

# 5

ROZDZIAŁ

## Uwarunkowania Rozwoju Lokalnego

### ZAWARTOŚĆ ROZDZIAŁU

- 179 Wskaźniki ekonomiczne rozwoju przedsiębiorstw
- 182 Lokalne warunki prowadzenia działalności gospodarczej
- 185 Możliwości tworzenia nowych miejsc pracy
- 188 Ocena działalności władz lokalnych na rzecz rozwoju
- 194 Dostępność informacji i korzystanie z pomocy publicznej dla przedsiębiorstw
- 198 Pomoc publiczna ze środków unijnych
- 201 Współpraca firm z lokalnymi partnerami
- 203 Kapitał społeczny i zjawisko korupcji
- 205 Podsumowanie i wnioski

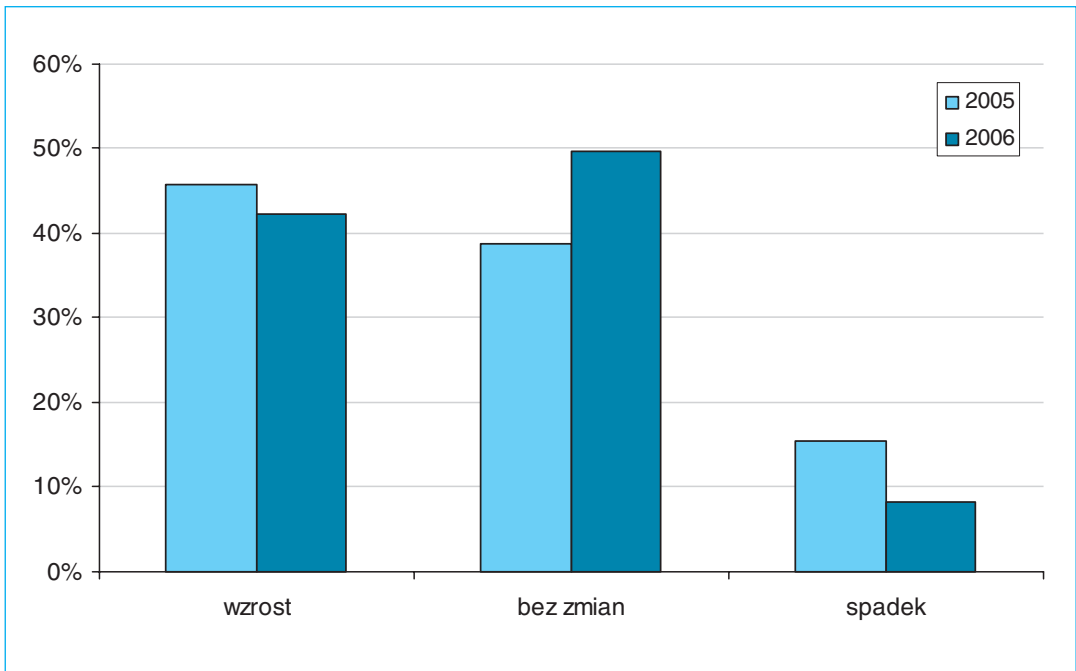
Badanie lokalnych rynków pracy ma na celu poznanie opinii trzech grup podmiotów tego rynku: pracodawców, pracowników i tych, którzy w najbliższym czasie znajdują się na tych rynkach – młodzieży. Pracodawcy są tymi, którzy tworzą miejsca pracy i poszukują pracowników. Pracownicy tworzą kategorię podaży na tym rynku. Natomiast młodzież (ostatnie roczniki w szkołach średnich i wyższych) zasili i uzupełni podaż pracy. Te trzy grupy różnią się między sobą w sposób bardzo istotny. Pracodawcy zgłaszając popyt na pracę, poszukują dobrze wykształconych i lojalnych pracowników. Pracownicy, nie zawsze postrzegając przedsiębiorców jako dawców pracy, oczekują zabezpieczenia socjalnego i maksymalnych płac, które są kosztem dla tych pierwszych. Młodzież, która myśli już o pracy, postrzega pracodawców podobnie jak pracownicy. Dla młodzieży pracownicy, szczególnie starsi są konkurencją, która utrudnia im znalezienie dobrej pracy. Pomiędzy opisywanymi grupami istnieje więc wyraźna sprzeczność interesów.

Wszystkie trzy grupy natomiast powinny być zainteresowane rozwojem lokalnym polegającym na poprawie gospodarowania i poprawie warunków życia w gminie czy powiecie. Lepsze warunki do inwestowania powodują powstanie nowych miejsc pracy i większe możliwości rozwoju przedsiębiorstw. Pracownicy otrzymują wtedy większe dochody (więcej zatrudnionych, a dotychczas zatrudnieni w związku ze wzrostem popytu na pracę mają prawo oczekiwać podwyżki płac). W ścisłej zależności z dochodami pozostają podatki które – jako istotny przychód budżetów jednostek terytorialnych - są podstawą lepszych warunków życia i kształcenia. W warunkach gospodarki opartej na wiedzy daje to istotną podstawę do tworzenia firm i zatrudniania pracowników. Należy więc stwierdzić, że interes analizowanych trzech grup jest zbieżny, a sprzeczności nie mają charakteru antagonistycznego. Zrozumienie opisanych zależności powinno dać asumpt do rozwoju gminy czy powiatu. Podejście krótkookresowe polegające na niezrozumieniu tych zależności może być przyczyną hamowania rozwoju. Pracownik źle opłacany jest niezadowolony, a w konsekwencji mało wydajny. Niska wydajność pracowników nie pozwala pracodawcom zwiększać płac. Natomiast małe dochody gmin nie pozwalają na inwestowanie w młode pokolenie, które w takiej sytuacji nie będzie gwarantowało odpowiedniego poziomu kapitału ludzkiego, współczesnego substratu rozwoju.

Podsumowanie drugiej edycji badań lokalnych rynków pracy ma na celu pogłębienie znajomości struktury tych rynków poprzez porównanie wyników badań roku bieżącego z wynikami ubiegłorocznymi. Dwukrotne zebranie opinii pozwala na zweryfikowanie poprzednio dokonanych ocen, a jednocześnie na uchwycenie zmian zachodzących na rynku pracy. Spadek stopy bezrobocia i jednocześnie exodus pracowników za granicę powinny znaleźć odzwierciedlenie w opiniach ankietowanych.

## 5.1. WSKAŹNIKI EKONOMICZNE ROZWOJU PRZEDSIĘBIORSTW

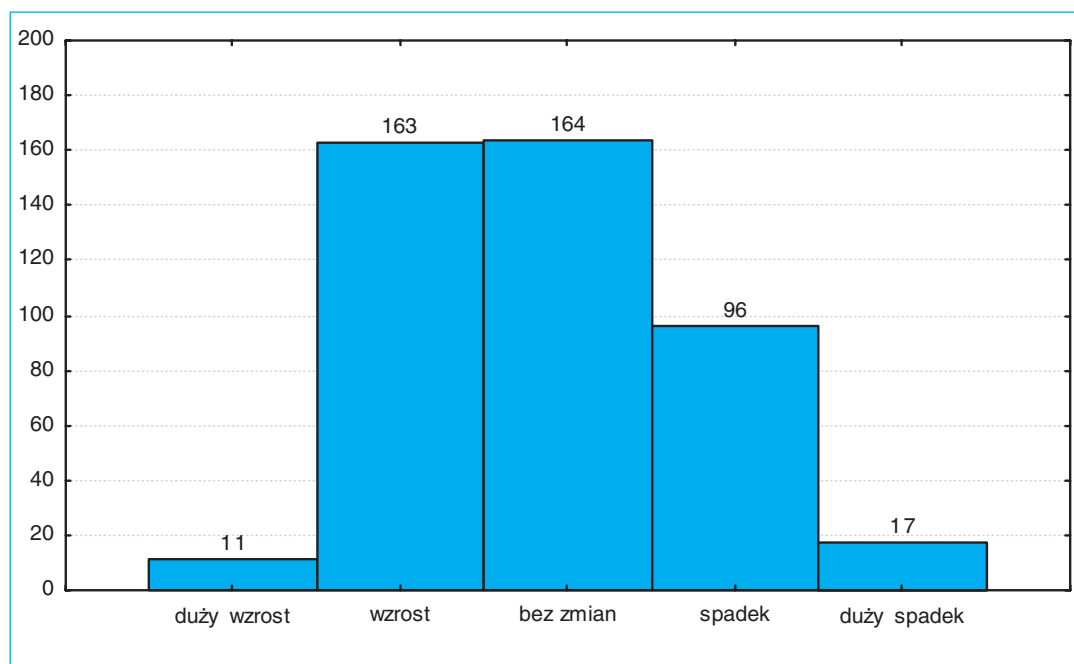
Poznanie struktury badanych firm pod względem wskaźników ekonomicznych, jakie uzyskały w poprzednim i obecnym badaniu pozwala oszacować trend zmian na rynku pracy. Można z nich wnioskować o rozwoju bądź stagnacji regionu lubelskiego i rynków lokalnych (powiatowych).



**RYSUNEK 5.1.** Struktura badanych firm pod względem zmiany nakładów inwestycyjnych w latach 2005 i 2006

Porównanie struktury badanych firm pod względem zmiany poziomu nakładów inwestycyjnych w obu latach pokazuje, że mniejszy jest udział w bieżącym roku zarówno tych przedsiębiorstw, w których nakłady inwestycyjne wzrosły o 3 punkty procentowe, jak i tych, w których nastąpił spadek o 8 punktów. W związku z tym liczniej reprezentowane są firmy w których nie było zmiany poziomu nakładów inwestycyjnych. Te ostatnie stanowią połowę wszystkich badanych. 43% firm zwiększyło swoje nakłady, a 8% odnotowało spadek.

Problem poziomu inwestycji w przedsiębiorstwach nie był dokładnie badany, a należy podkreślić, że jest on interesujący ze względu na wpływ na powstanie nowych miejsc pracy. Zachowanie polskich przedsiębiorstw w tym zakresie jest w ostatnich kilkudziesięciu miesiącach trudne do wytłumaczenia. Wysoka koniunktura i wysokie zyski przedsiębiorstw nie przekładają się w takim stopniu, jak to wynikałoby z sytuacji finansowej na wzrost inwestycji. Liczne badania wskazują na znacznie większe tempo wzrostu depozytów bankowych przedsiębiorstw niż wydatków inwestycyjnych. Wysokie zyski sprawiają, że przedsiębiorstwa obniżają zadłużenie w bankach zamiast inwestować.



**RYSUNEK 5.2.** Struktura badanych firm ze względu na zmianę obrotów w roku 2005 w stosunku do roku 2004

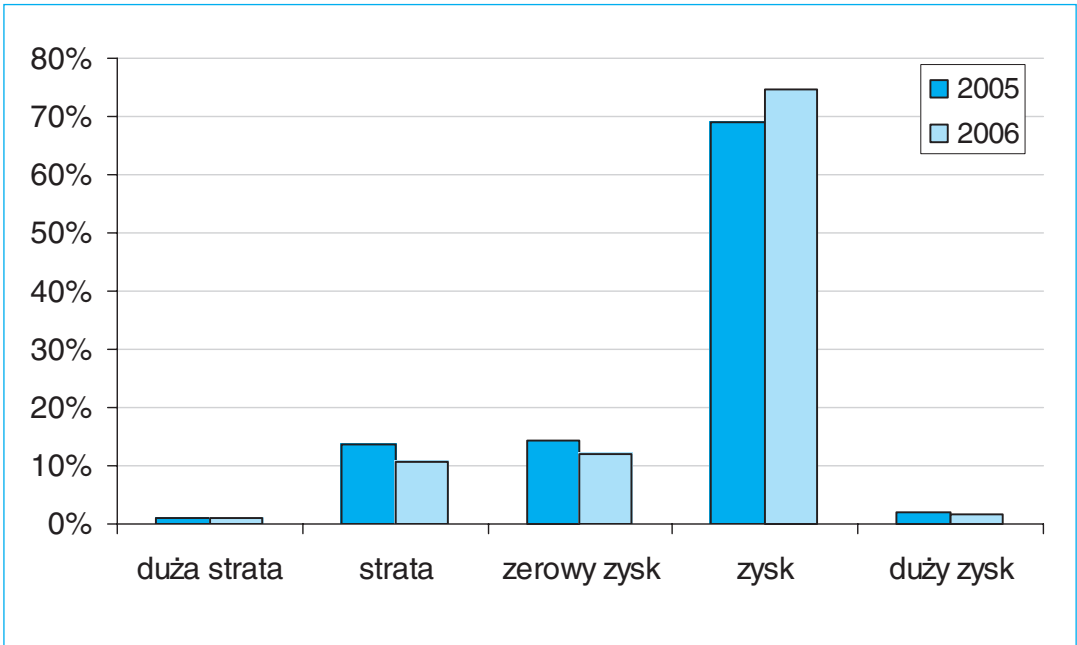
Wiele analiz, opinii i ocen przeprowadzamy w podziale na zmianę poziomu obrotów firmy oraz ze względu na poziom zysku w roku 2005 w stosunku do roku 2004.

Wśród badanych firm 73% stwierdziło, że ich obroty wzrosły lub nie zmieniły się w stosunku do roku ubiegłego. W tym przypadku obie grupy są równie liczne. Natomiast 21% firm oceniło, że ich obroty spadły w stosunku do roku poprzedniego. Firmy z dużym spadkiem obrotów stanowiły 4%, a z dużym wzrostem – 2%. Firmy, w których obroty spadają stanowiły 2/3 w stosunku do tych w których obroty wzrastały.

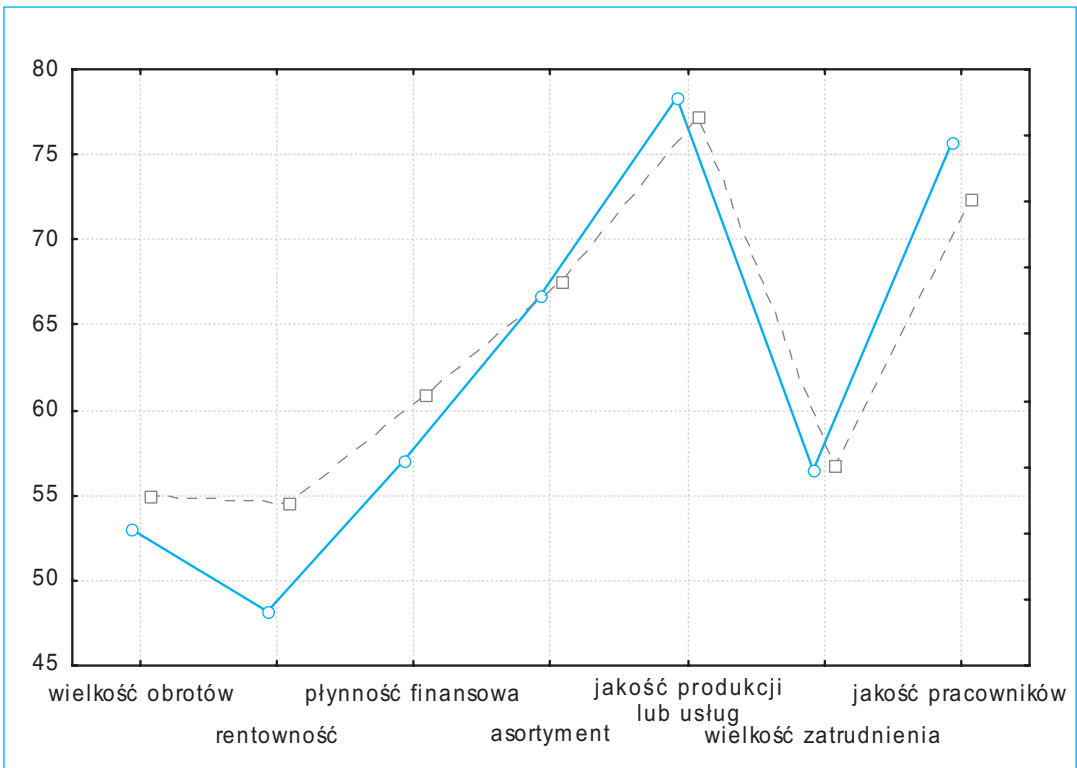
Struktura firm, ze względu na wynik finansowy w 2005 roku w stosunku do roku 2004, jest bardzo asymetryczna.  $\frac{3}{4}$  firm oceniło, że miało zadawalający poziom zysku, 12% - wynik finansowy na poziomie zerowym, 11% - zakończyło rok ze stratą, w pojedynczych przypadkach firma poniosła dużą stratę – 4, a 8 firm oceniło swój zysk jako wysoki.

Ogólna ocena firm przez respondentów – właścicieli w dwóch kolejnych latach wypada pozytywnie. Przedsiębiorcy zostali poproszeni o ocenę w skali od 0 – 100 siedmiu parametrów dotyczących ich firmy:

- wielkość obrotów,
- rentowność,
- płynność finansowa,
- asortyment produktów/usług,
- jakość produktów/usług,
- wielkość zatrudnienia,
- jakość załogi.



RYSUNEK 5.3. Struktura badanych firm w latach 2005 i 2006 ze względu na wynik finansowy



RYSUNEK 5.4. Ocena sytuacji firmy przez pracodawców w latach 2005 i 2006  
 Bieżący efekt:  $F(6,5298)=6,9017$ ;  $p=0,00000$

Dwukrotna ocena firm przez przedsiębiorców w latach 2005 i 2006 jest bardzo zbieżna w otrzymanych wynikach pomimo, że tylko w części firm badanie zostało powtórzone a w przeważającej większości drugie badanie zostało przeprowadzone w innych przedsiębiorstwach. Podobne wyniki uzyskane w obu okresach ukazują krzywe obrazujące wartość parametrów oceny przedsiębiorstw, co zasługuje na szczególną uwagę od strony metodologicznej. Przeciętne wartości dla wszystkich siedmiu parametrów zostały ocenione w górnej połowie przyjętej skali. Najwyżej oceniono jakość produkcji lub usług – 77 punktów oraz jakość pracowników – 73 punkty. Natomiast najniżej przedsiębiorcy ocenili rentowność i wielkość obrotów – po 55 punktów. Najistotniejszą zmianą w ocenie przedsiębiorstw w bieżącym roku w stosunku do 2005 jest wzrost rentowności o 6 punktów, nieco mniejszej poprawie uległa również płynność finansowa i wielkość obrotów.

Podsumowując dane o strukturze badanych firm można, uśredniając, stwierdzić, iż ich sytuacja uległa nieznacznej poprawie w aspekcie nakładów inwestycyjnych, zmiany obrotów i wyniku finansowego. Wprawdzie nie jest to silna tendencja, gdyż w przypadku około połowy firm sytuacja nie uległa zmianie, to jednak odsetek tych, którym w roku 2006 powiodło się lepiej jest większy niż tych, których sytuacja się pogorszyła.

## 5.2.

### LOKALNE WARUNKI PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

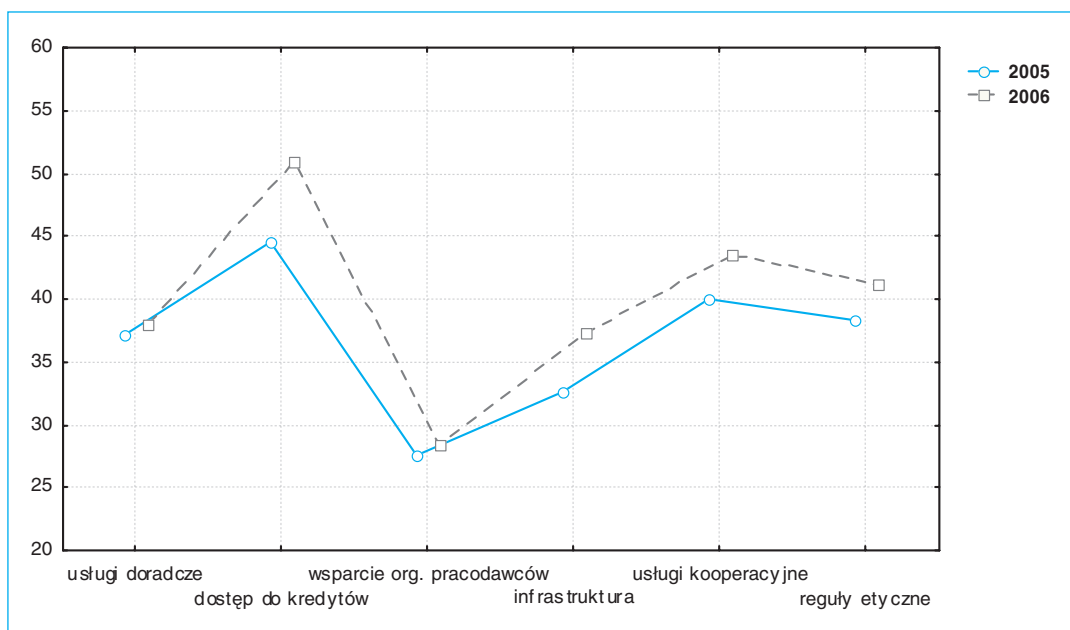
Analizę odpowiedzi uzyskanych na poszczególne pytania przeprowadzamy według następujących kryteriów:

- sektor działalności przedsiębiorstwa,
- wielkość zatrudnienia,
- lokalizacja,
- zmiany poziomu nakładów inwestycyjnych,
- zmiany obrotów firmy w roku 2005 w stosunku do 2004,
- zmiany poziomu zysku w roku 2005 w stosunku do 2004,
- dominujący rynek zbytu,
- okres przeprowadzonego badania (lata 2005 i 2006).

Pomimo wyraźnego osłabienia tempa prywatyzacji przedsiębiorstw w ostatnim okresie dotychczasowy przebieg transformacji pozwala na stwierdzenie, że mamy do czynienia z dużą niezależnością gospodarki od państwa i funkcjonowania gospodarki według zasad rynkowych. Prawidłowe funkcjonowanie gospodarki rynkowej wymaga szeroko rozumianego otoczenia biznesu. Powstanie i dobre funkcjonowanie tych wszystkich organizacji, które składają się na otoczenie biznesu, jest z pewnością znacznie bardziej skomplikowane niż sama prywatyzacja. Znaczną część otoczenia biznesu tworzą pomioty komercyjne, które powstają niekoniernie natychmiast po pojawieniu się popytu na ich usługi. Z drugiej strony słabe ekonomicznie przedsiębiorstwa nie nauczyły się korzystać z usług instytucji infrastruktury rynku (nie zgłaszają

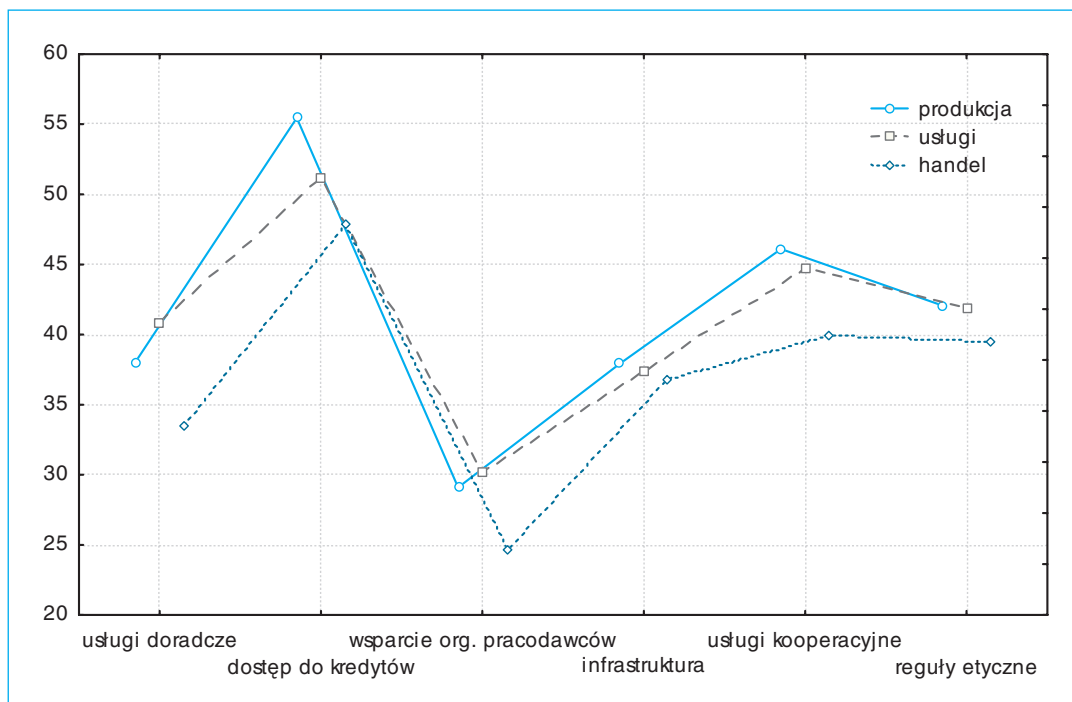
popytu). Wielką rolę infrastrukturującą rynku mogłyby odegrać organizacje samorządu przedsiębiorców, ale tu stoi na przeszkodzie brak tradycji. Województwo lubelskie należy do tych regionów, w których brak jest tradycji stowarzyszeniowych zarówno wśród przedsiębiorców, jak i pracowników, o czym piszemy szerzej w dalszej części opracowania. W ciągu siedemnastu lat transformacji powstały i rozwinęły się organizacje pracujące na rzecz przedsiębiorstw, jednak bardziej krytycznie należy spojrzeć na sposób ich funkcjonowania. Zapytaliśmy przedsiębiorców: jak oceniają klimat do prowadzenia działalności gospodarczej pod względem:

- usług doradczych dla firm,
- dostępu do kredytów,
- wsparcia ze strony organizacji pracodawców,
- infrastruktury gospodarczej,
- dostępności usług kooperacyjnych,
- przestrzegania reguł etycznych w biznesie.

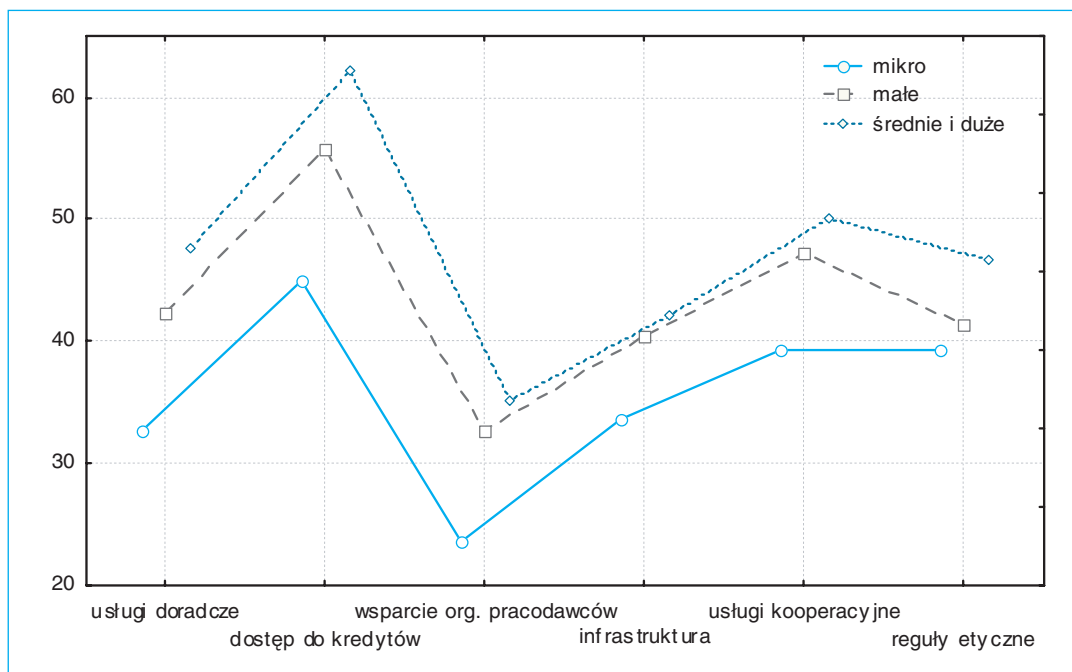


**RYSUNEK 5.5.** Ocena pracodawców lokalnego klimatu prowadzenia działalności gospodarczej w latach 2005 i 2006. Bieżący efekt:  $F(5,3735)=2,3354$ ;  $p=0,03970$

Ogólna ocena na podstawie obu badań zarówno z 2005, jak i z 2006 roku jest niska, wyrażona w punktach nie przekracza dolnej połowy skali (rys. 5.5.). Wyniki z roku 2006 pokazują niewielką poprawę funkcjonowania wszystkich wyspecyfikowanych instytucji w stosunku do roku 2005. Największa różnica w ocenie dotyczy dostępu do kredytów i wynosi 7 punktów. Dostęp do kredytów był jednocześnie najwyżej oceniany w obu badaniach. Pozytywną ocenę banków przez przedsiębiorców będziemy omawiali jeszcze w dalszych czę-



**RYSUNEK 5.6.** Ocena pracodawców lokalnego klimatu prowadzenia działalności gospodarczej ze względu na sektor. Bieżący efekt:  $F(10,1850)=0,86868$ ;  $p=0,56222$



**RYSUNEK 5.7.** Ocena pracodawców lokalnego klimatu prowadzenia działalności gospodarczej ze względu na wielkość zatrudnienia. Bieżący efekt :  $F(10,1855)=1,4465$ ;  $p=0,15385$



ściach opracowania. Znamienne jest, że pracodawcy najniżej ocenili wsparcie ze strony organizacji pracodawców. Znaczenie i funkcjonowanie organizacji pracodawców zależy przecież najbardziej od nich samych.

Ocena klimatu prowadzenia działalności gospodarczej w oparciu o wyniki zebrane w 2006 roku w podziale ze względu na sektor gospodarki pokazuje, że najwyżej oceniali przedsiębiorcy z sektora wytwórczego, natomiast najniżej lokalny klimat oceniali działający w handlu. Różnice nie przekraczają 8 punktów, ale przy stosunkowo niskiej ocenie parametrów klimatu lokalnego jest to zauważalne.

Lokalny klimat prowadzenia działalności gospodarczej oceniany przez przedsiębiorców ze względu na wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwie tym wyżej jest notowany im większe jest przedsiębiorstwo. Wysoką pozytywną korelację wielkości zatrudnienia i oceny instytucji infrastruktury rynku należy tłumaczyć zainteresowaniem tych instytucji większymi przedsiębiorstwami. Zbyt małe nasycenie (ogólna ocena) instytucji pracujących na rzecz biznesu sprawia, że ich zainteresowania są skierowane przede wszystkim na rzecz dużych przedsiębiorstw. Dalszy rozwój ilościowy i jakościowy instytucji infrastruktury rynku sprawi, że zwiększy się zainteresowanie wszystkimi przedsiębiorstwami w tym również i mikroprzedsiębiorstwami.

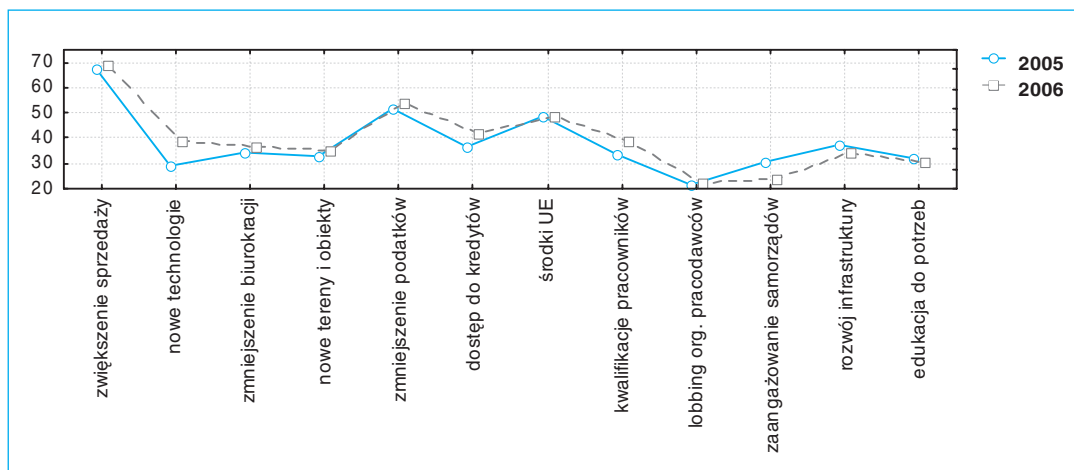
### **5.3.** MOŻLIWOŚCI TWORZENIA NOWYCH MIEJSC PRACY

Podobnie jak w roku ubiegłym w roku bieżącym również zapytaliśmy przedsiębiorców, w jakim stopniu kilkanaście z wymienionych czynników wpływa na tworzenie nowych miejsc pracy:

- zwiększenie sprzedaży,
- wdrożenie nowych technologii,
- pokonanie ograniczeń urzędniczych,
- pozyskanie dodatkowych terenów i obiektów dla inwestycji,
- zmniejszenie podatków,
- łatwiejszy dostęp do kredytów,
- pozyskanie środków pomocowych z UE,
- podniesienie kwalifikacji przez pracowników,
- lobbing organizacji pracodawców,
- zaangażowanie samorządów lokalnych,
- rozwój infrastruktury gospodarczej,
- dopasowanie sektora edukacji do potrzeb biznesu.

W roku bieżącym podobnie jak w ubiegłym najwyższą rangę nadali przedsiębiorcy zwiększeniu sprzedaży, jako najważniejszemu czynnikowi wpływającemu na tworzenie nowych miejsc pracy.

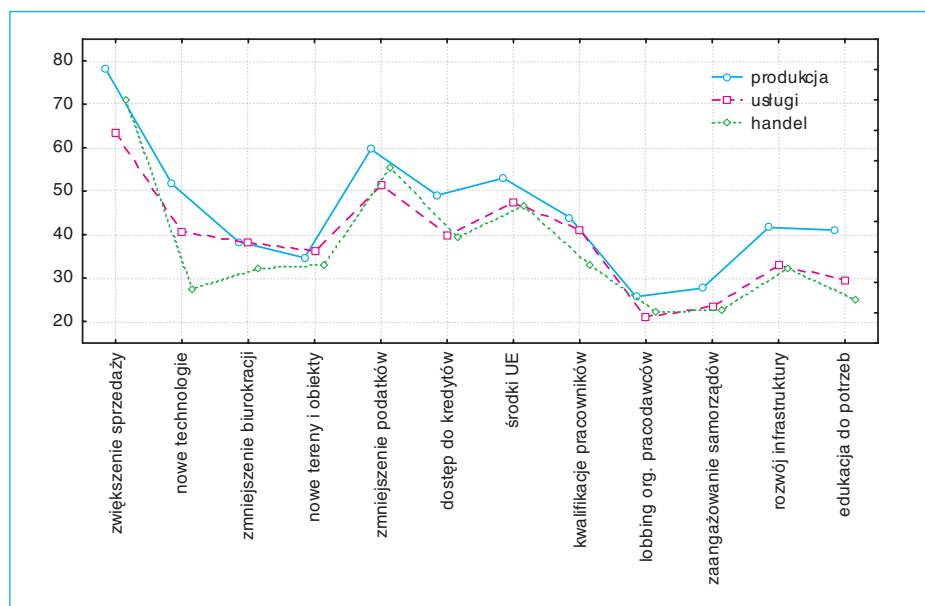
W obu badaniach czynnik ten został oceniony na prawie 70 punktów w 100 punktowej skali. Na ponad 50 punktów oceniono zmniejszenie podatków. Kilka punktów niżej został oceniony wpływ środków unijnych. W trzech najwyższych punktowanych przypadkach respondenci wskazali na czynniki o charakterze



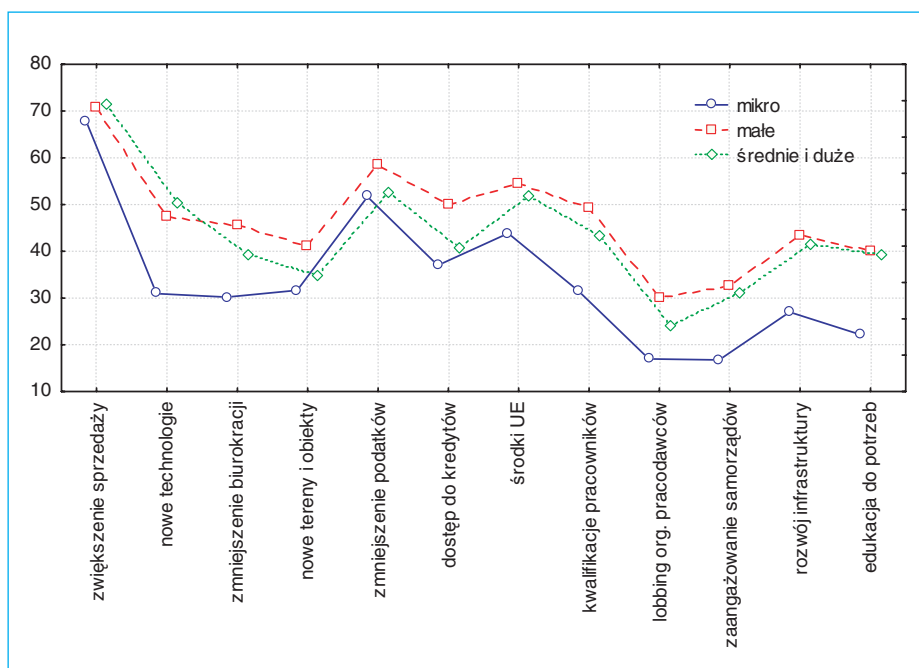
**RYSUNEK 5.8.** Ocena pracodawców wpływu poszczególnych czynników na powstawanie nowych miejsc pracy w latach 2005 i 2006  
Bieżący efekt:  $F(11,8063)=5,6092$ ;  $p=0,00000$

pieniężnym. Natomiast wszystkie pozostałe czynniki oceniono na 40 punktów lub niżej. W stosunku do badań z 2005 roku tegoroczna ocena znaczenia nowych technologii jest o 10 punktów wyższa niż w roku ubiegłym i jest to największa różnica pomiędzy wynikami z roku 2005 i 2006 przy porównaniu uwzględniającym wszystkie czynniki.

Oceny czynników wpływających na tworzenie nowych miejsc pracy w podziale na sektor, z którego pochodzi przedsiębiorca są, już znacznie bardziej zróżnicowane.



**RYSUNEK 5.9.** Ocena pracodawców wpływu poszczególnych czynników na powstawanie nowych miejsc pracy według sektorów działalności



**RYSUNEK 5.10.** Ocena pracodawców wpływu poszczególnych czynników na powstawanie nowych miejsc pracy według wielkości zatrudnienia

Najwyższą punktację przypisali wymienionym czynnikom przedsiębiorcy reprezentujący sektor wytwórczy, najniższą zaś przedsiębiorcy reprezentujący handel. Usługi w większości przypadków plasują się pośrodku. Największa różnica w ocenie występuje w przypadku nowych technologii i wynosi ponad 20 punktów. Po kilkanaście punktów różnią się w ocenie przedsiębiorcy z sektora wytwórczego w stosunku do przedsiębiorców reprezentujących handel w przypadku takich aspektów jak: dopasowanie edukacji do potrzeb rynku oraz zwiększenie podaży i rozwoju usług na zwiększenie miejsc pracy.

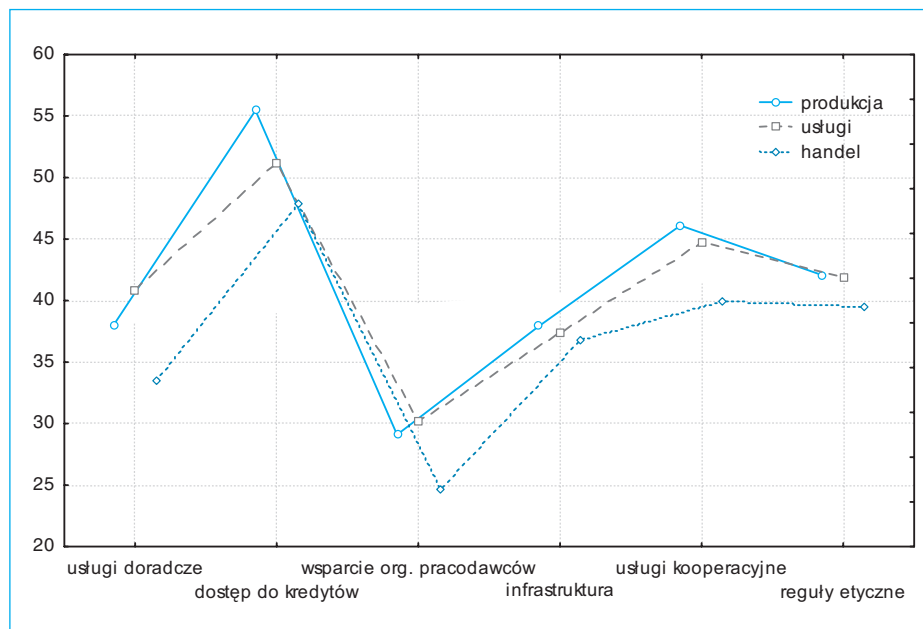
W przypadku oceny czynników mających wpływ na powstanie nowych miejsc pracy według wielkości przedsiębiorstwa (rys. 5.10.) występuje istotna różnica pomiędzy dokonaną przez właścicieli mikro i małych przedsiębiorstw. Oceny przedsiębiorców średnich i dużych w większości przypadków mieszczą się pomiędzy ocenami mikro i małych przedsiębiorstw. Mikroprzedsiębiorstwa oceniły wpływ takich czynników, jak nowe technologie czy dopasowanie edukacji do potrzeb rynku pracy około 20 punktów niżej niż przedsiębiorstwa średnie. Po kilkanaście punktów wynosiła różnica w tym samym kierunku w ocenie rozwoju infrastruktury, poziomu kwalifikacji pracowników czy zmniejszenia biurokracji.

Ocena czynników wpływających na tworzenie nowych miejsc pracy dokonana w podziale na lokalizację przedsiębiorstwa nie jest już tak jednorodna jak w przypadku poprzednich podziałów, aczkolwiek i tu rysuje się pewna prawidłowość polegająca na tym, że niższe oceny wystawili przedsiębiorcy z terenów wiejskich. Oceny przedsiębiorców działających w miastach, zarówno w Lublinie, jak i w pozostałych ośrodkach nie różnią się istotnie.

## 5.4. OCENA DZIAŁALNOŚCI WŁADZ LOKALNYCH NA RZECZ ROZWOJU

Zmiana systemu gospodarczego sprawiła, że władza centralna zrzekła się na rzecz regionów i jednostek lokalnych odpowiedzialności za ich rozwój, przekazując jednostkom terytorialnym w ramach decentralizacji uprawnień odpowiednie środki i narzędzia sterowania rozwojem. Zmiana paradygmatu rozwoju sprawiła przewartościowanie dotychczasowego sposobu myślenia mieszkańców. Od nich zależy kogo - jako swoich przedstawicieli - wybiorą do rad (gminnej i powiatowej) oraz do sejmiku wojewódzkiego. W Polsce zmiana systemu gospodarczego jednocześnie zbiegła się z przewartościowaniem czynników rozwoju dokonujących się w skali globalnej. W dotychczasowym modelu rozwoju zasadniczą rolę odgrywały czynniki egzogeniczne, zewnętrzne. Obecnie coraz większą rolę odgrywają czynniki endogeniczne, wewnętrzne.

Powszechnie podzielany pogląd mówi, że region czy gmina, jeśli nie uruchomi czynników endogenicznych, to czynniki egzogeniczne ją ominą. Takie czynniki jak kapitał ludzki i kapitał społeczny oraz infrastruktura, jeśli występują w odpowiedniej ilości, są warunkiem dopływu kapitału, technologii i innowacji. Szansa, że region pozbawiony zasobów wysokokwalifikowanej siły roboczej, region, w którym brak konsensusu społecznego i zaufania oraz infrastruktury będzie się rozwijał jest zerowa. Województwa i gminy, które dokonują właściwych wyborów w zakresie wykorzystania swoich budżetów, polegających na inwestowaniu w ludzi i infrastrukturę, będą się rozwijały. Stąd lokalna polityka rozwoju ma szczególne znaczenie.

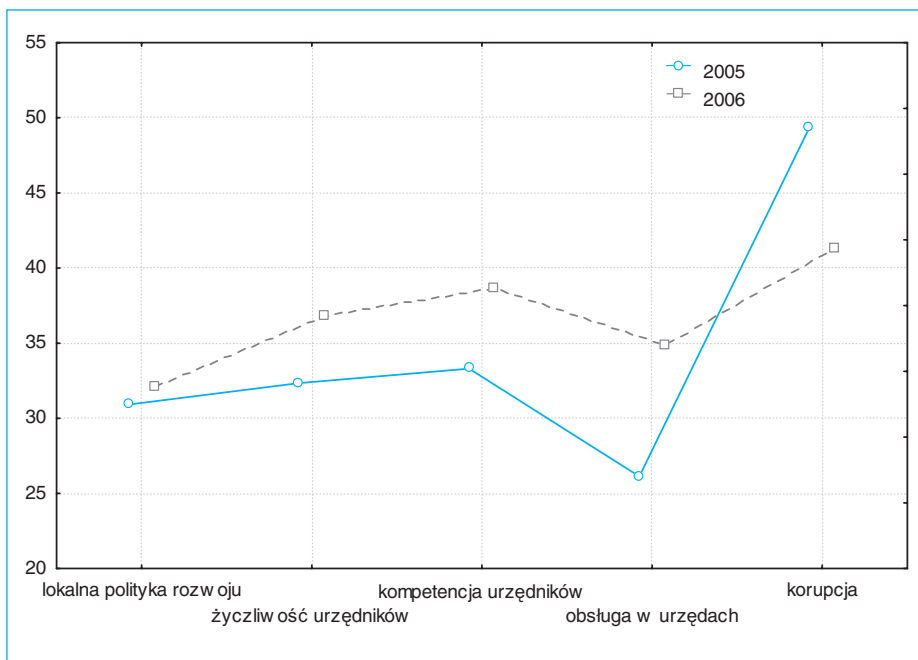


**RYСУNEK 5.11.** Ocena pracodawców lokalnego klimatu prowadzenia działalności gospodarczej ze względu na sektor. Bieżący efekt:  $F(10, 1850)=0,86868$ ;  $p=0,56222$

Zapytaliśmy przedsiębiorców, jak oceniają działalność władz lokalnych pod następującymi względami:

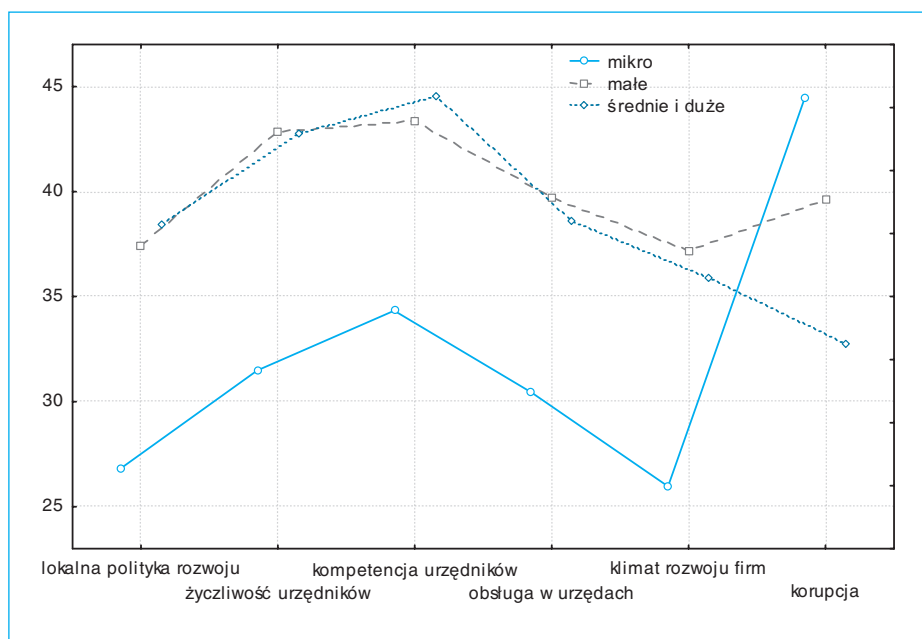
- lokalna polityka rozwoju,
- życzliwość urzędników samorządowych,
- kompetencje urzędników samorządowych,
- sprawność, szybkość załatwiania spraw w urzędach,
- tworzenie klimatu do rozwoju przedsiębiorstw,
- korupcja przy załatwianiu spraw.

Ocena działalności władz lokalnych dokonana przez przedsiębiorców nie jest pozytywna. W roku 2005 poza korupcją pozostałe parametry wahały się na poziomie 30 punktów. W bieżącym roku przeciętnie o 5 punktów wyżej. W związku z tym, że przedsiębiorcy oceniali w skali od 0 do 100, to wyniki zarówno ubiegłoroczne, jak i tegoroczne należy uznać za niskie. Natomiast korupcja w poprzednim roku była oceniana prawie na 50 punktów, a w roku bieżącym o 8 punktów niżej, co należy uznać za umiarkowaną poprawę.



**RYSUNEK 5.12.** Ocena pracodawców działalności władz lokalnych w latach 2005 i 2006  
Bieżący efekt:  $F(4,2968) = 14,670$ ;  $p = 0,00000$

Analiza oceny działalności władz lokalnych dokonana przez przedsiębiorców według sektora w którym działają pokazuje, że sektor wytwórczy podobnie, jak przy innych ocenach, przypisał poszczególnym czynnikom o prawie 10 punktów wyższą ocenę. Noty przedsiębiorców działających w usługach plasują się pomiędzy wskazaniem przedsiębiorców z produkcji i handlu. Jedyne wyjątkiem stanowi korupcja - tu jest odwrotnie w stosunku do poprzednich czynników.



**RYSUNEK 5.13.** Ocena pracodawców działalności władz lokalnych ze względu na wielkość zatrudnienia

Właściciele przedsiębiorstw produkcyjnych ocenili korupcję na poziomie 32 punktów, a właściciele przedsiębiorstw handlowych na poziomie 48 punktów. Należy wyciągnąć wniosek, że działalność handlowa ma większą możliwość obrotu poza ewidencyjne, to znaczącej częściej działa w szarej strefie.

Porównanie ocen wystawionych działalności władz lokalnych przez przedsiębiorców w zależności od wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie pozwala zauważyć dużą różnicę pomiędzy zatrudniającymi do 9 pracowników, a pozostałymi przedsiębiorcami. Ci pierwsi, podobnie jak przedsiębiorcy działający w handlu przeciętnie o 10 punktów niżej ocenili działalność władz lokalnych w stosunku do pozostałych przedsiębiorców.

Mikroprzedsiębiorcy najwyżej również ocenili korupcję – 44 punkty. O 5 punktów niżej oceniły ją małe przedsiębiorstwa, a średnie i duże na poziomie 33 punktów. Dające się zauważyć wysokie podobieństwo ocen wystawionych przez przedsiębiorców małych przedsiębiorstw i działających w handlu wszystkim sześciu czynnikom wskazuje na to, że te dwie grupy pokrywają się. Przedsiębiorcy, którzy określili swoją działalność jako handel, w znakomitej większości nie zatrudniają więcej niż 9 pracowników. Nie daje to jednak odpowiedzi, dlaczego mikroprzedsiębiorstwa tak nisko oceniają działalność władz lokalnych. Natomiast ich ocena korupcji jest o 50% wyższa niż przedsiębiorstw średnich i dużych.

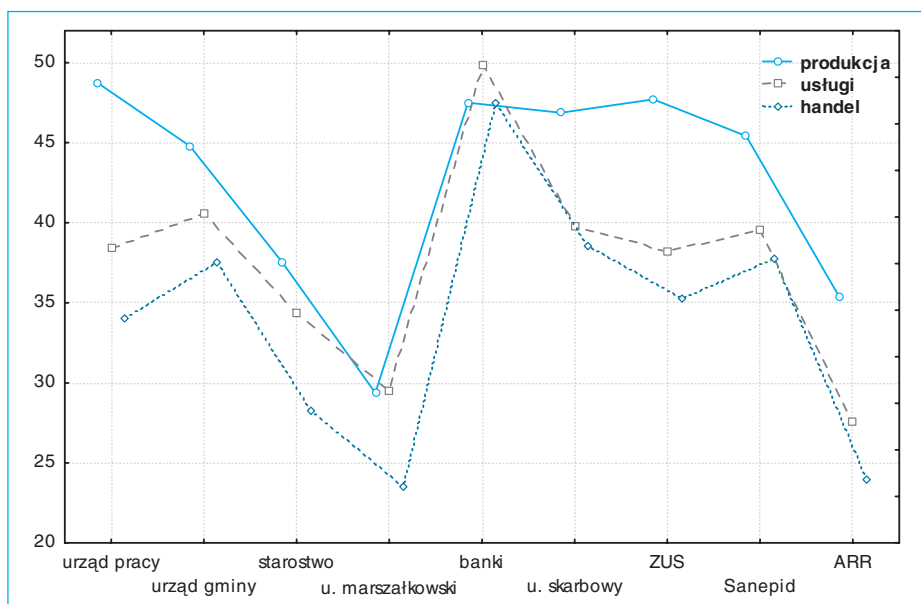
Odziedziczona po poprzednim systemie sfera publiczna nie cieszy się opinią przyjaznej dla obywatela a dla przedsiębiorcy w szczególności. Panuje przekonanie, zgodnie z którym instytucje publiczne ciągle traktują interesanta jak intruza a służebna rola tych instytucji nie jest przez nie traktowana poważnie. Zapóźnienie cywilizacyjne sektora publicznego jest jeszcze bardziej odczuwane

przez przedsiębiorców, niż przez zwykłych obywateli, gdyż ci pierwsi przyswoili sobie już podstawowe zasady marketingu. W ciągu ostatnich kilkunastu lat właściciele przedsiębiorstw zmuszeni zostali do wypracowania i przyswojenia sobie postawy prokonsumenckiej lub zmiany stosunku do klienta, jeśli działali wcześniej. Sektor komercyjny w ten sposób wykazał swoją istotną przewagę nad sektorem publicznym, polegającą na większej elastyczności przedsiębiorstw prywatnych. W kwestionariuszu skierowanym do przedsiębiorców znalazło się pytanie, jak respondent ocenia działania wymienionych instytucji mających wpływ na prowadzenie działalności gospodarczej:

- urząd pracy,
- urząd miasta / gminy,
- starostwo powiatowe,
- urząd marszałkowski,
- banki,
- urząd skarbowy,
- ZUS,
- Sanepid,
- agencje rozwoju regionalnego.

I tak jak należało oczekiwać, ocena nie jest pozytywna. Wszystkie uśrednione wartości punktów przypisanych poszczególnym instytucjom mieszczą się w dolnej połowie skali.

Zdecydowanie najwyższą ocenę otrzymały banki - prawie 50 punktów. Niewiele ponad 40 punktów otrzymały: urząd pracy, urząd gminy, urząd skarbowy, ZUS i Sanepid. Zdecydowanie najniżej natomiast oceniono agencje rozwoju



**RYSUNEK 5.14.** Ocena przez pracodawców działalności instytucji wpływających na prowadzenie biznesu według sektorów działalności

regionalnego i urząd marszałkowski. Banki znalazły się w tej grupie nieprzypadkowo; są to instytucje zaufania publicznego, a ich wpływ na prowadzenie działalności gospodarczej jest bezsporny. Znamienne jest, że w przypadku samorządu terytorialnego, im wyższy jego szczebel podlega ocenie, tym ocena jest niższa. Jak już wspomnieliśmy, urząd gminy relatywnie został oceniony dobrze, znacznie gorzej wypadło starostwo powiatowe – 33 punkty, a najniżej urząd marszałkowski – 28 punktów. Bardzo niska ocena funkcjonowania urzędu marszałkowskiego jest bardzo niepokojąca ze względu na rolę jaką pełni on w dystrybucji środków publicznych (w tym unijnych), kreacji przedsiębiorczości i konkurencyjności przedsiębiorstw. Również bardzo niska ocena agencji rozwoju regionalnego jest niepokojąca. Instytucje te zostały powołane przecież do wspierania procesu transformacji i rozwoju przedsiębiorstw. Społeczny charakter agencji nakłada na nie obowiązek, a forma organizacyjna pozwala w sposób elastyczny działać na rzecz przedsiębiorstw.

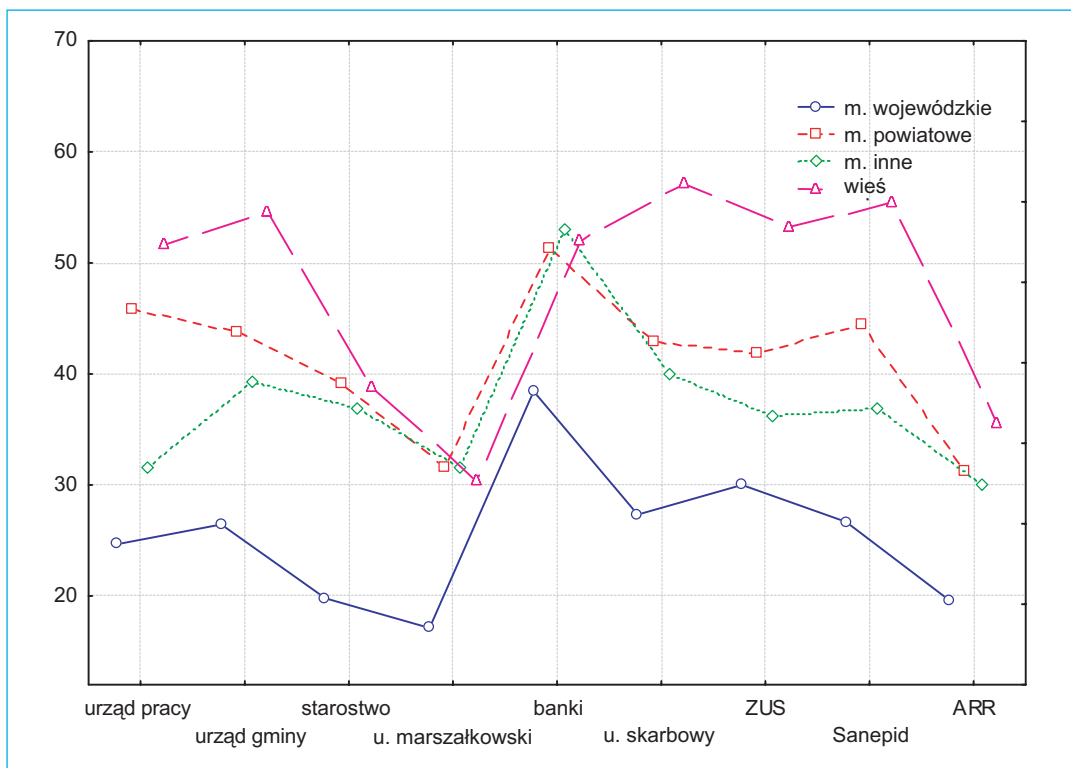
Ocena pracodawców działalności instytucji mających wpływ na prowadzenie biznesu zarówno według sektora działalności, jak i według wielkości zatrudnienia pokazuje, że najmniejsze różnice w punktacji wystąpiły w przypadku banków. Urzędy państwowe: pracy, skarbowy, ZUS i Sanepid nie były już tak jednoznacznie oceniane. Ogólnie sektor wytwórczy oraz średnie i duże przedsiębiorstwa oceniały wszystkie instytucje lepiej niż przedsiębiorstwa zajmujące się handlem i małe przedsiębiorstwa.

Interesujące wyniki oceny przez pracodawców działalności instytucji mających wpływ na prowadzenie biznesu przedstawia [rys. 5.15](#), grupujący odpowiedzi według lokalizacji przedsiębiorstwa.

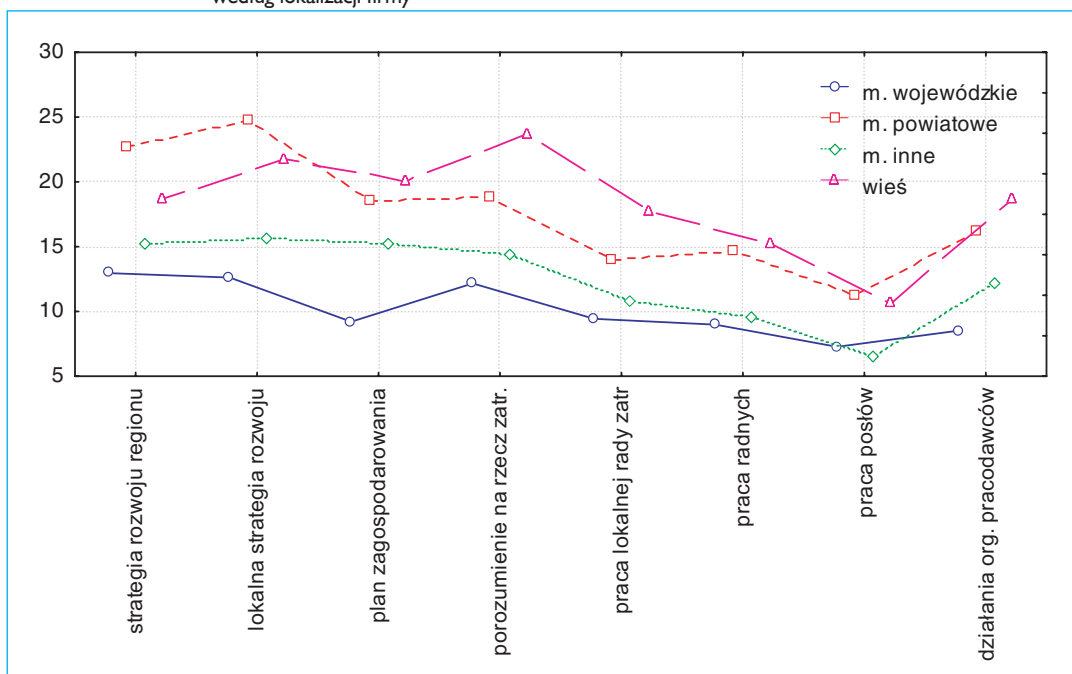
Najwyższe wyniki omawianym instytucjom wystawili przedsiębiorcy działający na terenach wiejskich, a najniższe ci, którzy prowadzą swoje przedsiębiorstwa na terenie miasta Lublina. Różnice w tym przypadku są rzędu 30 punktów i dotyczą głównie urzędów: pracy, gminy, skarbowego oraz ZUS i Sanepidu. Przedsiębiorcy z Lublina również najniżej ocenili działalność urzędu marszałkowskiego i agencję rozwoju regionalnego w tym wypadku Lubelską Fundację Rozwoju, w obu przypadkach poniżej 20 punktów.

Wpływ przedsiębiorców na lokalny rynek pracy jest nie do przecenienia. To właśnie oni oferują na rynku najbardziej deficytowe dobro jakim jest praca. W interesie przedsiębiorców jest rozwój zarówno lokalny, jak i regionalny, gdyż to pozwala na lepsze funkcjonowanie przedsiębiorstwa, obniża jego koszty, a w efekcie pozwala na zwiększenie nadwyżki finansowej w przedsiębiorstwie. Stąd rzeczą nad wyraz korzystną jest system pozwalający na włączanie przedsiębiorców w proces rozwoju - z jednej strony, z drugiej natomiast – stworzenie przedsiębiorcom możliwości uczestnictwa w procesie rozwoju. Przedsiębiorcy posiadają dużą wiedzę o aktualnej sytuacji gospodarczej, szczególnie na terenie, na którym funkcjonują. Na bieżąco orientują się w rozmiarach i zmianach struktury popytu, w kondycji finansowej firm z ich branży i branż kontrahentów, a przede wszystkim mają aktualne informacje dotyczące lokalnego rynku pracy. Zebranie takich informacji drogą formalną wymaga czasu, a ten sprawia, że informacja się dezaktualizuje. Wykorzystanie doświadczenia i wiedzy przedsiębiorców w procesie zarządzania rozwojem regionalnym i lokalnym może bardzo korzystnie wpłynąć na rozwój regionu lub gminy. Zapytaliśmy





**RYSUNEK 5.15.** Ocena pracodawców działalności instytucji wpływających na prowadzenie biznesu według lokalizacji firmy



**RYSUNEK 5.16.** Ocena wpływu pracodawców na otoczenie według lokalizacji  
 Bieżący efekt:  $F(21,1897)=1,9560$ ;  $p=0,00587$

przedsiębiorców, jak oceniają swój wpływ (bezpośredni lub pośredni) na:

- strategię rozwoju regionu,
- lokalną strategię rozwoju,
- plan zagospodarowania gminy lub powiatu,
- tworzenie lokalnego porozumienia na rzecz zatrudnienia,
- prace powiatowej/miejskiej rady zatrudnienia,
- prace radnych powiatu/miasta,
- posłów, senatorów z okręgu wyborczego,
- działania podejmowane przez organizację pracodawców.

Zebrane wyniki pokazują, że siła wpływu jest niewielka. Wskazuje to, że przedsiębiorcy nie są partnerami ani konsultantami przy podejmowaniu decyzji.

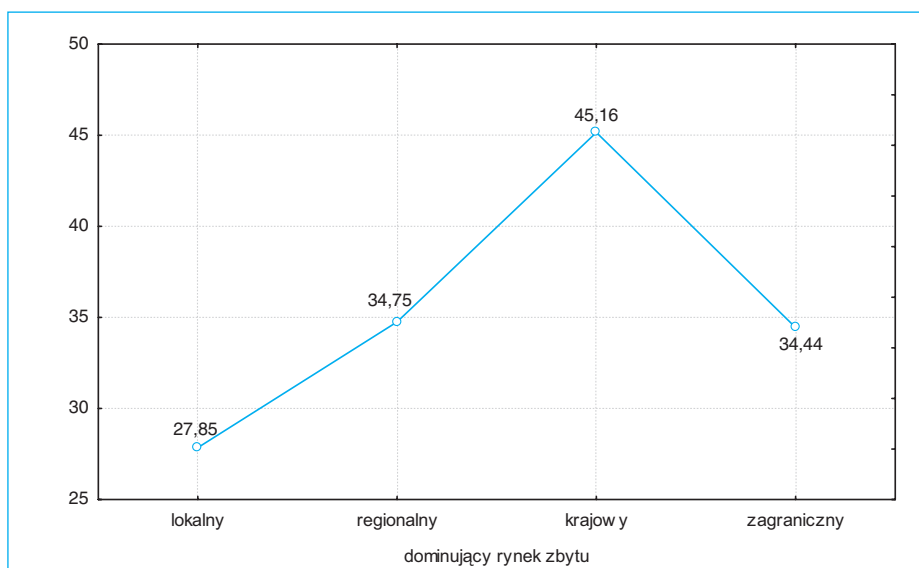
Szczególnie nisko oceniają swój wpływ przedsiębiorcy z Lublina - w większości przypadków poniżej 10 punktów w 100 punktowej skali. Natomiast przedsiębiorcy działający na terenach wiejskich najwyżej ocenili swój wpływ na wskazane im instytucje, aczkolwiek tylko w trzech przypadkach na osiem powyżej 20 punktów. Poziom ocen jest wynikiem roli, jaką pełnią przedsiębiorcy w środowisku. W Lublinie jest kilkudziesięciotysięczna rzesza przedsiębiorców i siłą rzeczy wszyscy nie mogą mieć wpływu, a przynajmniej takiego, jak pojedynczy przedsiębiorca działający na wsi.

Zastanawiająca jest niska ocena wpływu przedsiębiorców na pracę powiatowej lub miejskiej rady zatrudnienia. Przeciętna ocena 14 punktów wskazuje, że przedsiębiorcy nie są należycie wykorzystywani do kształtowania lokalnej polityki rynku pracy. Za niekorzystne zjawisko należy uznać mały wpływ przedsiębiorców na kształtowanie polityki rozwoju oraz fakt, że władza niechętnie korzysta z ich wiedzy i doświadczenia. Natomiast pracodawcy również bardzo nisko oceniają swój wpływ na działania podejmowane przez organizację pracodawców. To natomiast, jak funkcjonuje organizacja stowarzyszeniowa zależy od jej członków. Silna organizacja przedsiębiorców wymogłaby na władzy zwiększenie wpływu członków na lokalną politykę rozwoju.

## 5.5. DOSTĘPNOŚĆ INFORMACJI I KORZYSTANIE Z POMOCY PUBLICZNEJ DLA PRZEDSIĘBIORSTW

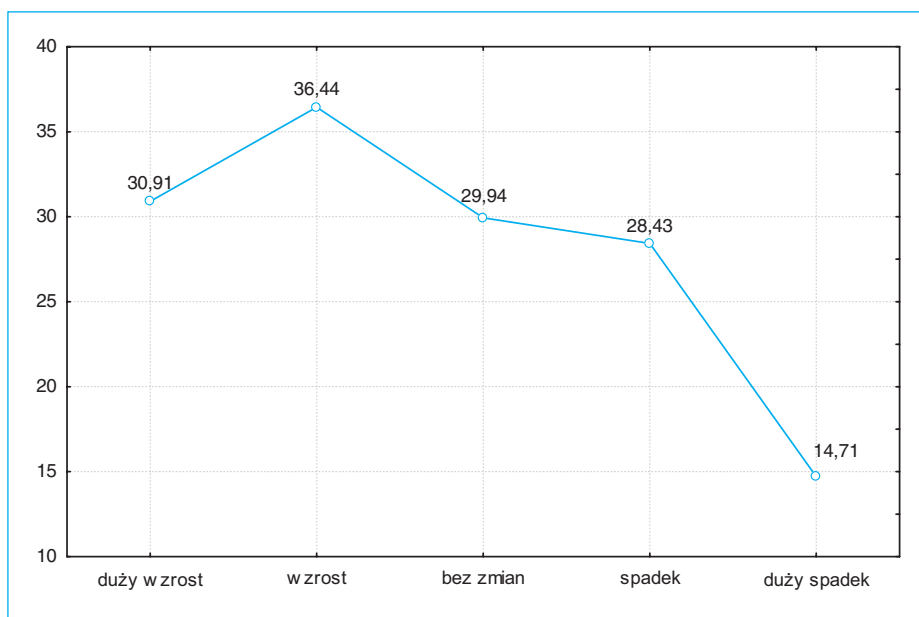
Ocena dostępności informacji o pomocy publicznej dla przedsiębiorstw jest ponad trzykrotnie większa niż częstotliwość korzystania z pomocy, a mimo wszystko należy ocenić ją nisko. Najlichniesza grupa firm, obejmująca przedsiębiorstwa, które działają na rynku lokalnym, ocenia dostępność informacji o pomocy publicznej na poziomie 28 punktów. Natomiast firmy, które swoje produkty sprzedają na rynku krajowym – na 45 punktów (rys. 5.17.).

Analiza dostępności do informacji o pomocy publicznej ze względu na wynik finansowy firmy daje dość zaskakujący wynik. Najniżej oceniali ją ci przedsiębiorcy, którzy mają zerowy zysk – 23 punkty. Natomiast w przedsiębiorstwach, w których został wygospodarowany zysk, ocena ta jest o 10 punk-

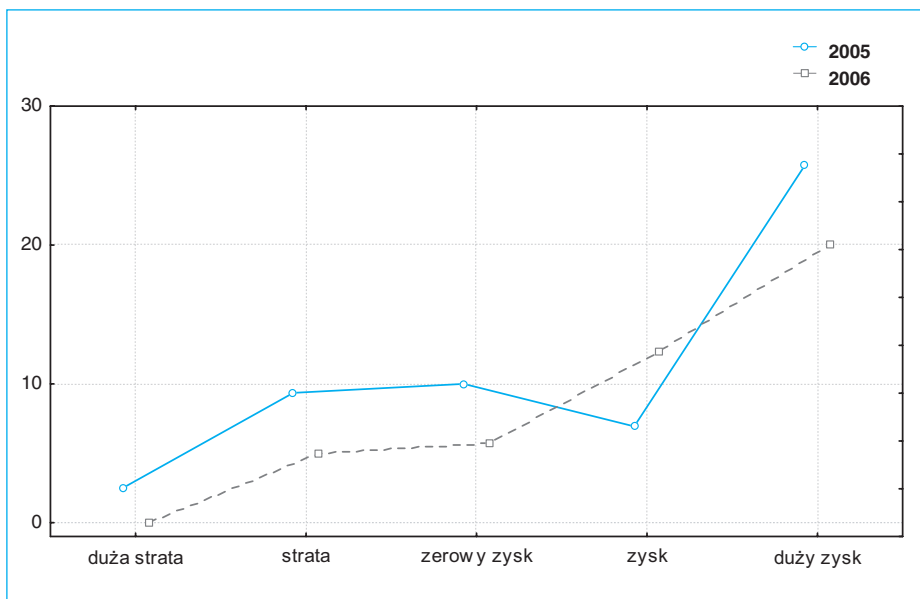


**RYSUNEK 5.17.** Ocena pracodawców dostępności informacji o pomocy publicznej ze względu na dominujący rynek zbytu. Bieżący efekt:  $F(3,467)=9,1288$ ;  $p=0,00001$

tów wyższa. Pozostaje tylko pytanie, co jest przyczyną, a co skutkiem. Czy nie jest tak, że te gorsze, w sensie wyniku finansowego, przedsiębiorstwa nie interesują się wsparciem zewnętrznym. Należy podkreślić, że nie formułujemy tu w żaden sposób sądu, że pomoc publiczna od razu wpływa na wynik finansowy, choć jej fakt nie może pozostać bez znaczenia dla tego wyniku.



**RYSUNEK 5.18.** Ocena pracodawców dostępności informacji o pomocy publicznej ze względu na zmianę obrotów. Bieżący efekt:  $F(4,415)=3,7846$ ;  $p=0,00490$



**RYSUNEK 5.19.** Częstotliwość korzystania przez pracodawców z pomocy na rzecz MSP według poziomu zysku w latach 2005 i 2006. Bieżący efekt:  $F(4,733)=2,3632$ ;  $p=0,05174$

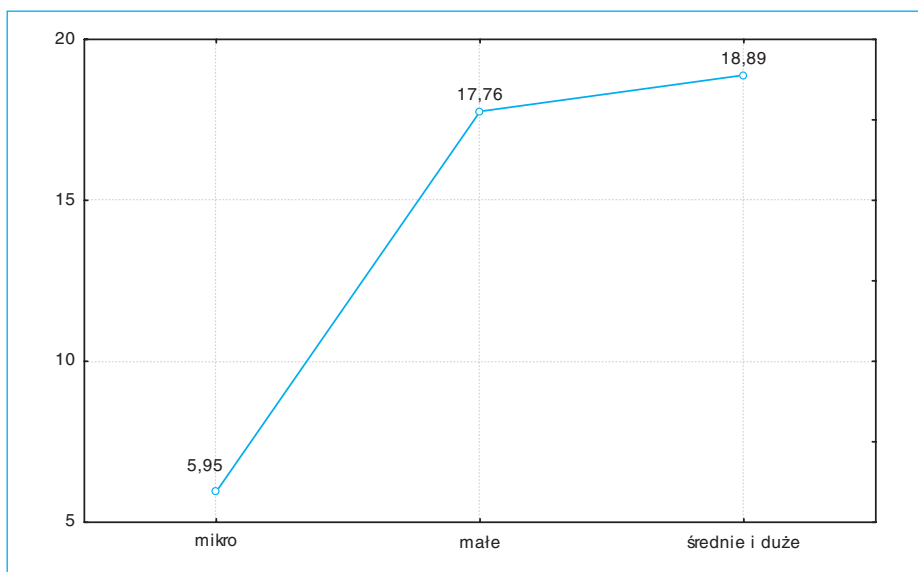
Dostępność informacji o pomocy publicznej dla przedsiębiorców ze względu na zmianę obrotów firmy pokazuje, że te firmy, których obroty wzrastają oceniają dostępność względnie wysoko - na poziomie 36 punktów. Natomiast im sytuacja pod względem poziomu obrotów jest mniej korzystna, tym ocena dostępności informacji jest niższa. Firmy, które zanotowały duży spadek obrotów oceniły dostępność informacji poniżej 15 punktów.

Lokalizacja firmy nie wpływa na dostępność informacji o pomocy publicznej. Skrajne oceny w ramach typów lokalizacji nie przekraczają 3 punktów, a ocena dostępności informacji przez przedsiębiorstwa działające na terenach wiejskich jest o 2 punkty wyższa od tych, które mają siedzibę w Lublinie.

Zapytaliśmy przedsiębiorców jak często ich firma korzystała dotychczas z dostępnych form pomocy świadczonych na rzecz MSP. Porównując wyniki roku bieżącego z ubiegłym należy stwierdzić, że odsetek korzystających jest niewielki i zarówno w roku bieżącym, jak i ubiegłym jest zbliżony do 10 punktów w 100-stopniowej skali. Porównaliśmy wyniki bieżące z ubiegłorocznymi ze względu na zmiany poziomu zysku w przedsiębiorstwie. Okazuje się, że te firmy, które nie miały zysku w roku bieżącym nie korzystały wcześniej ze środków wsparcia. Natomiast firmy, które wykazały zyski, częstotliwość korzystania z pomocy oceniły na poziomie 12 punktów.

I tym razem również nie należy wyciągać wniosków, że na wynik finansowy miała wpływ pomoc publiczna, ale że lepsze firmy potrafią korzystać częściej z pomocy.

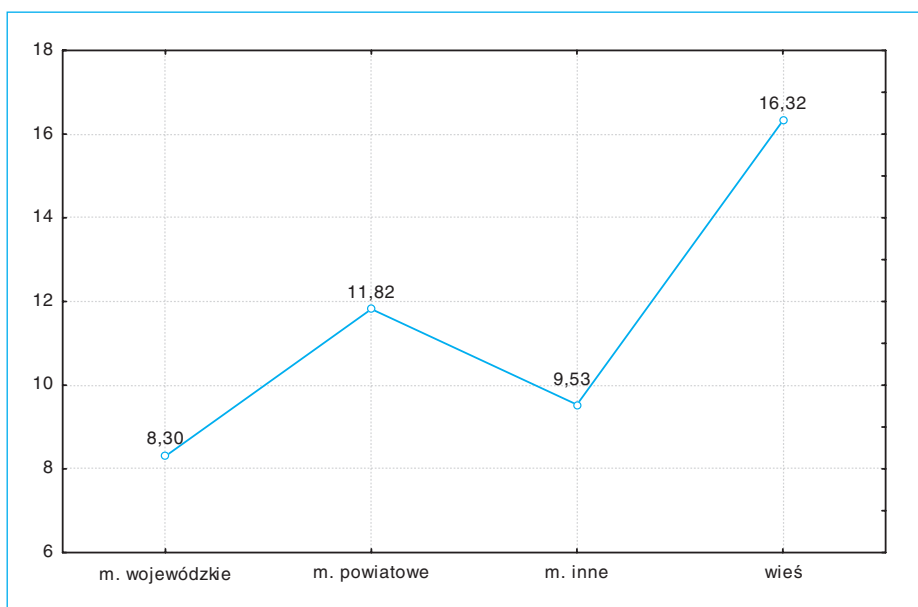
Analiza z punktu widzenia sektora działalności przedsiębiorstwa pokazuje, że najniższa częstotliwość występuje w sektorze handlowym, a najwyższa w wytwórczym. Natomiast analiza w przekroju uwzględniającym wielkość zatrudnienia pozwala stwierdzić, że mikroprzedsiębiorstwa rzadko korzystają



**RYSUNEK 5.20.** Częstotliwość korzystania przez pracodawców z pomocy na rzecz MSP według wielkości zatrudnienia. Bieżący efekt:  $F(2,455)=17,480$ ;  $p=0,00000$

z pomocy – 7 punktów, natomiast przedsiębiorstwa zatrudniające więcej niż 50 pracowników fakt korzystania z pomocy oceniły na poziomie 19 punktów.

Częstotliwość korzystania z pomocy przewidzianej dla MSP według kryterium zmiany poziomu obrotu w firmie pokazuje, że zjawisko to jest najczęstsze (15 punktów) w tych firmach, w których obroty rosną, natomiast tam gdzie jest spadek obrotów tam rzadko wykorzystuje się oferowaną pomoc.



**RYSUNEK 5.21.** Częstotliwość korzystania przez pracodawców z pomocy na rzecz MSP według lokalizacji. Bieżący efekt:  $F(3,447)=2,1618$ ;  $p=0,09181$

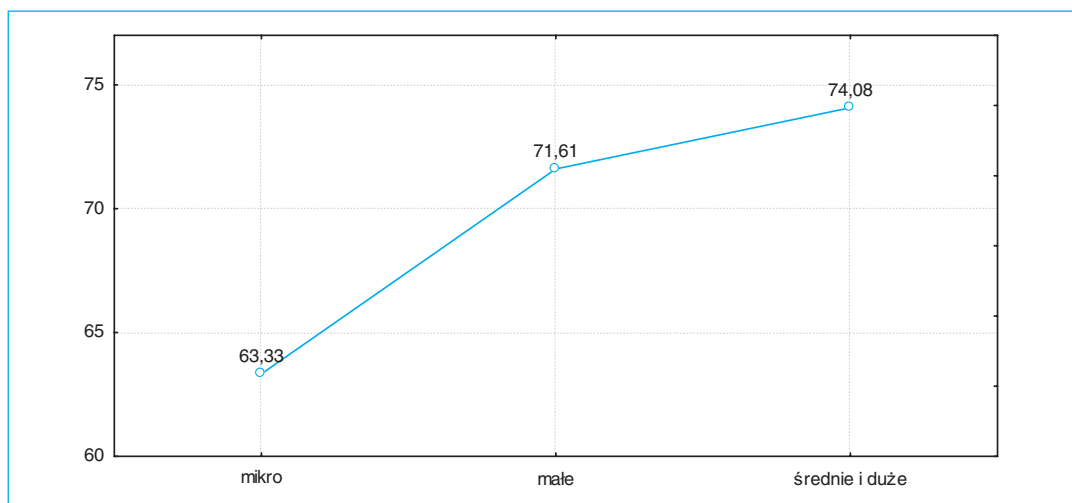
Ocena częstotliwości korzystania z pomocy dla MSP ze względu na lokalizację firmy pokazuje, że przedsiębiorstwa działające na terenach wiejskich znacznie częściej korzystały z pomocy niż przedsiębiorstwa działające w miastach. Firmy lubelskie rzadziej korzystają z pomocy dla MSP niż firmy prowadzące działalność w miastach powiatowych.

Pozytywnie jest skorelowany fakt korzystania z pomocy dla MSP z zasięgiem dominującego rynku zbytu firmy. Przedsiębiorstwa działające na lokalnych rynkach ponad dwukrotnie rzadziej korzystały z pomocy w stosunku do firm, dla których rynkiem dominującym był rynek krajowy lub zagraniczny.

Polscy przedsiębiorcy oprócz tego, że w krótkim czasie musieli nauczyć się zasad gospodarki rynkowej i prowadzenia przedsiębiorstwa, obecnie coraz częściej muszą zgłębiać także tajniki ubiegania się o środki unijne. Ogólnie znane są trudności związane z ubieganiem się o taką pomoc. W przypadku instytucji publicznych, np. samorządów czy innych organizacji, a nawet dużych przedsiębiorstw, w których zatrudnieni są pracownicy specjalizujący się w przygotowywaniu projektów, skuteczność starań jest większa, a nakład pracy mniejszy. Przedsiębiorstwa małe, a szczególnie mikroprzedsiębiorstwa napotykały duże problemy z przygotowaniem wniosków o fundusze unijne.

## 5.6. POMOC PUBLICZNA ZE ŚRODKÓW UNIJNYCH

Analiza odpowiedzi na pytanie skierowane do przedsiębiorców w jakim stopniu chcieliby skorzystać z pomocy funduszy europejskich, pokazuje, że taka chęć jest oceniana na poziomie 68 punktów. Małe przedsiębiorstwa znacznie rzadziej myślą o środkach unijnych - 63 punkty, natomiast średnie i duże częściej - 74 punkty. Odpowiedzi na to pytanie, analizowane według lokalizacji firmy pokazują, że najczęściej mają zamiar skorzystać z takiej pomocy firmy z Lublina - 70 punktów, a najrzadziej - o 6 punktów niżej, firmy z małych miast.



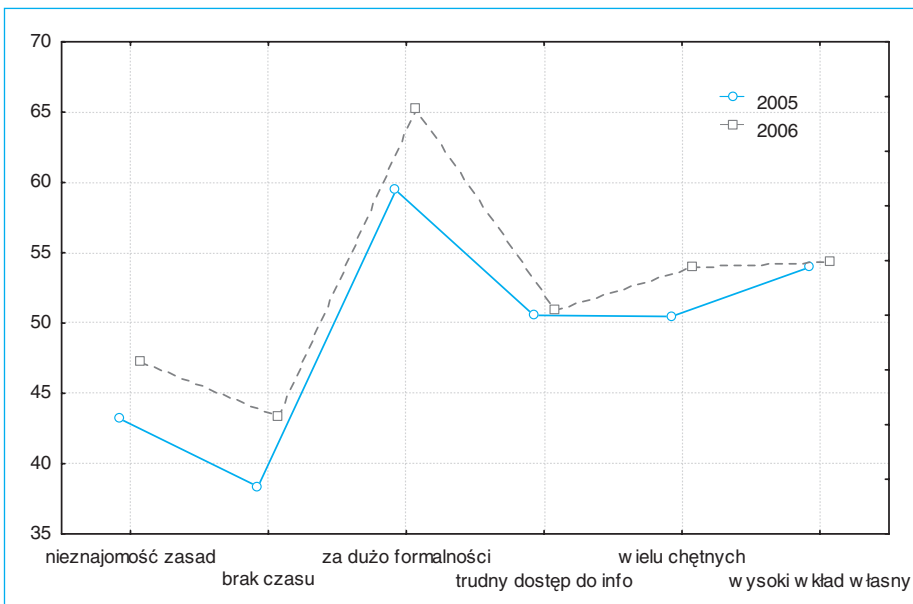
**RYSUNEK 5.22.** Chęć skorzystania przez pracodawców z funduszy europejskich według wielkości zatrudnienia. Bieżący efekt:  $F(2,505)=5,7635$ ;  $p=0,00335$

Ocena możliwości skorzystania ze środków unijnych jest przeciętnie na poziomie 28 punktów, czyli o 40 punktów mniej w stosunku do chęci korzystania z tych środków. Znacznie większą szansę widzą firmy sektora wytwórczego – 36, niż działające w handlu – 27 punktów. Również firmy z lokalnym jako dominującym rynkiem zbytu, możliwości skorzystania z pomocy postrzegają bardziej pesymistycznie – 25 punktów, natomiast firmy sprzedające zagranicę tę szansę oceniają na poziomie 45 punktów.

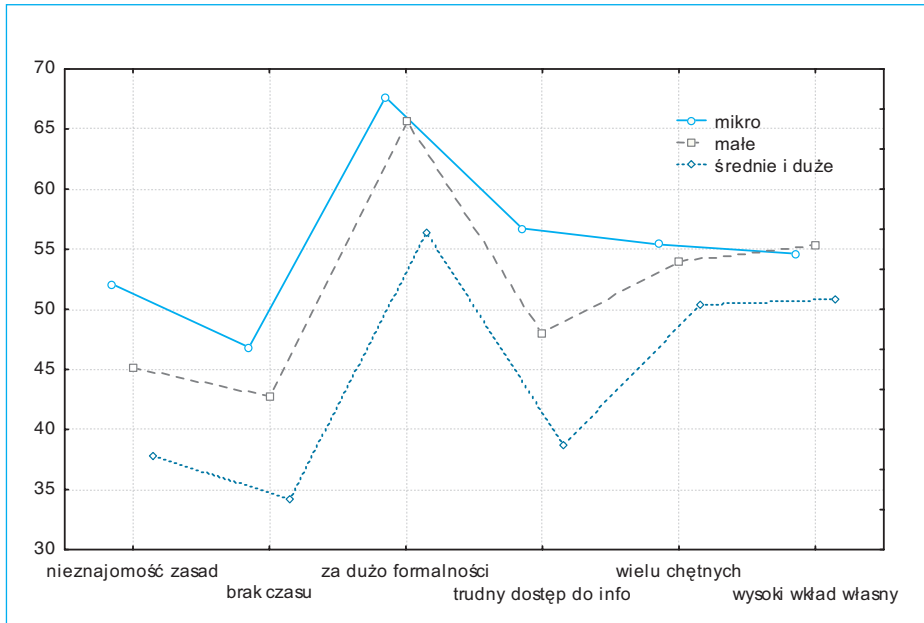
Perspektywa budżetowa na lata 2007-2013, która oznacza dla Polski kwotę 67 mld euro w ramach pomocy unijnej, w tym 20 mld euro dla regionów będzie wymagała zwiększenia efektywności i skuteczności wykorzystania środków publicznych. Obiecane środki, jeśli zostaną dobrze wykorzystane, zmieniają poziom polskiej gospodarki, a samorząd i przedsiębiorstwa w procesie ubiegania się o unijne środki wdrażają europejskie standardy gospodarowania publicznymi pieniędzmi. Nie jest tajemnicą, że nowe kraje członkowskie mają problemy z wykorzystaniem przydzielonych im środków.

Zadaliśmy respondentom pytanie: jak bardzo następujące czynniki przeszkadzają firmie w dostępie do środków finansowych Unii Europejskiej:

- nieznanostwo zasad ubiegania się o pomoc,
- brak czasu,
- zbyt duże formalności,
- trudno dostępna informacja,
- zbyt wielu chętnych,
- konieczność wysokiego wkładu własnego.



**RYSUNEK 5.23.** Intensywność czynników utrudniających pracodawcom dostęp do środków unijnych w latach 2005 i 2006. Bieżący efekt:  $F(5,3885) = 1,7844$ ;  $p = 0,11250$

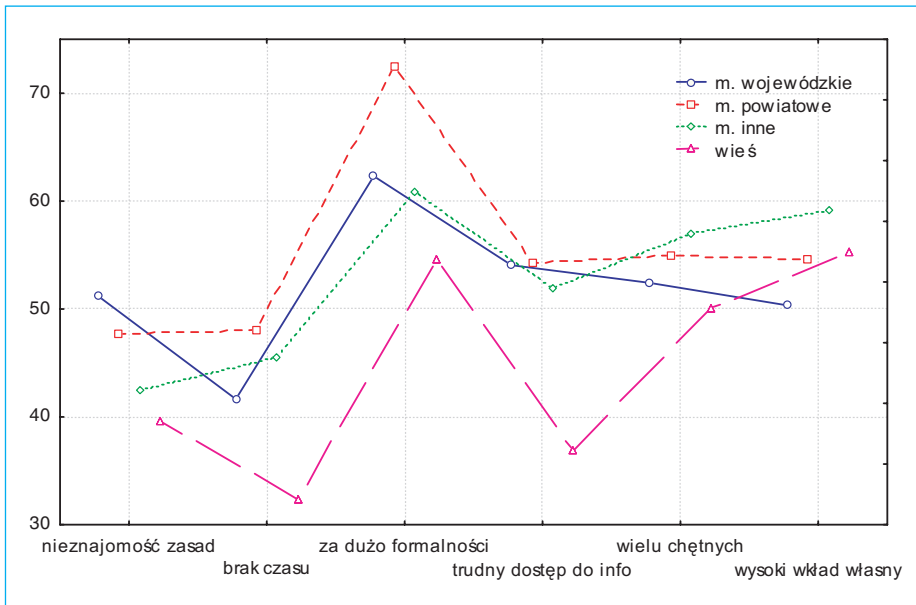


**RYSUNEK 5.24.** Stopień, w jakim poszczególne czynniki utrudniają pracodawcom dostęp do środków unijnych według wielkości zatrudnienia.  
Bieżący efekt:  $F(10, 1955) = 1,5729$ ;  $p = 0,10862$

Odpowiedzi na pytanie o intensywność czynników utrudniających pracodawcom dostęp do środków unijnych zebrane w roku bieżącym są bardzo podobne do ubiegłorocznych. Wszystkie czynniki w roku 2006 zostały ocenione nieco powyżej lub na poziomie roku poprzedniego. O 5 punktów wyżej oceniono: zbyt dużo formalności, brak czasu i nieznajomość zasad, przy czym dwa ostatnie czynniki oceniono poniżej połowy skali w obu latach. Pozostałe czynniki zostały ocenione powyżej 50 punktów. Jako najważniejszą trudność przedsiębiorcy wskazali zbyt dużo formalności i ten czynnik oceniono na 65 punktów w skali od 0 – 100.

Ocena siły oddziaływania czynników utrudniających dostęp do środków unijnych zależy od wielkości przedsiębiorstwa i, w tym przypadku, wyniki prezentują się bardzo interesująco (rys. 5.25.). Występuje wyraźnie negatywna korelacja pomiędzy wielkością przedsiębiorstwa a trudnościami w dostępie do środków. Najwyżej utrudnienia oceniają mikroprzedsiębiorcy, czyli zatrudniający do 9 pracowników. Natomiast przedsiębiorstwa, w których zatrudnionych jest powyżej 50 pracowników trudności oceniali niżej o 10– 5 punktów. Analiza trudności związanych z dostępem do środków unijnych przeprowadzona według dominującego rynku zbytu przedsiębiorstwa pokazuje podobną prawidłowość do poprzedniej zależności. Najwyżej trudności ocenili przedsiębiorcy działający na lokalnym rynku, a najniżej ci, dla których dominującym rynkiem zbytu jest rynek krajowy. Różnice pomiędzy kategoriami przedsiębiorstw nie przekraczają jednak 10 punktów. W obu przekrojach, ze względu na wielkość przedsiębiorstwa i ze względu na dominujący rynek zbytu, większe trudności można uzasadnić tym, że mikroprzedsiębiorstwa z zasady produkują na rynek lokalny, a większe sprzedają swoją produkcję na obszarze całego kraju.





**RYSUNEK 5.25.** Intensywność czynników utrudniających pracodawcom dostęp do środków unijnych według lokalizacji firmy. Bieżący efekt:  $F(15, 1885) = 2,8932$ ;  $p = 0,00015$

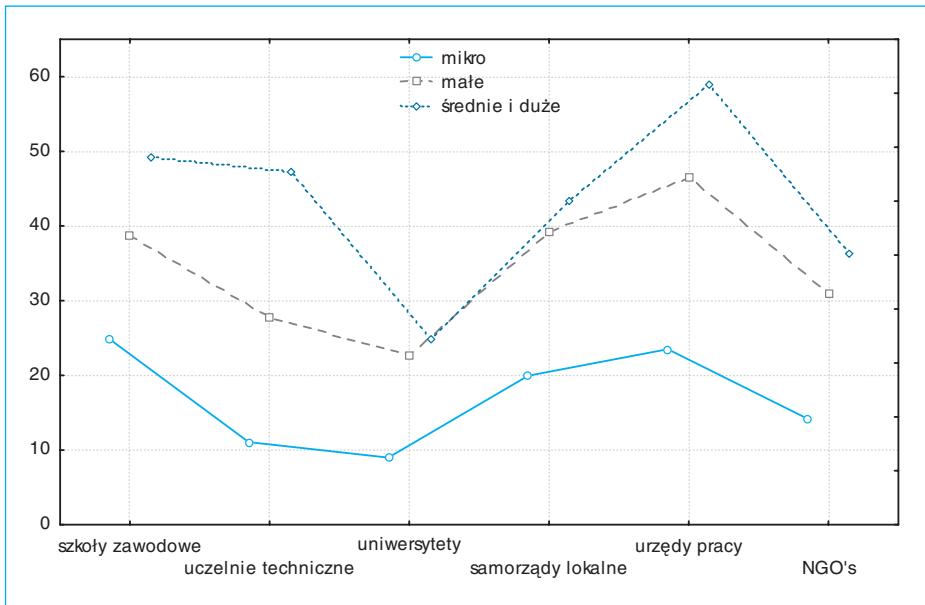
Ocena poziomu trudności w dostępie do środków unijnych ze względu na lokalizację pokazuje, że trudności te są większym problemem dla przedsiębiorstw mających swoją siedzibę w miastach, niż dla tych z terenów wiejskich. Różnice wynikające z tej analizy są również większe i w skrajnych przypadkach np. zbyt dużo formalności - wynoszą prawie 20 punktów.

## 5.7. WSPÓŁPRACA FIRM Z LOKALNYMI PARTNERAMI

W paradygmacie opisującym obecnie zmiany zachodzące w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, akcentuje się ich aktywną rolę w kształtowaniu otoczenia. Zauważono mianowicie, że przyjazne otoczenie pozwala przedsiębiorstwom na redukcję pewnych rodzajów kosztów, szczególnie na redukcję kosztów transakcyjnych. Mając świadomość niskiej siły ekonomicznej badanych przedsiębiorstw oraz niedoceniana efektów współpracy z otoczeniem, poczyniliśmy próbę w zakresie określenia korzyści ze współpracy. W tym celu zadaliśmy przedsiębiorcom pytanie: współpraca z jakimi instytucjami byłaby dla firmy korzystna:

- szkoły zawodowe,
- wyższe uczelnie techniczne,
- uniwersytety,
- samorządy lokalne,
- urzędy pracy,
- organizacja pozarządowe.

Zgodnie z naszymi przewidywaniami korzyści te nie są przeceniane. Ich punktacja mieści się w przedziale 15 – 35 punktów. Wyniki badań tegorocznych pokazują wzrost korzyści ze współpracy ze szkołami zawodowymi o 7 i urzędami



**RYSUNEK 5.26.** Ocena pracodawców korzyści z potencjalnej współpracy z instytucjami według wielkości zatrudnienia. Bieżący efekt:  $F(10,2190)=4,1472$ ;  $p=0,00001$

pracy o 3 punkty w stosunku do roku ubiegłego. Jak łatwo się domyślić zmiany zachodzące na rynku pracy sprawiają, że przedsiębiorcy zaczynają zauważać korzyści ze współpracy z instytucjami, które na ten rynek mają największy wpływ. Korzyści ze współpracy z samorządem lokalnym i uniwersytetami w bieżący roku oceniono o 4 punkty niżej.

O wiele bardziej zróżnicowanie przedstawia się ocena współpracy według sektora działalności. Przedsiębiorstwa handlowe znacznie niżej szacują korzyści ze współpracy z otoczeniem. Natomiast zdecydowanie najwyżej oceniają te korzyści przedsiębiorstwa sektora wytwórczego. Różnica jest szczególnie duża w przypadku korzyści ze współpracy z urzędem pracy, szkołami zawodowymi, uczelniami technicznymi, ale również i samorządem lokalnym - od 12 do 18 punktów.

Podobne różnice występują przy podziale przedsiębiorstw ze względu na wielkość zatrudnienia. Mikroprzedsiębiorstwa korzyści szacują bardzo nisko, natomiast średnie i duże przedsiębiorstwa - prawie trzykrotnie wyżej. Znamienne niska jest ocena korzyści ze współpracy z uniwersytetami, jednak średnie przedsiębiorstwa określiły ją na 25 punktów.

Doceniając znaczenie szkół zawodowych dla funkcjonowania firmy zapytaliśmy przedsiębiorców, w jakim stopniu są gotowi podjąć różne formy współdziałania ze szkołami zawodowymi? Wskazaliśmy następujące formy współdziałania:

- pomoc finansowa lub rzeczowa,
- organizacja praktyk uczniowskich,
- tworzenie i stała aktualizacja systemu informacji o potrzebach rynku pracy,
- promowanie najlepszych uczniów poprzez fundowanie stypendiów,
- promowanie najlepszych uczniów poprzez ich zatrudnienie.

Zadając to pytanie mieliśmy na uwadze korzyści jakie odniesie przedsiębiorstwo ze współpracy ze szkołami zawodowymi. Pytania te były w kwestionariuszu ankiety umieszczone bezpośrednio po sobie.

Porównanie wyników badań przeprowadzonych w roku ubiegłym i obecnym wskazuje na bardzo niewielkie zmiany w gotowości współdziałania przedsiębiorców ze szkołami zawodowymi. Najchętniej przedsiębiorcy przyjełby uczniów na praktyki – 34 punkty i zatrudniliby najlepszych – 27 punktów. Chęć do pomocy finansowej co prawda nieznacznie wzrosła z 11 do 14 punktów, ale jest zdecydowanie najniżej oceniana. Również nisko oceniają swoją gotowość do fundowania stypendiów najlepszym uczniom – 16 punktów.

Analiza odpowiedzi na ostatnie pytanie według sektora działalności pokazuje, że gotowość firm produkcyjnych do współdziałania ze szkołami jest 15-20 punktów wyższa niż przedsiębiorstw działających w handlu. Podobna tendencja występuje przy grupowaniu odpowiedzi w zależności od wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie, z tym że różnice są tu jeszcze większe. O ile właściciele przedsiębiorstw najmniejszych gotowość przyjęcia na praktyki uczniowskie ocenili na 22 punkty, to ci z największych - na 52.

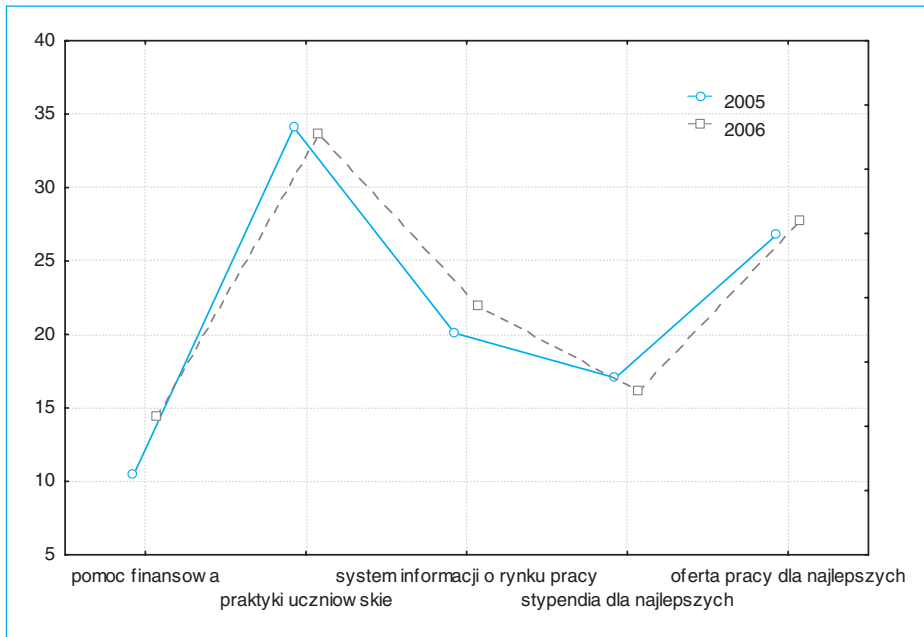
Wyniki odpowiedzi dotyczące gotowości współdziałania ze szkołami zawodowymi według lokalizacji przedsiębiorstwa pokazują, że najmniej skłonni do takiej współpracy są przedsiębiorcy z Lublina. W tym przypadku formy pomocy finansowej oceniono poniżej 10 punktów.

## **5.8.** KAPITAŁ SPOŁECZNY I ZJAWISKO KORUPCJI

W pytaniu o ocenę działalności władz lokalnych pracodawcy problem korupcji ocenili na poziomie 40 punktów w 100-stopniowej skali. Natomiast w konkretnym pytaniu o częstotliwość spotykania się z korupcją przez pracodawców, przy tej samej skali, przedsiębiorcy ocenili ją na poziomie 17 punktów. Znacznie powyżej średniej ocenili problem pracodawcy z miast powiatowych i terenów wiejskich, a niżej przedsiębiorcy z Lublina i mniejszych miasteczek. Korupcja dwa razy częściej była podnoszona przez przedsiębiorców z sektora handlowego w stosunku do sektora wytwórczego. Również mniej była zauważana w przedsiębiorstwach średnich i dużych niż w małych, w których była o 50 % mniejsza. Powszechnie uważa się, iż korupcja jest wszechobecna. Natomiast z badań wynika, iż pracodawcy osobiście spotykają się z nią raczej rzadko. Mamy tu do czynienia z niespójnością opinii zbiorowej (wspólnej dla społeczeństwa) z indywidualnymi doświadczeniami.

Analiza zjawiska korupcji nie może być dokonywana niezależnie od istotnych cech zbiorowości. Badanym pracownikom zadaliśmy pytanie o przynależność do organizacji społecznych. W kwestionariuszu potraktowaliśmy dość szeroko organizacje, zaliczając do nich:

- kluby, OSP, organizacje kobiece,
- organizacje kościelne,
- związki zawodowe,
- stowarzyszenia,
- partie polityczne,
- inne.



**RYSUNEK 5.27.** Gotowość współdziałania firm ze szkołami zawodowymi w latach 2005 i 2006  
Bieżący efekt:  $F(4,3440)=2,0298$ ;  $p=0,08757$

Na 1200 respondentów jedynie 21% zadeklarowało przynależność do jakiejś organizacji. Spośród tych, którzy taką deklarację zgłosili 40% należało do związków zawodowych, co w przypadku pracowników daje bardzo niski wskaźnik uzwiązkowienia na poziomie 8,8%.

Przynależność do organizacji społecznych jest często interpretowana jako poziom kapitału społecznego danej zbiorowości. Powyższe wskaźniki pozwalają na stwierdzenie, że jesteśmy tylko w niewielkim stopniu społeczeństwem obywatelskim. Społeczeństwo pozbawione organizacji społecznych jest dobrym podłożem dla korupcji. Spośród osób z wykształceniem zasadniczym i niższym do organizacji społecznych należało 13%, ze średnim – 15%, a z wyższym – 28%. Uzwiązkowienie wśród osób z wykształceniem średnim i niższym nie przekraczało 6%, a wśród tych, którzy posiadali dyplom szkoły wyższej – 13%.

**TABELA 5.1.** Przynależność pracowników do organizacji społecznych - odsetek

Organizacje społeczne	Wykształcenie zasadnicze i niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe	Ogółem
kluby, OSP, org. kobiece	2,76%	3,07%	2,78%	2,90%
organizacje kościelne	1,66%	1,72%	1,71%	1,70%
związki zawodowe	6,08%	5,75%	13,25%	8,80%
stowarzyszenia	1,10%	0,96%	3,85%	2,13%
partie polityczne	1,10%	1,72%	4,70%	2,82%
inne	0,55%	2,30%	4,27%	2,82%
brak przynależności	87,29%	85,25%	72,65%	80,52%

TABELA 5.2. Przynależność pracowników do organizacji społecznych - liczebność

Organizacje społeczne	Wykształcenie zasadnicze i niższe	Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe	Ogółem
kluby, OSP, org. kobiece	5	16	13	34
organizacje kościelne	3	9	8	20
związki zawodowe	11	30	62	103
stowarzyszenia	2	5	18	25
partie polityczne	2	9	22	33
inne	1	12	20	33
brak przynależności	158	445	340	943

Pomimo, że prawie wiek dzieli nas od czasów, kiedy to województwo lubelskie było częścią zaboru rosyjskiego, w którym ruch społeczny był szczególnie reglamentowany, to nadal przynależność do organizacji społecznych jest tu mało rozpowszechniona.

## PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Zebrane opinie o lokalnym rynku pracy w postaci ankiet przeprowadzonych u przedsiębiorców dają podstawę do oceny funkcjonowania tego rynku z punktu widzenia przedsiębiorców jako głównych jego aktorów.

Oceny sytuacji ekonomicznej firm w badaniach przeprowadzonych w latach 2005 i 2006 są bardzo zbliżone mimo, że znakomita większość uczestników w tegorocznym badaniu nie brała udziału w badaniach ubiegłorocznych. Poprawę sytuacji w zakresie rentowności i płynności finansowej firm zauważoną w bieżącym roku, należy uznać za korzystną i zgodną z ogólną tendencją jaka występuje w firmach województwa lubelskiego.

Przedsiębiorcy ankietowani w roku 2006 wskazali również na poprawę klimatu prowadzenia działalności gospodarczej, aczkolwiek określony w punktach poziom nie jest wysoki. Natomiast z porównań wynika, że tendencja jest korzystna.

Spośród wszystkich czynników, które wpływają na powstanie nowych miejsc pracy respondenci najwyżej ocenili zwiększenie sprzedaży, na dalszych miejscach znalazły się podatki i dotacje, ale ich waga w ocenie przedsiębiorców była znacznie niższa.

Ocena przez przedsiębiorców działalności władz lokalnych w roku 2006 w stosunku do poprzedniego pokazuje istotną poprawę wszystkich parametrów wziętych pod uwagę. Oceniając konkretne instytucje tak zwanego otoczenia biznesu, przedsiębiorcy dokonali istotnego zróżnicowania. Najwyżej oceniono działalność banków. Względnie wysokie noty otrzymały urzędy państwowe: pracy, skarbowy, ZUS i Sanepid. Najniżej oceniono natomiast agencje rozwoju regionalnego i urząd marszałkowski.

Przedsiębiorcy oceniają, że ich firma największe korzyści odnosi ze współpracy z urzędem pracy, samorządem gmi-

ny i szkołami zawodowymi. Gotowość do zacieśnienia współpracy ze szkołami zawodowymi jest stosunkowo niska. Najchętniej przedsiębiorcy przyjęliby uczniów na praktyki zawodowe i ewentualnie zatrudnili najlepszych absolwentów.

Przedsiębiorcy przy ocenie władz lokalnych podkreślali problem korupcji, ale na pytanie: jak często spotykają się z nią, odpowiedzieli w punktach już o 60% niżej, niż jako problem w funkcjonowaniu ich firmy.

Badania przeprowadzone wśród pracowników pokazują, że tylko 21% należy do jakiegokolwiek organizacji społecznej, a w tym do związków zawodowych poniżej 9%. Przynależność do organizacji społecznych jest często interpretowana jako poziom kapitału społecznego danej zbiorowości. Powyższe wskaźniki pozwalają na stwierdzenie, że jesteśmy tylko w niewielkim stopniu społeczeństwem obywatelskim. Społeczeństwo pozbawione organizacji społecznych jest dobrym podłożem dla korupcji.

## BIBLIOGRAFIA

- Adamek J., i in. (2001). Zarządzanie rozwojem regionalnym i lokalnym, Toruń: Dom Organizatora
- Ajzen I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Analiza instytucji kształcenia ustawicznego w wybranych powiatach województwa lubelskiego (2006). <http://www.eds-fundacja.pl/00/publikacje/0000.html> (12.10.2006)
- Armstrong M. (1997). Jak być lepszym menedżerem. Warszawa: Dom Wydawniczy ABC, s. 139.
- Armstrong M. (2002). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kraków: Oficyna Ekonomiczna, s. 236.
- Arnett, J.J. (2000). Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480.
- Aronson E., (1995). Człowiek Istota Społeczna. Warszawa: PWN
- Aschenbrenner K. M. (1981). Analiza decyzyjna w poradnictwie zawodowym. *Roczniki Filozoficzne*, XXIX, zeszyt 3, Lublin: TN KUL, s.39-57.
- Bandura, A. (1975). Social Learning & Personality Development. Holt, Rinehart & Winston, New Jersey: INC
- Bandura, A. (1977). Social learning theory. Prentice-Hall (NJ): Englewood Cliffs
- Bańka A. (2005). Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy. W: A. Bańka, E. Turska, Z. Ratajczak (red.) *Psychologia pracy i organizacji w okresie zmian systemowych*. Katowice: Wyd. Naukowe UŚ.
- Bańka A. (2005). Rozwój zawodowy młodzieży a ścieżki tranzycji z systemu edukacji do rynku pracy. W: Doradztwo karier, Warszawa: OHP
- Bańka A., 2000: *Psychologia pracy*. W: J. Strelau (red.) *Psychologia*, t 3. Gdańsk: GWP, s.283-320.
- Bańka, A. (2003). Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. *Psychologiczne metody, strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań: PRINT-B.
- Bańka, A. (2004) *Kapitał kariery: Klucz do rozwoju człowieka przez całe życie*. W: Kreft W. (red.) *Poradnictwo kariery – teoria, mity i szanse*. Łódź: Wyższa Szkoła Humanistyczna
- Becker G. S. (1990). *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*. Warszawa: PWN.
- Becker, G.S. (1993). *Human capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Białkowska A. (2007). Koniec rynku pracodawcy, *Nowy Przemysł*, nr 01/2007
- Bobińska K. (red.) (2003). *Użyteczność publiczna w sektorach infrastruktury gospodarczej*, Warszawa: Instytut Nauk Ekonomicznych PAN,
- Borkowska S. (red.) (2004). *Przyszłość pracy w XXI wieku*. Warszawa: IPISS
- Bourdieu P, Boltański L. (1997). Forms of capital. w: A.H. Halsey, H. Lauder, P. Brown, A.S. Wells (red.) *Education: culture, economy and society*. Oxford: Oxford University Press.
- Cameron K. S., Quinn R. (2003). *Kultura organizacyjna – diagnoza i zmiana*. Kraków: Oficyna ekonomiczna.
- CBOS (2006) *Polacy o swojej pracy*. [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2006/K\\_180\\_06.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2006/K_180_06.PDF) (04.12.2006)



- Chelpa S. (1994). Od alienacji do pracowniczej podmiotowości. W: S. Witkowski (red.). *Psychologia sukcesu*. Warszawa: PWN.
- Chrestowski A., Szczepankowski P. (1999). Planowanie. W: A., K. Koźmiński, Wł. Piotrowski (red.). *Zarządzanie. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 209-230.
- Dearlove D. (2005). Siłą napędową wartości nie jest kapitał finansowy, lecz intelektualny. W: J. Kurtzmann, G. Rifkin., Griffith V. (red.) *MBA. Praktyczne idee najlepszych umysłów biznesu*. Warszawa: MT Biznes, s. 272.
- Dickinson J., Tokar D., M. (2004). Structural and discriminant validity of the career factors inventory. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 239-254;
- Filipiuk J. (2007). Kierowcy pilnie poszukiwani. *Rzeczpospolita*, nr 20,
- Germejis V., Boeck P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behaviour*, 62, 11-25
- Gollwitzer P.M. (1999). Implementation Intention. *American Psychologist*, Vol. 5 rys. 3. No. 7, 493-503
- Griffin R., W. (1996). Podstawy zarządzania organizacjami. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN
- Grubb N. W. (2005). Metody nowoczesnego poradnictwa pracy, Warszawa: OHP
- Handy Ch. (1998). Wiek przezwyciężonego rozumu. Warszawa: Business Press, s. 127.
- Harrison R. (1972). Understanding your organization's character. *Harvard Business Review*, maj-czerwiec, s 119-128.
- Härtel P., Noworol Cz., Bańka A., Kremser R., (2005). Transition from the World of Education to the World of Work. Jagiellonian University.
- Hillage j., Pollard E. (1998). Employability: developing a framework for Policy analysis, DfEE Research Briefing No. 85. Londyn: DfEE.
- <http://www.kurier.lublin.pl/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=32948> (05.12.2006)
- [http://www.plan.lubelskie.pl/Tom\\_1/Roz1\\_09.htm](http://www.plan.lubelskie.pl/Tom_1/Roz1_09.htm), (06.12.2006)
- [http://www.stat.gov.pl/urzedylublin/nowe/biuletyn\\_3.pdf](http://www.stat.gov.pl/urzedylublin/nowe/biuletyn_3.pdf) (12.10.2006)
- [http://www.stat.gov.pl/urzedylublin/nowe/komunikat\\_6.pdf](http://www.stat.gov.pl/urzedylublin/nowe/komunikat_6.pdf) (20. 09.2006)
- <http://www.uw.lublin.pl/index.php?option=infowojlub&&tyt=Informacje%20o%20wojew%C3%B3dztwie%20lubelskim&m=26> (6.12.2006)
- <http://www.uw.lublin.pl/index.php?option=infowojlub&&tyt=Informacje%20o%20wojew%C3%B3dztwie%20lubelskim&m=26> (9.12.2006)
- <http://www.wup.lublin.pl/wup/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=1261>, (20.12.2006)
- Hugo, G. (1982). Circular Migration in Indonesia, *Population and Development Review*, 1.
- Hugo, G.J. (1998). Migration as Survival Strategy: The Family Dimension of Migration, w: *Population Distribution and Migration*, United Nations New York.
- Jan Paweł II (1975) Encyklika Laborem Exerces
- Jarmolowicz W. (2003). Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych. Poznań: Wydawnictwo AR
- Kanter R., M. (1998). Pozyskiwanie ludzi do organizacji przyszłości. W: F. Hesselbein, M. Goldsmith, R. Beckhard (red). *Organizacja przyszłości*. Warszawa: Business Press, s. 159 – 172.
- Kelly G.A. (1958). Man's construction of his alternatives. W: G. Lindzey (red.) *Assessment of human motives* (s. 33-64). NY: Holt, Rinehart Winston.
- Kivinen O., Ahola S., (1999). Higher education as human risk capital, *Higher Education*, 38,191-208.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R. & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177.
- Kożusznik B. (2002). Zachowania człowieka w organizacji. Warszawa: PWE.
- Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B. (1998). Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010. Warszawa: IPiSS
- Kubisz M (red.) (2004) Praca, kształcenie partnerstwo Warszawa: PARP
- Lazarus, R.S. (1986). Paradygmat stresu i radzenia sobie. *Nowiny Psychologiczne*, 3-4, s. 2-39.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice. *Journal of Counseling Psychology*, 47, s. 36-49.
- Levinson, D.J. (1986). A conception of adult development, *American Psychologists*, 41, s. 3–13.
- Louart P. (1997). Kierowanie personelem w przedsiębiorstwie. Warszawa: Poltext.
- Łobocki J., (2003) Znaczenie kapitału społecznego w budowie konkurencyjności regionu. W: A. Klasik (red.) *Zarządzanie rozwojem lokalnym i regionalnym w kontekście integracji europejskiej*, Biuletyn KPZK PAN, z. 208, Warszawa.
- Maslow A. (1954). *Motivation and Personality*, NY: Harper
- Maslow A. (1990). *Motywacja i osobowość*. Warszawa: Instytut Wydawniczy PAX.
- Matczewski A. (1999). *Zarządzanie produkcją*. W: A., K. Koźmiński, Wł. Piotrowski (red.). *Zarządzanie. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN,289-333.
- Mc Kena E., Beech N. (1997). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Gebethner&Ska, s. 114.
- Noworol Cz., 2005. *Przedsiębiorczość świadomą alternatywą kariery*. W: *Doradztwo karier*. Wałbrzych: Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli; Olsztyn: Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego, s. 107-133.
- O'Reilly III Ch., A., Pfeffir J. (2006). *Lepsze zarządzanie kadrami. Jak stworzyć organizację, która uwalnia ludzki potencjał*. Warszawa: One Press.
- Oblój K. (1998). *Strategia organizacji. W poszukiwaniu trwałej przewagi konkurencyjnej*. Warszawa: PWE.

- OECD (2005) fragment publikacji: Analiza polityki edukacyjnej. W: Doradztwo zawodowe – nowe drogi rozwoju. Warszawa: OHP
- Parysek J. (2001). Podstawy gospodarki lokalnej. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM
- Perwin L.A. (1964). Predictive strategies and need to confirm them. *Psychological Reports*, 15, 99-105.
- Phelps E. (1970). Microeconomic Foundation of Employment and Inflation Theory. New York, NY: W.W. Norton & Comp., Inc.
- Phelps E. (1994). Structural Slumps: The modern Equilibrium Theory of Unemployment, Interest, and Assets. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Pietrzyk I. (1995). Paradygmat rozwoju terytorialnego. W: Kosiedowski W. (red.) Gospodarka przestrzenna i regionalna w trakcie przemian, Poznań: UAM
- Pocztowski A. (1998). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod. Kraków: Antykwa, s. 175.
- Potoczek A. (red.) (2001). Stymulowanie rozwoju lokalnego – perspektywa społeczna i organizacyjna. Toruń: ROŚiOŚK
- Rada Strategii Społeczno-Gospodarczej przy Radzie Ministrów (2004), Tworzenie nowych miejsc pracy. Raport nr 47, Warszawa.
- Ratajczak Z. (1991). Elementy psychologii pracy. Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Rifkin, J. (2003). Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postindustrialnej. Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie
- Robbins S. P. (2004). Zachowania w organizacji. Warszawa: PWE, s. 50.
- Różnowski B., i in. (2006). Lokalne rynki pracy województwa lubelskiego w opiniach pracodawców, pracowników i młodzieży. Lublin: Europejski Dom Spotkań
- Seligman M. (1995): Optyzizmu można się nauczyć. Media Rodzina: Poznań
- Senge P.M. (1998). Piąta dyscyplina. Teoria i praktyka organizacji uczących się. Warszawa: Dom Wydawniczy ABC.
- Sikorski Cz. (2004). Motywacja jako wymiana – modele relacji między pracownikiem a organizacją. Warszawa: Diffin.
- Silberman M. (2004). Metody aktywizujące w szkoleniach. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Spencer, N., Sowa, C.J. (1992). Mapping the nomological network of career self-efficacy. *Career Development Quarterly*, nr 41, 1.
- Sternberg R. (2001) Psychologia poznawcza. Warszawa: WSiP
- Stęponik A. (red.) (2001). Swobodny przepływ pracowników w kontekście wejścia Polski do Unii Europejskiej, Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów
- Stoner J., Frejman E., Gilbert D. (1999). Kierowanie. Warszawa: PWE, s. 261-302.
- „Strategom” (1999). Zarządzanie firmą. Strategie, struktury, decyzje, tożsamość. Warszawa: PWE, s. 416.
- Sultana R. (2005). Strategie usług poradnictwa zawodowego w społeczeństwie wiedzy – europejskie trendy, działania i wyzwania. Raport CEDEFOP, Warszawa: OHP
- Super, D. (1990). A life-span, life-space approach to career development. W: D. Brown, L. Brooks, Associates, Career choice and development, 2. ed., s. 197–261. San Francisco: Jossey-Bass.
- Szula R., Tucholska A. (red.) (2004). Rynek pracy w skali lokalnej. Warszawa: WN Scholar
- Traser J. (2006). European Citizen Action Service Who’s Still Afraid of EU Enlargement. ECAS - [http://www.ecas.org/file\\_uploads/1187.pdf](http://www.ecas.org/file_uploads/1187.pdf)
- Watta A., Sultana R. (2004). Career Guidance: A Handbook for Policy Makers, OECD/European Communities.
- Yerkes, R.M. & Dodson, J.D. (1909) The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18, 459-482
- Zaleski Z. (1991). Psychologia zachowań celowych, Warszawa: PWN.
- Zbiegiem-Maciąg L. (1996). Marketing personalny. Warszawa: Businessman Book
- Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego województwa lubelskiego na lata 2004 - 2006



W obliczu dziejących się obecnie, gwałtownych zmian na rynku pracy obszar ten wymaga ciągłego monitorowania, które pozwoliłoby na adekwatne stosowanie ustawowych instrumentów oraz podejmowanie trafnych oddolnych inicjatyw. Jest to możliwe do osiągnięcia poprzez realną, partnerską współpracę publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy. Mamy nadzieję, iż książka ta, opracowana przez organizację pozarządową, jest dobrym krokiem w tym kierunku.

Niniejsza publikacja jest efektem dwuletnich badań opinii, postaw, planów uczestników rynku pracy w wybranych powiatach woj. lubelskiego (Lublin, Biała Podlaska, Chełm, Zamość, lubelski, bialski, chełmski, zamojski, parczewski, puławski, hrubieszowski, biłgorajski). W publikacji zostały podsumowane dwie edycje badań prowadzonych w roku 2005 i 2006.

Przedstawiono wiele kwestii związanych z funkcjonowaniem młodzieży, pracowników i pracodawców na lokalnych rynkach pracy woj. lubelskiego. Publikacja ta jest opracowaniem analitycznym o profilu raportu z badań. Staraliśmy się dokładnie opisać odpowiedzi udzielone przez naszych respondentów poszerzając ten opis o refleksję teoretyczną i wnioski. Takie ujęcie wymaga niewątpliwie swojej syntezy. Pozwoliłaby ona na sprawniejsze wyciąganie wniosków, jednakże znacznie zubożyłaby powstały materiał. Mamy jednak nadzieję, iż niniejsza pozycja stanie się podstawą do naukowej refleksji i impulsem do praktycznego działania w obszarze rynku pracy.

### **BOHDAN ROŻNOWSKI**

jest adiunktem w Katedrze Psychologii Organizacji i Zarządzania Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II. W obszarze jego zainteresowań naukowych leży szeroko rozumiana problematyka rynku pracy, migracje, rozwój zasobów ludzkich. Jest ekspertem w dziedzinie wartościowania pracy i negocjacji.

### **KRZYSZTOF MARKOWSKI,**

mgr psychologii, dr ekonomii KUL, adiunkt w Katedrze Zarządzania Organizacjami Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II. Specjalizuje się w problematyce rynku pracy, zarządzaniu zasobami ludzkimi, przywództwie w zespole oraz we wspieraniu rozwoju liderów i kompetencji menedżerskich. Jest ekspertem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości ds. zasobów ludzkich. Do innych jego zainteresowań należą: innowacyjność oraz zarządzanie finansami w małych i średnich przedsiębiorstwach.

### **JÓZEF ŁOBOCKI**

jest adiunktem Zakładzie Bankowości w Instytucie Ekonomii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Jego specjalnością naukową jest mikroekonomia i zarządzanie rozwojem regionalnym i lokalnym. Dorobek naukowy obejmuje szeroko rozumianą problematykę rozwoju regionalnego i lokalnego oraz zagadnienia społecznej gospodarki rynkowej. Jest sekretarzem generalnym Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego.

### **KONRAD KONEFAŁ**

jest koordynatorem projektów badawczych w Instytucie Rynku Pracy oraz doktorantem w Katedrze Psychologii Organizacji i Zarządzania Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II. Jego zainteresowania koncentrują się wokół badań nad migracjami, postawami młodzieży i pracowników na rynku pracy oraz doradztwa zawodowego dla młodzieży. Zajmuje się także szkoleniami i doradztwem personalnym szczególnie w zakresie ocen pracowniczych, selekcji i rekrutacji oraz systemów motywowania.

