstawowych barier i źródeł sukcesu.
6. Określenie podstawowych zależności stochastycznych między poszczególnymi determinantami funkcjonowania i rozwoju firm rodzinnych w województwie zachodniopomorskim.

Obok celu głównego pracy przyjęto również cel poboczny, a mianowicie – analizę porównawczą uzyskanych wyników badań nad firmami rodzinnymi w województwie zachodniopomorskim z wybranymi wynikami badań ogólnopolskich.

3. Metodyka badań

Ze względu na brak: ujednoliconej, powszechnie „obowiązującej” definicji firmy rodzinnej; odrębnych uregulowań prawnych dla tej grupy przedsiębiorstw; wyodrębnienia tej grupy przedsiębiorstw w publicznych statystykach, a tym samym brak wiarygodnej populacji firm rodzinnych w województwie zachodniopomorskim, autorka zrezygnowała z postawienia hipotez badawczych a w badaniach zastosowała podejście idiograficzne, niewymagające formułowania hipotez¹⁰. Zastosowano także następujące metody badawcze: krytyczną analizę literatury przedmiotu, badania empiryczne o charakterze ilościowym i jakościowym oraz analiza wyników badań. Tym samym, pozwoliło to na spełnienie warunku triangulacji metodologicznej.

Źródła wiedzy: Pierwszym etapem w przeprowadzonych badaniach była krytyczna analiza krajowej i zagranicznej literatury oraz dostępnych zasobów internetowych. Kolejnym etapem było przeprowadzanie analizy badań dotyczących determinant funkcjonowania i rozwoju firm rodzinnych w Polsce, w tym badania przeprowadzone przez:

- Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w 2009 roku pod tytułem „Firmy rodzinne w polskiej gospodarce – szanse i wyzwania”

¹⁰ P. Kawalec (2014). *Metody mieszane w kontekście procesu badawczego w naukoznawstwie*. Zagadnienia Naukoznawstwa, 50 (1), s. 11; J. Apanowicz (2000). *Metodologiczne elementy procesu poznania naukowego w teorii organizacji i zarządzania*, Gdynia, Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu, s. 60.

- Główny Urząd Statystyczny w 2017 roku pod tytułem „Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości w sektorze MŚP” - raport ten był szczególnie istotny, ponieważ po raz pierwszy objął badaniem przedsiębiorstwa rodzinne na skalę ogólnokrajową.
- Magazyn Forbes pod tytułem „Najcenniejsze firmy rodzinne w województwie zachodniopomorskim 2022”¹¹.

Przeprowadzono również szczegółowy przegląd badań dotyczących przedsiębiorstw rodzinnych w Polsce, przeprowadzonych przez instytucje takie jak: Family Business Survey, Instytut Firm Rodzinnych, Fundacji Firm Rodzinnych, Grant Thornton, PwC, Forum Firm Rodzinnych, KPMG, Giełdę Papierów Wartościowych, European Family Businesses oraz Najwyższą Izbę Kontroli.

Następnym etapem badań było przeprowadzenie **badania ilościowych opartych na danych pierwotnych i wtórnych**. Badania oparte na **źródłach wtórnych** dotyczyły analizy kluczowych wskaźników gospodarczych dostępnych w zasobach Głównego Urzędu Statystycznego (Bank Danych Lokalnych), obejmujących województwo zachodniopomorskie. Celem tej analizy było ukazanie, jak województwo zachodniopomorskie prezentuje się na tle ogólnopolskim oraz w porównaniu z innymi województwami. Zgromadzone dane zestawiono w tabelach z kluczowymi wskaźnikami gospodarczymi na poziomie krajowym oraz w pozostałych województwach, co pozwoliło na kompleksową ocenę pozycji gospodarczej województwa. Były to następujące wskaźniki gospodarcze:

- stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie zachodniopomorskim na tle Polski i innych województw w latach 2004–2023,
- wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15 - 64 lata w województwie zachodniopomorskim na tle Polski i innych województw w latach 2004 – 2020,
- przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie zachodniopomorskim na tle Polski i innych województw w latach 2004 – 2023,
- rodukt krajowy brutto per capita w województwie zachodniopomorskim na tle Polski i innych województw w latach 2004 - 2023,
- podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym w województwie zachodniopomorskim na tle Polski i innych województw w latach 2004 – 2023,

¹¹ <https://www.forbes.pl/forum-firm-rodzinnych/2022/artykuly/ranking-najcenniejszych-firm-rodzinnych-2022-wojewodztwo-zachodniopomorskie/w0t2b8m>

- struktura przedsiębiorstw w województwie zachodniopomorskim w latach 2004 – 2023,
- przedsiębiorstwa mikro i małe w województwie zachodniopomorskim w latach 2004 – 2023,
- fundacje rodzinne w zachodniopomorskim na tle Polski i w pozostałych województw w 2023 roku.

Kolejnym etapem badań było zgromadzenie danych dotyczących firm rodzinnych w województwie zachodniopomorskim. W związku z brakiem publicznych baz danych firm rodzinnych w województwie zachodniopomorskim, autorka zwróciła się z prośbą do potencjalnych podmiotów mogących dysponować takimi zasobami, o ich udostępnienie na potrzeby badań dotyczących determinant funkcjonowania i rozwoju tych przedsiębiorstw w województwie zachodniopomorskim¹². Autorka otrzymała jednak odpowiedzi odmowne. Należy zaznaczyć, że w badaniu Głównego Urzędu Statystycznego uwzględniono jedynie małe i średnie przedsiębiorstwa, pomijając mikrofirmy. Z powyższych względów, do badań przyjęto liczebność firm małych i średnich w województwie zachodniopomorskim.

W ramach przeprowadzonych badań ilościowych przeprowadzono badanie sondażowe – metodą ankietową opartą na **źródłach pierwotnych**. Narzędziem badawczym był kwestionariusz ankiety zawierający 35 pytań dotyczących przedsiębiorstw rodzinnych, podzielonych na cztery moduły¹³.

Moduł I. Charakterystyka przedsiębiorstwa

W tej części ankiety znalazło się 12 pytań, które pozwoliły na uzyskanie informacji na temat badanych przedsiębiorstw rodzinnych, ich form organizacyjno - prawnych, roku założenia, branży w jakiej prowadzona jest podstawowa działalność, płci założyciela, zasięgu działań przedsiębiorstw, zatrudnienia, wielkości przychodu, udziału rodziny we własności przedsiębiorstw, pokolenia, które prowadzą przedsiębiorstwa, a także ukonstytuowanych organów spółki.

¹² Wystąpiono do XIII Wydziału Gospodarczego Krajowego Rejestru Sądowego, Urzędu Statystycznego we Wrocławiu oraz Prezesa Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim.

¹³ Podstawą opracowania kwestionariusza ankiety dla małych i średnich przedsiębiorstw rodzinnych w województwie zachodniopomorskim były ankiety: Główny Urząd Statystyczny Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości w sektorze MŚP za rok 2017 <https://wroclaw.stat.gov.pl/msp?contrast=black-white> [dostęp: 12.03.2024]; B. Żukowska (2021). *Profesjonalizacja przedsiębiorstw rodzinnych. Efekty ekonomiczne*. Warszawa: Wydawnictwo CH Beck; K. Leszczewska ((2016). *Przedsiębiorstwa rodzinne. Specyfika modeli biznesu*. Warszawa: Difin SA, s. 264.

Moduł II. Funkcjonowanie przedsiębiorstwa rodzinnego

W module tym znalazły się 4 pytania dotyczące zmian jakie zaszły w przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich trzech lat oraz plany związane z rozwojem przedsiębiorstwa.

Moduł III. Zarządzanie przedsiębiorstwem rodzinnym

Moduł ten zawierał 16 pytań dotyczących barier rozwoju firmy, źródeł sukcesu przedsiębiorstwa, celów działalności firmy, przejawów profesjonalizacji, sukcesji i rodzinności.

Moduł IV. Osobowość przedsiębiorcy – właściciela - założyciela

Moduł ten zawierał 3 pytaniami dotyczące cech osobowości właściciela (założyciela).

Jako podmiot badań przyjęto małe i średnie firmy rodzinne według kryterium zatrudnienia: 10-49 zatrudnionych, 50-249 zatrudnionych z województwa zachodniopomorskiego. Wybór do badań firm małych i średnich wynikał przede wszystkim z faktu, że w dotychczasowym, jedynym i najliczniejszym badaniu, wyodrębniającym firmy rodzinne w statystyce publicznej były badania Głównego Urzędu Statystycznego¹⁴.

Do określenia minimalnej liczebności próby badawczej zastosowano model dla struktury o nieznanym udziale szacowanej frakcji, przyjmując współczynnik ufności na poziomie 95% a maksymalny dopuszczalny błąd pomiaru na $d = 0,1$ a wielkość populacji – małych i średnich przedsiębiorstw w zachodniopomorskim w roku 2023, $N=6\ 707$ (podmiotów). Tym samym, ustalono niezbędną minimalną liczebność próby badawczej na 96 przedsiębiorstw rodzinnych z województwa zachodniopomorskiego. Ze względu na brak jednolitej definicji firmy rodzinnej do badań przyjęto kryterium samouznania. Oznacza to, że za firmę rodzinną uznano przedsiębiorstwa, które same się za takie uznają, zgodnie z deklaracją ich właścicieli¹⁵. Ostatecznie otrzymano **105 wypełnionych kwestionariuszy**.

Badanie ankietowe przeprowadzono w okresie od 16 maja 2024 do 17 czerwca 2024 roku, zlecając je firmie Grupa BST Sp. z o. o.

Natomiast przeprowadzone badania jakościowe dotyczyły studiów przypadku w trzech celowo wybranych przedsiębiorstwach rodzinnych z województwa zachodniopomorskiego, zróżnicowanych pod względem miejsca i rodzaju prowadzonej działalności:

¹⁴ Dodatkowo, autorka podziela opinię prezentowaną w literaturze przedmiotu, że ze względu na liczebność i specyfikę firm mikro należy je analizować w odrębnych badaniach. K. Safin (2022), Działalność przedsiębiorstw rodzinnych na tle pozostałych przedsiębiorstw w: Determinanty sukcesu małych i średnich firm, GUS, s. 283.

¹⁵ Definicja samouznania przyjęta jest w wielu badaniach empirycznych.

1. Jantar Wody Mineralne – Janusz Tomaszewski (prezes Jantar Wody Mineralne – produkcja), siedziba przedsiębiorstwa rodzinnego – Kołobrzeg.
2. Help-Med. – Anna Nowak (właściciel usługi medyczne), siedziba przedsiębiorstwa rodzinnego – Stargard.
3. Firma Budowlana „FOGT” – Eugeniusz Fogt (właściciel firmy budowlanej), siedziba przedsiębiorstwa rodzinnego – Świnoujście.

4. Konstrukcja rozprawy

Niniejsza dysertacja składa się z pięciu rozdziałów – trzy z nich miały charakter teoretyczny, a pozostałe dwa – empiryczny.

W rozdziale pierwszym omówiono podstawowe teorie przedsiębiorczości oraz różnorodne definicje przedsiębiorczości prezentowane w literaturze zagranicznej i polskiej. Ze względu na wieloaspektowość przedsiębiorczości, dla celów niniejszej pracy przyjęto definicję przedsiębiorczości rozumianej jako *szczególny rodzaj aktywności ludzi, działających indywidualnie lub w ramach organizacji, polegający na wykorzystaniu pojawiających się w otoczeniu okazji poprzez realizację przedsięwzięć (wprowadzanie innowacji, tworzenie nowych organizacji lub odnawianie już istniejących), które przynoszą efekty ekonomiczne i/lub pozaekonomiczne zarówno ich podmiotom, jak i otoczeniu*¹⁶. W związku z podstawowym celem pracy, rozważania nad przedsiębiorczością dotyczyły przedsiębiorczości na poziomie przedsiębiorstwa i przedsiębiorczości jednostki ludzkiej – przedsiębiorcy.

W dalszej części rozdziału przedstawiono rodzaje przedsiębiorczości, ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorczości indywidualnej jako podstawy przedsiębiorczości rodzinnej.

W rozdziale drugim przedstawiono różnorodne definicje firmy rodzinnej prezentowane w literaturze zagranicznej i krajowej oraz zaprezentowano wspólne kryteria definicji przedsiębiorstwa rodzinnego. W rozdziale tym omówiono również determinanty wpływające na funkcjonowanie i rozwój firm rodzinnych, z podziałem na determinanty egzogenne „uniwersalne”, odnoszące się do wszystkich firm i endogeniczne – unikatowe,

¹⁶ T. Kraśnicka (2002), *Wokół pojęcia przedsiębiorczości*, Przegląd Organizacji, (6), s. 14.

charakterystyczne dla firm rodzinnych. Przedstawiono tu również wybrane badania dotyczące firm rodzinnych w Polsce w lat 2009–2024 oraz uzasadniono wybór problematyki badawczej.

W rozdziale trzecim – metodycznym – przedstawiono problematykę, cel pracy, zadania badawcze, jak również zastosowane metody, techniki i narzędzia badawcze. Zwrócono również uwagę na brak powszechnie dostępnych statystyk oraz trudności związane z pozyskaniem baz danych przedsiębiorstw rodzinnych w województwie zachodniopomorskim.

W rozdziale czwartym zawarto charakterystykę województwa zachodniopomorskiego oraz wyniki badań ankietowych wymienionych determinant egzogenicznych i endogenicznych funkcjonowania i rozwoju firm rodzinnych w tym regionie. Na podstawie uzyskanych wyników określono podstawowe bariery i źródła sukcesu badanych firm rodzinnych. W rozdziale tym dokonano analizy porównawczej uzyskanych wyników badań ankietowych i wyników badań dotyczących determinant funkcjonowania firm rodzinnych.

W rozdziale piątym zaprezentowano studia przypadków trzech przedsiębiorstw rodzinnych z województwa zachodniopomorskiego.

W zakończeniu zawarto wnioski oraz wyniki dotyczące realizacji poszczególnych zadań przyporządkowanych celom głównym oraz celowi pobocznemu niniejszej pracy, czyli określenia determinant funkcjonowania i rozwoju firm rodzinnych w województwie zachodniopomorskim.

5. Wybrane wyniki badań

Na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych można sformułować następujące wnioski:

Ze względu na charakter firm rodzinnych– podstawowe dane przedsiębiorstw rodzinnych:

- Większość badanych firm rodzinnych w województwie zachodniopomorskim to spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (48%) i najczęściej działają w branży handlowej (27%) oraz produkcyjnej (24%).
- Średni wiek firm wynosi 23 lata, w większości (65%) są one prowadzone przez pierwsze pokolenie.
- Najczęściej obszarem działalności jest rynek krajowy (31%) a 29% firm operuje na rynku lokalnym.
- Najwięcej przedsiębiorstw osiąga przychody do 5 mln zł (44%).

Ze względu na czynniki rozwoju, były nimi:

- 45% poprawa kondycji finansowej,
 - 48% firm doświadczyło wzrostu wartości przychodów,
 - 37% wzrost kapitału własnego,
 - 44% poprawa płynności finansowej,
 - 81,9% odnotowało zyski w swoich firmach,
 - 80% przedsiębiorstw rodzinnych przeprowadziło innowacje w tym 51% organizacyjne a 31% marketingową,
 - 34% przedsiębiorstw rodzinnych chce rozszerzyć działalność.
- Biorąc pod uwagę źródła sukcesu firmy:**
- 89% przedsiębiorstw rodzinnych uważa, że osiągnęło sukces.
 - 96% utożsamia sukces z dobrą sytuacją finansową, ciągłością działania (85%) oraz dynamicznym rozwojem firmy (73%).
 - 85% firm rodzinnych za główne źródło sukcesu uznaje cechy osobowościowe lidera.
 - **Ze względu na determinanty endogeniczne, celem działania przedsiębiorstw rodzinnych były:**
 - 98% firm wskazało na długotrwałe przetrwanie na rynku,
 - 69% firm wskazało na utrzymanie firmy dla przyszłych pokoleń,
 - 66% firm wskazało na dynamiczny rozwój i budowanie przewagi konkurencyjnej.

Ze względu na determinaty endogeniczne i profesjonalizację:

- Prawie połowa badanych firm posiada zarząd,
- Tylko 1,9% posiada organy nadzoru – radę nadzorczą,
- W żadnej z badanych firm nie są zatrudnieni profesjonalni menadżerowie,
- Żadne badane przedsiębiorstwo nie należy do organizacji zrzeszającej firmy rodzinne,

Ze względu na determinanty endogeniczne i narzędzia planowania i kontroli:

- 53% firm rodzinnych posiada opracowaną strategię rozwoju.
- 57% przedsiębiorstw rodzinnych prowadzi działalność w oparciu o plan finansowy.
- 41% firm rodzinnych dysponuje planami operacyjnymi,

Biorąc pod uwagę determinanty endogeniczne, w tym doradztwo:

- 77% przedsiębiorstw rodzinnych korzysta z doradztwa podatkowego,
- 70% przedsiębiorstw rodzinnych korzysta z doradztwa prawnego,
- 51% przedsiębiorstw rodzinnych korzysta z doradztwa IT.

Ze względu na determinanty endogeniczne - sukcesję:

- 36% odbyło sukcesje (29% drugie pokolenie, 4% trzecie pokolenie, 3% czwarte pokolenie),
- 31% planuje sukcesję,
- 3% założyło fundację rodzinną.

Biorąc pod uwagę determinanty endogeniczne: cechy osobowościowe lidera:

- Umiejętność modyfikowania działań – 79% respondentów wskazuje, że istotną cechą lidera jest zdolność do modyfikowania działań przedsiębiorstwa na podstawie informacji od pracowników dotyczących napotkanych problemów, sugestii dotyczących obsługi klienta oraz propozycji usprawnień.
- Znajomość rynku – 71% respondentów uznaje dobrą znajomość rynku za ważną cechę lidera.
- Poszukiwanie możliwości współpracy – 70% respondentów podkreśla, że lider powinien ciągle poszukiwać możliwości nawiązania współpracy z nowymi partnerami.
- Preferowanie pracy zespołowej i dbanie o zespół – 68% respondentów uważa, że lider powinien preferować pracę zespołową, współpracę i dbałość o budowę zintegrowanego zespołu.
- Przekonanie o realizacji celów – 67% respondentów sądzi, że lider powinien mieć silne przekonanie o możliwości realizacji wyznaczonych celów.
- Doświadczenie w zarządzaniu – 65% respondentów wskazuje, że duże doświadczenie w zarządzaniu jest ważną cechą lidera.
- Wiara we własne siły – 63% respondentów uznaje wysoką wiarę we własne możliwości za istotną cechę lidera.
- Determinacja i konsekwencja – 57% respondentów podkreśla znaczenie determinacji i konsekwencji w działaniu jako cechy lidera.
- Płeć lidera – według respondentów, płeć lidera jest istotnym czynnikiem przy zakładaniu firmy (67% liderów to mężczyźni), ale traci na znaczeniu w dalszym funkcjonowaniu przedsiębiorstwa (liderem jest kobieta – 16%, mężczyzna – 42%, istnieje równowaga płci – 42%).

Ze względu na determinanty endogeniczne i podejście do aspektu familizmu:

- 67% badanych firm eksponuje rodzinność swojego przedsiębiorstwa.

Biorąc pod uwagę determinanty egzogeniczne:

- 100% firm rodzinnych wskazało obciążenia podatkowe jako barierę rozwoju.
- 94% firm rodzinnych wskazało zmieniające się regulacje prawne jako barierę rozwoju.

- 76% firm rodzinnych uznało wysokie koszty pracy za barierę rozwoju.

Analiza porównawczą uzyskanych wyników badań nad firmami rodzinnymi w województwie zachodniopomorskim do wybranych wyników badań ogólnopolskich.

Z przeprowadzonej analizy badań wynika, że kompleksowe porównanie uzyskanych wyników badań z wynikami badań ogólnopolskich jest niemożliwe. Można jedynie wskazać na wspólne tendencje i występujące trendy związane z determinantami funkcjonowania przedsiębiorstw rodzinnych, do których zalicza się:

Determinanty endogeniczne unikatowe, charakterystyczne dla przedsiębiorstw rodzinnych:

1. **Pierwsze pokolenie** – w większości prowadzonych badań ogólnopolskich przeważają przedsiębiorstwa rodzinne zarządzane przez pierwsze pokolenie, co potwierdzają wyniki przeprowadzonego badania.
2. **Sukces przedsiębiorstw rodzinnych** – wyniki badań ogólnopolskich wykazują, że zdecydowana większość firm rodzinnych uważa, iż odniosła sukces, co znajduje potwierdzenie zarówno w badaniach własnych, wśród innych badaczy tematyki (por. badania K. Leszczewskiej)¹⁷.
3. **Źródła sukcesu** – jako główne czynniki sukcesu w badaniach przeprowadzonych dla celów niniejszej pracy, respondenci wskazali w następującej kolejności: dobrą sytuację finansową oraz ciągłość działania. Podobna kolejność pierwszych dwóch odpowiedzi wystąpiła wśród innych badaczy tematyki (por. badania K. Leszczewskiej)¹⁸.
4. **Cechy osobowościowe lidera** – w niniejszych badaniach respondenci uznali je za podstawowe źródło sukcesu, co potwierdzają także wyniki badań ogólnopolskich (por. badania GUS¹⁹).
5. **Główne cechy osobowościowe lidera** – jako kluczową cechę lidera, respondenci w przeprowadzonych badaniach wskazali znajomość rynku, preferowanie pracy zespołowej, kooperacji, dbałość o budowę zintegrowanego zespołu oraz duże doświadczenie w zarządzaniu. Podobnie w badaniu GUS (por. badania GUS²⁰) jako główny czynnik wymieniono znajomość rynku, natomiast w dalszej kolejności wymieniono determinację, konsekwencję oraz wiarę we własne siły.

¹⁷ K. Leszczewska, Przedsiębiorstwa rodzinne. Specyfika modeli biznesu. Difin S.A.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ GUS, *Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości w sektorze MŚP za rok 2017*. Raport końcowy.

²⁰ Ibidem.

6. **Sukcesja** – planowanie sukcesji jest realizowane jedynie przez niewielką część firm rodzinnych (por. wyniki badań J. Węclawski²¹, GUS²², KPMG²³).

Determinanty dotyczące przejawów profesjonalizacji:

7. **Narzędzia planowania i kontroli** – są stosowane średnio w połowie przedsiębiorstw rodzinnych, podobna tendencja wystąpiła w badaniach ogólnopolskich (por. wyniki badań B. Żukowska²⁴; R. Zajkowski, A. Domańska, B. Żukowska²⁵; PwC²⁶, GUS²⁷).
8. **Korzystanie z doradztwa** – w ponad połowie firm rodzinnych korzysta się najczęściej z doradztwa podatkowego, księgowego, prawnego oraz technologicznego, potwierdziły to badania ogólnopolskie ((por. wyniki badań B. Żukowska²⁸).
9. **Centralizacja władzy** – blisko połowa przedsiębiorstw rodzinnych wskazała na centralizację władzy w firmie podobna tendencja w badaniach ogólnopolskich ((por. wyniki badań B. Żukowska²⁹).

Determinanty egzogeniczne – uniwersalne dla wszystkich przedsiębiorstw:

1. **Główne bariery rozwoju** – respondenci wskazali na obciążenia podatkowe, uregulowania prawne oraz wysokie koszty pracy ((por. wyniki badań KPMG³⁰, Fundacja Firmy Rodzinne³¹).

Natomiast przeprowadzone badanie jakościowe – studium przypadku: HELP-MED Anna Nowak, Jantar Wody Mineralne Spółka z o.o. oraz FIRMA BUDOWLANA „FOGT” Eugeniusz Fogt, pozwoliły na sformułowanie następujących wniosków:

- charakterystyczne dla tych firm jest osiągnięcie sukcesu dzięki długotrwałemu funkcjonowaniu na rynku,
- wspólną barierą, z jaką się mierzą, są regulacje prawne i podatkowe,
- przejawy profesjonalizacji występują w ograniczonym stopniu, głównie w obszarze doradztwa,

²¹ J. Węclawski, (2017). *Czynniki określające cele działalności przedsiębiorstw rodzinnych*. Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio H Oeconomia, 51(4),

²² GUS, *Uwarunkowania rozwoju ...*, op.cit.

²³ KPMG, *Barometr firm rodzinnych. W stronę wielopokoleniowości*. Edycja VIII.

²⁴ B. Żukowska, *Profesjonalizacja ...*, op. cit.

²⁵ R. Zajkowski, A. Domańska, B. Żukowska (2018). *The Impact of the Family on the Operational Planning System in Polish Medium and Large Family Businesses*. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 19(zeszyt 9, część III),

²⁶ PwC 2023, *Nowy wymiar zaufania*.

²⁷ GUS, *Uwarunkowania rozwoju ...*, op.cit.

²⁸ B. Żukowska, *Profesjonalizacja ...*, op. cit.

²⁹ Ibidem.

³⁰ KPMG, *Barometr firm rodzinnych. W stronę wielopokoleniowości*. Edycja VIII.

³¹ Fundacja Firm Rodzinnych, *Pogorszenie kondycji firm rodzinnych w kontekście rosnących kosztów działalności 2022*.

- spośród tych trzech firm jedynie jedna planuje sukcesję w najbliższym czasie, tj. w ciągu dwóch lat.

6. Wnioski końcowe

W związku z ograniczoną i niereprezentatywną wielkością grupy badawczej, uzyskane wyniki nie mogą być uogólniane ani na poziomie regionalnym, ani ogólnopolskim. Odnoszą się one wyłącznie do badanej populacji, jednak mogą stanowić cenną rekomendację dla władz samorządowych. Średni wiek badanych przedsiębiorstw wskazuje na ich długoletnią obecność na rynku, co sugeruje pojawianie się tradycji w województwie zachodniopomorskim. W przypadku firm pierwszego pokolenia zauważalna jest niewielka liczba planowanych sukcesji, co komplikuje prognozowanie ich przyszłego rozwoju. W związku z tym należy podjąć działania mające na celu wsparcie tych przedsiębiorstw w planowaniu sukcesji oraz rozwijaniu strategii, które umożliwią im kontynuację działalności w kolejnych pokoleniach. Współpraca z władzami samorządowymi oraz instytucjami wspierającymi rozwój przedsiębiorczości może przynieść korzyści w postaci programów doradczych, szkoleń i dostępu do finansowania, co z kolei przyczyni się do zwiększenia stabilności i trwałości firm rodzinnych w województwie zachodniopomorskim w przyszłości.

SPIS TREŚCI

Wstęp.....
1. Teoretyczne aspekty przedsiębiorczości.
1.1. Elementarne teorie przedsiębiorczości.
1.2. Pojęcie i rodzaje przedsiębiorczości.
1.3. Przedsiębiorczość indywidualna jako podstawa przedsiębiorczości rodzinnej.
Podsumowanie
2. Istota przedsiębiorstwa rodzinnego.....
2.1. Definicja przedsiębiorstwa rodzinnego.....
2.2. Determinanty funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw rodzinnych w Polsce.
2.2.1. Determinanty egzogeniczne.....
2.2.2. Determinanty endogeniczne.....
2.3. Badania nad przedsiębiorstwami rodzinnymi w Polsce w latach 2009–2024.
Podsumowanie.....
3. Metodyka badań.....
3.1. Problematyka badawcza, cel pracy.
3.2. Źródła wiedzy i metody badawcze.
Podsumowanie.....
4. Analiza determinant egzogenicznych i endogenicznych firm rodzinnych w województwie zachodniopomorskim – wyniki badań ankietowych.....
4.1. Ogólna charakterystyka województwa zachodniopomorskiego.....
4.2. Determinanty funkcjonowania i rozwoju firm rodzinnych w województwie zachodniopomorskim.....
4.2.1. Charakterystyka grupy badawczej.
4.2.2. Czynniki rozwoju
4.2.3. Determinanty endogeniczne
4.2.4. Determinanty egzogeniczne
4.2.5. Czynniki i źródła sukcesu.
4.3. Podstawowe zależności stochastyczne między poszczególnymi determinantami funkcjonowania i rozwoju firm rodzinnych w województwie zachodniopomorskim.....
Podsumowanie.....
4.4. Analiza porównawcza uzyskanych wyników badań nad firmami rodzinnymi

w województwie zachodniopomorskim z wybranymi wynikami badań ogólnopolskich.....	
Podsumowanie.....	
5. Determinanty funkcjonowanie i rozwój przedsiębiorstw rodzinnych na podstawie studiów przypadków.	
5.1. Help-Med Anna Nowak.	
5.2. JANTAR Wody Mineralne Spółka z o.o.....	
5.3. Firma Budowlana „FOGT” Eugeniusz Fogt	
Podsumowanie	
Zakończenie i wnioski.....	
Spis rysunków.	
Spis wykresów.....	
Spis tabel.	
Spis załączników.	
Summary.	
Bibliografia.....	
Załączniki.	