

PRACE NAUKOWE

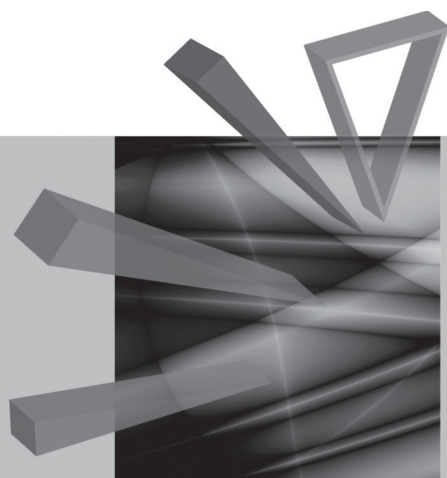
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

246

Polityka ekonomiczna



pod redakcją

Jerzego Sokołowskiego

Michała Sosnowskiego

Arkadiusza Żabińskiego



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2012

Recenzenci: Beata Filipiak, Kazimierz Krupa, Andrzej Miszczuk,
Krystyna Piotrowska-Marczak, Marzanna Poniatowicz,
Grażyna Wolska, Urszula Zagóra-Jonszta

Redakcja wydawnicza: Joanna Szynal, Aleksandra Śliwka

Redakcja techniczna i korekta: Barbara Łopusiewicz

Łamanie: Adam Dębski

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna na stronie www.ibuk.pl

Streszczenia opublikowanych artykułów są dostępne w międzynarodowej bazie danych
The Central European Journal of Social Sciences and Humanities <http://cejsh.icm.edu.pl>
oraz w The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,
a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon
http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania
znajdują się na stronie internetowej Wydawnictwa
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawnictwa

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2012

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-209-3

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp	11
Franciszek Adamczuk: Nowa strategia rozwoju Euroregionu Neisse-Nisa-Nysa (ERN) – jej uwarunkowania i ewaluacja	13
Piotr Adamczyk: Wykorzystanie rekomendacji w procesie inwestowania na rynku akcji	24
Agata Balińska: Jakość jako determinanta konkurencyjności agroturystyki	34
Przemysław Borkowski: Rola studium wykonalności w ocenie ryzyka projektu infrastrukturalnego	43
Marta Czyż, Dariusz Cichoń: Wybrane zagadnienia gospodarowania nieruchomościami w procesie rozwoju zrównoważonego	53
Paulina Filip: Franczyza jako system współpracy i finansowania przedsiębiorstw	65
Małgorzata Fronczek: Znaczenie Rosji jako partnera handlowego Polski w latach 1995-2010	76
Marcin Gospodarowicz: Analiza stanu rozwoju przedsiębiorczości na obszarach wiejskich w Polsce w latach 2006-2010	86
Jakub Górka, Patrycja Chodnicka: Prognoza rozwoju sieci bankomatów w Polsce	96
Anna Grabowska: Inwestycje na rynku sztuki jako narzędzie dywersyfikacji portfela inwestycyjnego w dobie kryzysów na rynkach finansowych..	106
Marianna Greta, Ewa Tomczak: Wspólna Polityka Rolna jako element dynamizowania i ochrony polskiego rolnictwa	115
Renata Grochowska: Budżet unijny jako gra interesów państw członkowskich na przykładzie Wspólnej Polityki Rolnej	125
Marcin Jurewicz: Decentralizacja systemu niemieckich izb handlowo-przemysłowych	134
Bogusław Kaczmarek, Ewa Tomczak: Wspólna Polityka Rolna a zmiany w funkcjonowaniu sektora produkcji pierwotnej w Polsce	142
Lidia Kaliszczak: Przesłanki i przejawy kształtowania klimatu sprzyjającego przedsiębiorczości na poziomie lokalnym	150
Renata Karkowska: Ryzyko systemowe – teoria i analiza przyczyn	160
Joanna Kenc: Efekty współpracy głównych miast województwa dolnośląskiego z ich miastami partnerskimi	170
Ewa Kołoszyc: Instrumenty zarządzania ryzykiem w rolnictwie po reformie Wspólnej Polityki Rolnej	179
Dorota Komorowska: Efektywność gospodarowania wybranych typów gospodarstw ekologicznych i konwencjonalnych	188

Elwira Leśna-Wierszołowicz: Problemy systemu zabezpieczenia emerytalnego w Polsce w kontekście skarg kierowanych do rzecznika ubezpieczonych w latach 2008-2011.....	199
Janusz Majewski: Pszczelarstwo w Polsce – wybrane problemy ekonomiczne.....	209
Dominika Malchar-Michalska: Rozwój polskiego rolnictwa w perspektywie roku 2030	219
Grażyna Mańczak: Bezpośrednie inwestycje zagraniczne a gospodarka Polski.....	229
Natalia Mańkowska: E-administracja a zdolność konkurencyjna gospodarki	240
Aneta Mazur-Jelonek, Anna Rychły-Lipińska, Agnieszka Sałek-Imińska, Monika Zajkowska: Restrukturyzacja jako sposób przeprowadzania zmian organizacyjnych na przykładzie Energa-Operator SA.....	250
Antoni Mickiewicz, Bogdan M. Wawrzyniak: Problematyka wielkoobszarowych gospodarstw rolnych w ustawodawstwie polskim	260
Danuta Miłaszewicz: Postępy w realizacji zrównoważonego rozwoju jako kryterium oceny polityki ekonomicznej	270
Andrzej Mischuk: Społeczno-ekonomiczne powiązania transgraniczne regionu peryferyjnego (na przykładzie Polski Wschodniej)	280
Bartłomiej Moszoro: Znaczenie innowacyjności przedsiębiorstw w strategii zarządzania zmianą gospodarczą na poziomie regionalnym	291
Janusz Myszczyszyn: Przesłanki i ekonomiczne konsekwencje polityki protekcyjnej na przykładzie „unii żyta i żelaza”.....	300
Magdalena Olczyk: Zmiany strukturalne a konkurencyjność polskiego przemysłu	311
Artur Ostromęcki, Dariusz Zajac, Andrzej Mantaj: Wpływ zmian wybranych czynników produkcji na towarowość i strategię rozwoju gospodarstw rolnych	322
Mieczysław Piechnik: Aspekty infrastruktury regionalnej i jej wpływ na rozwój turystyki w makroregionie Polski Wschodniej w latach 2000-2010.....	333
Zbigniew Piepiora: Aktywna polityka przeciwdziałania skutkom klęsk żywiołowych w województwie zachodniopomorskim – aspekty finansowe	345
Wojciech Piontek: Implikacje teorii wyboru publicznego dla budowy gospodarki niskoemisyjnej i zasobooszczędnej.....	361
Zdzisław W. Puślecki: Zmiany we wzajemnych zależnościach w polityce rolnej między WTO i Unią Europejską.....	371
Marcin Ratajczak, Jan Wołoszyn, Ewa Stawicka: Koncepcja CSR w aspekcie pracowników na przykładzie przedsiębiorstw agrobiznesu z województwa mazowieckiego.....	381
Józef Rudnicki: Czy podział akcji maksymalizuje bogactwo akcjonariuszy?	391

Robert Rusielik, Michał Świtlyk, Artur Wilczyński: Efektywność publicznych uczelni technicznych w Polsce w latach 2007-2009	403
Iwona Salejko-Szyszczyk: Ewolucja barier prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych w Polsce	413
Anna Sieczko, Iлона Wyszyńska: Jakość usług w przedsiębiorstwie społecznym na przykładzie fundacji dzieciom „Zdążyć z Pomocą”	423
Magdalena Kinga Stawicka: Specjalne strefy ekonomiczne w Unii Europejskiej.....	434
Piotr Szajner: Wpływ reformy regulacji rynku cukru w UE na efektywność polskiego przemysłu cukrowniczego	444
Iwona Szczepaniak: Ocena poziomu samowystarczalności żywnościowej Polski w warunkach integracji i globalizacji gospodarczej	454
Piotr Szkudlarek: Polityka regionalna państwa w aspekcie budowy infrastruktury szerokopasmowej na przykładzie Polski Wschodniej.....	465
Paweł Szudra: Bariery lokalizacji małych przedsiębiorstw handlowych i usługowych.....	474
Agnieszka Ścianowska: Wpływ inwestycji współfinansowanych ze środków funduszu spójności na kształtowanie cen przedsiębiorstw wodociągowo-kanalizacyjnych.....	484
Arkadiusz Świadek, Marek Tomaszewski: Ewolucja aktywności innowacyjnej z perspektywy wielkości przedsiębiorstw w systemach regionalnych Polski.....	494
Marek Wigier: Efekty realizacji WPR w Polsce – doświadczenia i wyzwania w perspektywie do 2020 roku	504
Krzysztof Wiktorowski: Polityki i strategie rozwoju na tle systemu zarządzania rozwojem Polski.....	514
Tomasz Wojewodziec: Recesywne zachowania gospodarstw rolniczych prowadzonych przez przedsiębiorców ubezpieczonych w KRUS.....	523
Grażyna Wolska: Infrastruktura pocztowa w Polsce. Wybrane problemy badawcze	532
Agata Wójcik: Koszty i dochodowość polskich gospodarstw mlecznych należących do europejskiego stowarzyszenia producentów mleka w 2010 r.	542
Sabina Ząbek, Joanna Kott, Zdzisław Szalbierz: Analiza sytuacji ekonomiczno-finansowej PGE – Polskiej Grupy Energetycznej SA.....	552
Józef Stanisław Zegar: Konkurencyjność ekonomiczna <i>versus</i> konkurencyjność społeczna w rolnictwie.....	563

Summaries

Franciszek Adamczuk: New development strategy for Euroregion Neisse-Nisa-Nysa (ERN) – conditions and its evaluation.....	23
Piotr Adamczyk: Using the recommendations in investing process on the share market.....	33
Agata Balińska: Quality as a determinant of the competitiveness of rural tourism.....	42
Przemysław Borkowski: Feasibility study in the assessment of infrastructure project risk.....	52
Marta Czyż, Dariusz Cichoń: Selected aspects of property management in sustainable development process.....	64
Paulina Filip: Franchising as a system of cooperation and financing of enterprises.....	75
Małgorzata Fronczek: The significance of Russia as Polish partner in foreign trade in years 1995-2010.....	85
Marcin Gospodarowicz: The analysis of enterprise development in rural areas in Poland in the years 2006-2010.....	95
Jakub Górka, Patrycja Chodnicka: Prediction of ATM network development in Poland.....	105
Anna Grabowska: Investments in the market of art as a way for the diversification of the investment portfolio in times of crises on the financial markets.....	114
Marianna Greta, Ewa Tomczak: Common agricultural policy as an element of actuating and protecting Polish agriculture.....	124
Renata Grochowska: European budget as a business game of Member States based on the Common Agricultural Policy's example.....	133
Marcin Jurewicz: Decentralization of the system of German chambers of commerce.....	141
Bogusław Kaczmarek, Ewa Tomczak: The Common Agricultural Policy and the changes in functioning of the original production's sector in Poland.....	149
Lidia Kaliszczak: Premises and manifestations of shaping the climate encouraging local entrepreneurship.....	159
Renata Karkowska: Systemic risk – theory and analysis of reasons.....	169
Joanna Kenc: The effects of town twinning cooperation of the main cities of Lower Silesia Voivodeship.....	178
Ewa Kołoszycz: Risk management tools in agriculture after the reform of the CAP.....	187
Dorota Komorowska: Management efficiency of the selected types of organic and conventional farms.....	198

Elwira Leśna-Wierszółowicz: Problems of the protection of pension system in Poland in the context of complaints referring to the Insurance Ombudsman between 2008 and 2011	208
Janusz Majewski: Beekeeping in Poland – selected economic problems.....	218
Dominika Malchar-Michalska: The development of Polish agricultural sector in the perspective of the year 2030	228
Grażyna Mańczak: Foreign direct investments and Polish economy	239
Natalia Mańkowska: E-government and competitive ability of the economy	249
Aneta Mazur-Jelonek, Anna Rychły-Lipińska, Agnieszka Salek-Imińska, Monika Zajkowska: Restructuring as a form of implementation of organizational changes on the basis of Energa-Operator SA	259
Antoni Mickiewicz, Bogdan M. Wawrzyniak: Issues of multi-territorial farms in Polish legislation	269
Danuta Miłaszewicz: Progress towards sustainable development as a criterion of economic evaluations	279
Andrzej Miszczuk: Socio-economic transborder links of peripheral region (on the example of eastern Poland).....	290
Bartłomiej Moszoro: The importance of innovation of enterprises in the strategy of economic change management at the regional level	299
Janusz Myszczyzyn: Reasons and economic consequences of protectionist policy on the example of the “union of rye and iron”	310
Magdalena Olczyk: Structural changes and competitiveness in the Polish industry	321
Artur Ostromecki, Dariusz Zając, Andrzej Mantaj: Influence of change of chosen factors of production on the marketability and strategies of development of agricultural holdings	332
Mieczysław Piechnik: Aspects of regional infrastructure and its impact on the development of tourism in the macroregion of eastern Poland in the years 2000-2010.....	344
Zbigniew Piepiora: Active policy of natural disasters prevention in West Pomeranian Voivodeship – financial aspects	360
Wojciech Piontek: Implications of the public good theory for the creation of low carbon and resource-efficient economy.....	369
Zdzisław W. Puślecki: Changes in mutual interdependence between the WTO and the European Union in the agricultural policy	380
Marcin Ratajczak, Jan Wołoszyn, Ewa Stawicka: Concept of CSR in the aspect of employees on the example of agribusiness enterprises from Mazowieckie Voivodeship.....	390
Józef Rudnicki: Do stock splits maximize shareholders’ wealth?.....	402
Robert Rusielik, Michał Świtlyk, Artur Wilczyński: Efficiency of public technical universities in Poland in 2007-2009.....	412

Iwona Salejko-Szyszcak: The evolution of the privatization barriers of public enterprises in Poland.....	422
Anna Sieczko, Iłona Wyszynska: Quality of services delivered by non-government organisations based on an example of charity for children „Zdążyć z Pomocą”	433
Magdalena Kinga Stawicka: Special economic zones in the European Union	443
Piotr Szajner: Impact of the EU sugar market reform on the efficiency of Polish sugar industry	453
Iwona Szczepaniak: Assessment of the level of food self-sufficiency of Poland in the conditions of economic integration and globalization.....	464
Piotr Szkudlarek: Regional policy of the state in the context of construction of broadband infrastructure on the example of eastern Poland.....	473
Paweł Szudra: Barriers of location of small trading and service companies .	483
Agnieszka Ścianowska: The influence of the investments cofinanced from the Coherency Fund sources on the price policy of water-sewage companies	493
Arkadiusz Świadek, Marek Tomaszewski: Evolution of innovative activity from the perspective of size of companies in regional systems in Poland .	503
Marek Wigier: Effects of the CAP in Poland – experiences and challenges in the perspective to 2020	513
Krzysztof Wiktorowski: Development policies and strategies against the background of the system of development management of Poland.....	522
Tomasz Wojewodziec: Recessive behaviors of farms run by entrepreneurs insured by KRUS.....	531
Grażyna Wolska: Postal infrastructure in Poland. Selected research problems.....	541
Agata Wójcik: Costs and profitability of Polish dairy farms belonging to the European Dairy Farmers in 2010.....	551
Sabina Ząbek, Joanna Kott, Zdzisław Szalbierz: Analysis of economic and financial situation of PGE SA	562
Józef Stanisław Zegar: Economic competitiveness versus social competitiveness in agriculture.....	573

Marcin Ratajczak, Jan Wołoszyn, Ewa Stawicka

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

KONCEPCJA CSR W ASPEKTCIE PRACOWNIKÓW NA PRZYKŁADZIE PRZEDSIĘBIORSTW AGROBIZNESU Z WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO*

Streszczenie: Zagadnienie społecznej odpowiedzialności biznesu (*corporate social responsibility* – CSR) dotyka kwestii gospodarki, społeczeństwa i wartości, a także relacji z otoczeniem. Celem artykułu jest ukazanie działań podejmowanych przez badane firmy w ramach koncepcji odpowiedzialnego biznesu w aspekcie pracowników, a przede wszystkim poznanie: stosowanej polityki personalnej, świadczeń pracowniczych, sposobu oceniania pracowników, sposobu ochrony danych osobowych i prywatności. Badania zostały przeprowadzone w 2011 r. za pomocą kwestionariusza ankiety i obejmowały 137 przedsiębiorstw. Wyniki badań wskazują, że w przypadku jednego z najważniejszych interesariuszy w przedsiębiorstwach, mianowicie pracowników, działania w kierunku społecznej odpowiedzialności wciąż pozostają symboliczne (pracownik częściej traktowany jest jako koszt w organizacji).

Słowa kluczowe: odpowiedzialny biznes, przedsiębiorstwo, pracownicy, strategia CSR, agrobiznes.

1. Wstęp

Pod pojęciem odpowiedzialnego biznesu kryje się pewnego rodzaju zobowiązanie przedsiębiorstwa do podejmowania takich decyzji, które nie tylko przyczynią się do pomnażania zysków firmy, ale także do polepszenia standardu życia ludności¹. Idea społecznej odpowiedzialności staje się coraz ważniejszym zagadnieniem w funkcjonowaniu przedsiębiorstw w dzisiejszym świecie. Dzieje się tak ze względu na fakt, że społeczeństwo jest coraz bardziej świadome, przez co zmienia się jego system wartości, oczekiwania i sposób postrzegania roli przedsiębiorstw w otoczeniu zewnętrznym oraz wewnętrznym².

* Praca naukowa finansowana ze środków na naukę w latach 2010-2012 jako projekt badawczy nr N N114 165638.

¹ G. Światowy, *Spoleczna odpowiedzialność w kształceniu i w działalności praktyki kadr menedżerskich*, Wydawnictwo UE we Wrocławiu, Wrocław 2010, s. 50.

² P. Hąbek, P. Szewczyk, *Spoleczna odpowiedzialność a zarządzanie jakością*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2010, s. 7-8.

Koncepcja CSR jako świadome zarządzanie przedsiębiorstwem, pozwalające minimalizować ryzyko i maksymalizować szanse na powodzenie w dłuższym czasie, ukierunkowana jest na wszystkich uczestników procesu biznesowego, czyli interesariuszy do których zalicza się także pracowników. Stąd, jak twierdzi wielu autorów³, wiele działań z zakresu CSR osadzonych jest w polityce personalnej przedsiębiorstwa, a nawet biorą z niej swój początek. Pracownicy bowiem obsługują klientów, są w różnych relacjach z dostawcami, pośrednikami oraz miejscowym społeczeństwem, z którego się najczęściej wywodzą. Kształtują więc określoną opinię o firmie, która we współczesnej gospodarce odgrywa ważną rolę w budowaniu przewagi konkurencyjnej na rynku zarówno krajowym, jak i zagranicznym.

Przedsiębiorstwa działają w sieci skomplikowanych relacji społecznych, o wymiarze zewnętrznym i wewnętrznym. Relacje społeczne wewnątrz przedsiębiorstwa odbywają się na płaszczyźnie pracownik–przełożony (menedżer, właściciel, zarząd), pracownik–pracownik i pracownik–otoczenie zewnętrzne. Jakość tych relacji, ich kierunek i intensywność zależą od wszystkich wymienionych stron, jednak na kierownictwie przedsiębiorstwa ciąży obowiązek odpowiedniego nimi sterowania. Nie jest to jednak proste, jako że wszystkie działania dotyczące pracowników w przedsiębiorstwie wiążą się często z potrzebą dokonywania trudnych wyborów (dotyczących kapitału ludzkiego). Dotykają one bowiem zagadnień wrażliwych: kogo zatrudnić, a kogo zwolnić, jaką wystawić ocenę (pozytywną czy też negatywną), kogo wspierać w jego rozwoju zawodowym, a komu odmówić wyjazdu na szkolenie czy kurs ze względu na brak wystarczającej ilości środków pieniężnych itd. Wymienione dylematy, przed którymi stają często przedsiębiorcy i menedżerowie, nie mogą być jednak usprawiedliwieniem unikania obowiązku dbania o dobrostan pracowników, o ich bezpieczeństwo fizyczne, psychiczne i społeczne, o ich rozwój zawodowy i osobisty, o harmonizowanie pracy i jej środowiska z osobą ją wykonującą czy też o szanowanie godności i indywidualności ludzi zatrudnionych we własnej firmie.

Zagadnienie potrzeby dbania o pracowników jest na ogół kierownictwom przedsiębiorstw znane, gorzej natomiast wygląda sytuacja ze świadomością ich roli w osiągnięciu sukcesu biznesowego. Nie zawsze pracowników uważa się za bardzo ważną, a może najważniejszą grupę interesariuszy, za najważniejszy zasób danego przedsiębiorstwa. Natomiast bez uregulowania podstawowych kwestii pracowniczych, bez respektowania podstawowych praw pracowników nie można liczyć na sukces w biznesie, zwłaszcza we współczesnym, coraz bardziej świadomym, świecie. Tylko bowiem pracownicy, którzy czują się dobrze w przedsiębiorstwie, są zadowoleni z atmosfery w nim panującej, ze stosowanego stylu kierowania i sposobu motywowania.

³ M. Żemigala, *Spoleczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa. Budowanie zdrowej efektywnej gospodarki*, Wyd. Wolters Kluwer Polska, Kraków 2007; T. Gasiński, G. Piekalski, *Zrównoważony biznes. Podręcznik dla małych i średnich przedsiębiorstw*, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2009; A. Paliwoda-Matiolańska, *Odpowiedzialność społeczna w procesie zarządzania przedsiębiorstwem*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2009; A. Stafiej-Bartosik, *Stwórz biznesowe uzasadnienie dla zrównoważonego rozwoju*, [w:] *Zrównoważony rozwój. Wyzwanie i szansa dla biznesu. Suplement promocyjny do HARVARD BUSINESS REVIEW POLSKA*, Warszawa 2012.

wania, są bardziej zaangażowani oraz wydajni w wykonywaniu swoich obowiązków. Ponadto mają poczucie lojalności wobec pracodawcy, a to z kolei powoduje, że ich zachowania są bardziej odpowiedzialne, a przede wszystkim etyczne, tzn. wykonują swoje obowiązki z należytą starannością oraz dochowują tajemnicy zawodowej przy ich realizacji. To wpływa na wizerunek przedsiębiorstwa w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym, a w konsekwencji chroni go przed różnymi stratami. Poza tym pracownicy zadowoleni coraz rzadziej myślą o zmianie pracy. Jest to szczególnie ważne, gdy chodzi o pracowników utalentowanych, o wysokim potencjale intelektualnym i kreatywnych, na których popyt na rynku pracy jest duży i ciągle będzie wzrastał. Co więcej, właściwe wykorzystanie zasobów ludzkich ma swój wymiar zewnętrzny. Przedsiębiorstwom, które stosują zasady odpowiedzialnego biznesu, jest łatwiej pozyskać twórczych pracowników, mają bowiem opinię dobrego i przede wszystkim szanowanego pracodawcy.

W niniejszym opracowaniu zaprezentujemy podejście do relacji z pracownikami stosowane w małych i średnich przedsiębiorstwach z województwa mazowieckiego, zwłaszcza tych, które prowadzą swoją działalność w agrobiznesie na obszarach wiejskich. Celem przeprowadzonych badań było poznanie:

- polityki personalnej stosowanej przez badane podmioty gospodarcze,
- zakresu oferowanych świadczeń pracowniczych zaliczanych do szeroko rozumianego odpowiedzialnego biznesu,
- systemu oceniania pracowników oraz jego realizacji,
- sposobu ochrony danych osobowych i prywatności pracowników.

2. Charakterystyka badanej populacji

Badania zostały przeprowadzone w 2011 r. za pomocą kwestionariusza ankiety oraz obejmowały 137 mikro- (0-9 osób), małych (10-49 pracowników) oraz średnich (50-249) przedsiębiorstw agrobiznesu prowadzących działalność gospodarczą na obszarach wiejskich województwa mazowieckiego.

W badanej próbie przeważały małe przedsiębiorstwa – stanowiły 61,5%, firmy mikro odpowiednio 31,5%, natomiast firmy średnie stanowiły 7% badanej populacji.

Okolo 82% badanych podmiotów miało stabilną pozycję na rynku, ponieważ prowadziło działalność już kilkanaście lat (przed 1989 r. powstała co piąta firma, a w latach 1990-1999 ponad 64% badanych przedsiębiorstw). W okresie przed akcesją Polski do Unii Europejskiej, czyli latach 2000-2004, została utworzona co dziesiąta badana firma, a po wejściu naszego kraju w szeregi Wspólnoty Europejskiej utworzono zaledwie 7,3% podmiotów z badanej populacji.

Mężczyźni byli właścicielami 59,9% ankietowanych podmiotów, a kobiety 40,1% firm z analizowanej populacji przedsiębiorstw agrobiznesu.

Można za to powiedzieć o wyraźnym zróżnicowaniu właścicieli firm w odniesieniu do ich wieku. Ponad połowa ankietowanych miała 46 lat i więcej (odpowiednio przedział 46-55 lat stanowił 30,7%, a powyżej 56 lat ok. 24% badanych właścicie-

li). Co trzeci przedsiębiorca znajdował się w przedziale wiekowym 30-45 lat, a najmłodsi właściciele, w wieku do 30 lat, stanowili ok. 9% całej badanej populacji.

Korzystnie prezentowała się struktura właścicieli badanych firm według ich wykształcenia (tab. 1). Zarządzający 49% firm mieli wykształcenie wyższe, co jest pozytywnym zjawiskiem, jeśli chodzi o prowadzenie działalności na obszarach wiejskich (biorąc pod uwagę migrację osób wykształconych ze wsi do miast). Jeśli chodzi o płeć, to w przypadku tego poziomu wykształcenia występowało zróżnicowanie – miała miejsce przewaga mężczyzn z tym poziomem wykształcenia. Natomiast wykształcenie wyższe mieli głównie właściciele w przedziale wieku 30-55 lat (ponad 58%). Co piąty zarządzający z wykształceniem wyższym miał do 30 lat.

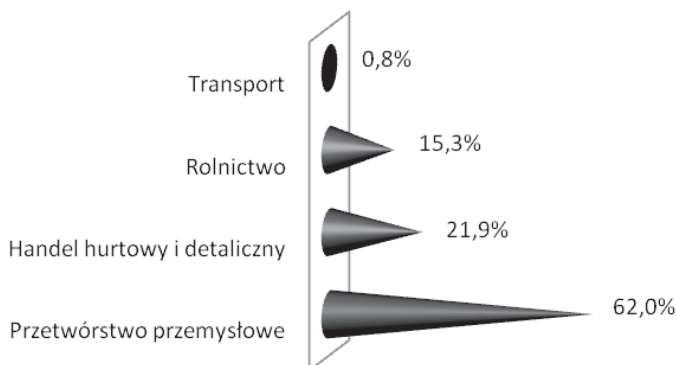
Tabela 1. Wykształcenie właścicieli przedsiębiorstw w zależności od płci i wieku (%)

Wykształcenie	Ogółem	Płeć		Wiek			
		kobieta	mężczyzna	do 30 lat	30-45 lat	46-55 lat	powyżej 56 lat
Wyższe	48,9	41,8	58,2	16,4	34,3	23,9	25,4
Średnie	35,8	46,9	53,1	4,1	38,8	44,9	12,2
Zasadnicze	15,3	19,0	81,0	0,0	33,3	19,0	47,7

Źródło: badania własne.

Prawie 36% ankietowanych miało wykształcenie średnie. Nieznaczną przewagę mieli w tej grupie mężczyźni, a przedział wiekowy zdominowany był przez zarządzających w wieku 46-55 lat. Pozostali właściciele firm charakteryzowali się jedynie wykształceniem zasadniczym i stanowili ok. 15% badanej populacji. W przypadku tego poziomu wykształcenia występowała duża dominacja mężczyzn w wieku powyżej 56 lat (prawie połowa ankietowanych w tej grupie).

Struktura badanych przedsiębiorców wiejskich według sekcji, w jakiej prowadzili działalność gospodarczą, przedstawiona jest na rys. 1.

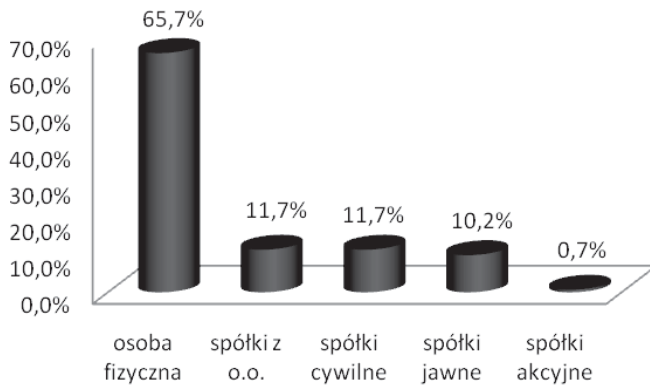


Rys. 1. Struktura badanych przedsiębiorstw według sekcji gospodarki (%)

Źródło: badania własne.

Ponad 60% ankietowanych prowadziło działalność w sekcji przetwórstwa przemysłowego, co jest charakterystyczne także dla wszystkich małych i średnich podmiotów agrobiznesu w skali kraju, zwłaszcza na terenie obszarów wiejskich. Natomiast znacznie większy udział występował przedsiębiorców zajmujących się handlem hurtowym i detalicznym, co wynikało z częstego lokalizowania tych podmiotów na obszarach wiejskich w pobliżu dużych miast. Pozostałe sekcje, transport oraz rolnictwo, stanowiły ok. 16% struktury badanych podmiotów.

Interesującą rzeczą jest także to, jakie formy prawne miały badane podmioty gospodarcze z obszarów wiejskich (rys. 2).



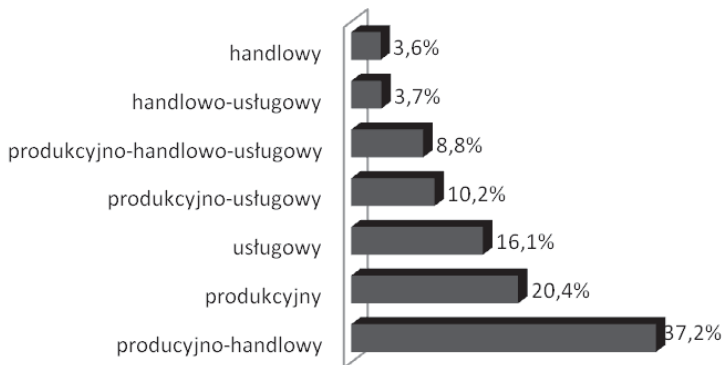
Rys. 2. Struktura badanych przedsiębiorstw według formy prawnej (%)

Źródło: badania własne.

Najwięcej badanych podmiotów wiejskich (ponad 65%) funkcjonowało jako osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Ta forma prawna wyraźnie zdominowała badaną populację i była także najbardziej popularna w skali całego kraju. W pozostałych przypadkach ankietowanych przedsiębiorstw funkcjonowały one jako spółki jawne, spółki cywilne i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (co dziesiąta badana firma) oraz było 1 przedsiębiorstwo zarejestrowane jako spółka akcyjna.

Ciekawie wyglądała sytuacja dotycząca charakteru działalności badanych małych i średnich przedsiębiorstw agrobiznesu (rys. 3).

Ponad 1/3 ankietowanych przedsiębiorstw agrobiznesu miała charakter działalności produkcyjno-handlowy, co było charakterystyczne dla obszarów wiejskich położonych w pobliżu głównych miast i istniejących tam rynków zbytu. Około 20% podmiotów miało charakter działalności produkcyjny i były to zazwyczaj firmy, które zajmowały się przede wszystkim produkcją towarów. Najmniejszy odsetek badanych przedsiębiorstw miał charakter działalności handlowy i usługowy ze względu na coraz mniejszą opłacalność specjalizowania się tylko w jednym charakterze działalności (zwłaszcza dotyczy to działalności handlowej).



Rys. 3. Struktura badanych przedsiębiorstw według charakteru działalności (%)

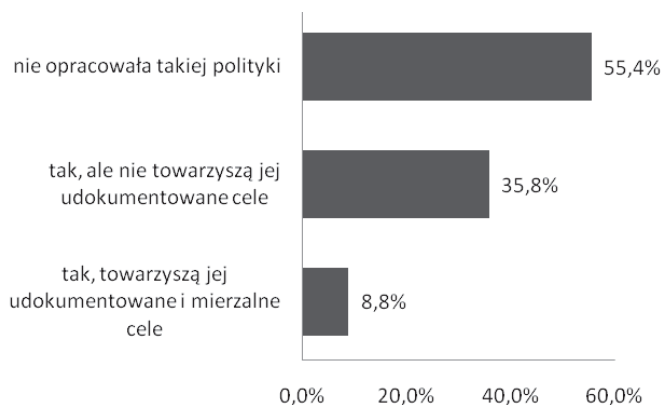
Źródło: badania własne.

3. Odpowiedzialny biznes w aspekcie pracowników w świetle badań własnych

Społecznie odpowiedzialna organizacja podejmuje działania w zakresie CSR w stosunku do interesariuszy zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Jedną z kluczowych dla organizacji kategorii interesariuszy są pracownicy. Zapewnienie pracownikom możliwości rozwoju zawodowego oraz troska o zaspokajanie ich potrzeb związanych z bezpieczeństwem pracy, etycznym postępowaniem wobec nich są najczęstszymi przykładami społecznej odpowiedzialności w organizacjach. Okazuje się jednak, że w praktyce jest to grupa często niedoceniana, mimo deklarowanej aprobaty, że pracownicy to źródło przewagi konkurencyjnej. Istotną zatem jest analiza działań odpowiedzialnych społecznie i dobrych praktyk w obszarze zatrudnienia.

Uzyskane w badaniach dane wskazują, że w praktyce w przedsiębiorstwach agrobiznesu brak jest polityki i zasad, którymi przedsiębiorcy kierują się w stosunku do pracowników. Pracodawcy sami podkreślają, że w ich firmach brak jest takiej polityki (ponad 55% badanych), bądź deklarują, że działania etyczne i odpowiedzialne wobec pracowników podejmują, nie są one jednak udokumentowane (ok. 36%). Słowne deklaracje przedsiębiorców co do etycznych postaw wobec załogi nie zawsze muszą być faktycznie potwierdzone w praktyce (rys. 4).

Natomiast niewiele ponad 8% przedsiębiorców zaznacza, że polityka personalna i działania odpowiedzialne wobec pracowników są przez nich deklarowane w stosownych dokumentach oraz stosowane i transparentne w praktycznym przestrzeganiu. Można wnioskować, że ta niewielka grupa przedsiębiorców (8%) wiąże w największym stopniu poziom rozwoju i poprawę efektywności całej organizacji z inwestycjami w kapitał ludzki swoich pracowników.



Rys. 4. Polityka personalna firmy w obszarze społecznej odpowiedzialności w małych i średnich przedsiębiorstwach agrobiznesu

Źródło: badania własne.

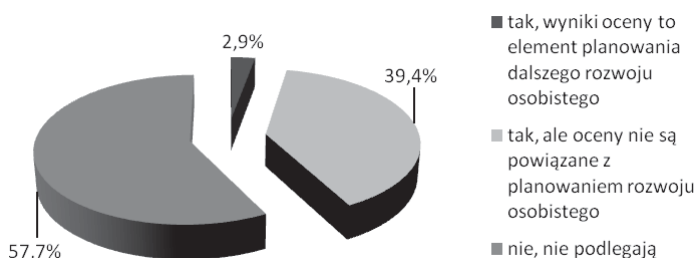
Analizując źródła i kierunki działań odpowiedzialnych w związku z polityką personalną, w badaniach skupiono się również na podejściu do społecznie odpowiedzialnego zarządzania kapitałem ludzkim. Celem tego zarządzania jest osiągnięcie dobrostanu zatrudnionych przez zaspokajanie ich dodatkowych potrzeb. W badanych przedsiębiorstwach właściciele firm deklarowali wiele działań o charakterze prospołecznym wobec swoich pracowników. Do najczęstszych zaliczano umożliwienie pracy w elastycznych godzinach pracy z uwzględnieniem potrzeb osobistych i rodzinnych (ponad 36% badanych), częściową lub pełną refundację nauki na studiach wyższych czy w szkołach językowych (ok. 23%) oraz dodatkową opiekę medyczną dla pracowników (ponad 16%). Istotnym działaniem oferowanym przez przedsiębiorców wobec załogi był również emerytalny program pracowniczy jako przejaw troski i opieki gwarantujący im pomoc po przejściu na emeryturę (rys. 5).



Rys. 5. Działania społecznie odpowiedzialne w małych i średnich przedsiębiorstwach agrobiznesu skierowane do pracowników

Źródło: badania własne.

Istotnym aspektem z punktu widzenia pracodawcy i zatrudnionych jest przeprowadzanie regularnych ocen pracowniczych. Ocena jest nieodzownym elementem w procesie zarządzania kapitałem ludzkim. Daje informację na temat wynagrodzeń, awansu, zakresu obowiązków. Ocena wpływa również na samoocenę, poczucie emocjonalnego bezpieczeństwa czy ogólną satysfakcję. Sprawiedliwa i transparentna ocena daje szansę rozwoju osobistego pracownika oraz wpływa na rozwój wiedzy i innowacji w społecznie odpowiedzialnej organizacji (rys. 6). Wyniki badań dotyczące działań przedsiębiorców w kierunku wzmacniania kapitału ludzkiego swoich pracowników i ocen ich postępów w pracy wskazują, że ocena personelu w małych i średnich przedsiębiorstwach agrobiznesu ma charakter sporadyczny i niepowiązany z rozwojem pracowników. Należy podkreślić, że w większości firm (ponad 57%) pracownicy w ogóle nie są poddawani ocenie. W 39% firm ocena występuje, ale w żaden sposób nie jest powiązana z rozwojem pracownika, służy jedynie celom technicznym i organizacyjnym przedsiębiorstwa.



Rys. 6. Występowanie oceny pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach agrobiznesu

Źródło: badanie własne.

Jedynie ok. 3% przedsiębiorców deklaruje, że podstawowym celem oceny pracowników w firmie jest łączenie jej z rozwojem pracowników, a tym samym efektywniejsze zarządzanie organizacją.

Kolejnym ważnym aspektem w ramach działań prowadzonych przez pracodawców jest stosowany system ochrony danych osobowych i prywatności swoich pracowników. Co ciekawe, tylko co piąte badane przedsiębiorstwo stosowało politykę ochrony danych osobowych i prywatności pracowników, co pokazuje niezbyt odpowiedzialne podejście przedsiębiorców ze sfery agrobiznesu w dziedzinie ochrony prywatności, a zaledwie 7% ankietowanych wykorzystywało te informacje, ale tylko w wybranych zbiorach danych. Z kolei ponad 70% przedsiębiorców stwierdziło, że nie ma systemu ochrony danych osobowych czy prywatności pracowników – na pewno jest to niepokojące, jeśli odniesie się ten aspekt do ochrony danych osobowych oraz umiejętnego zarządzania przedsiębiorstwem w sytuacjach kryzysowych jako jednego z fundamentalnych obecnie zagadnień praktycznie w każdej firmie.

4. Podsumowanie

Wyniki badań wskazują, że w przypadku jednego z najważniejszych interesariuszy w przedsiębiorstwach, mianowicie pracowników, działania w kierunku społecznej odpowiedzialności wciąż pozostają symboliczne.

Potwierdzają to uzyskane dane, które wskazują, że:

- w badanych przedsiębiorstwach brak jest wyraźnie zarysowanej polityki personalnej ukierunkowanej na społeczną odpowiedzialność wobec pracowników, dotyczy to głównie firm małych zatrudniających 10-49 osób, które w najmniejszym zakresie pokazywały takie działania;
- lista świadczeń wobec pracowników jest dość uboga i ogranicza się głównie do oferowania elastycznych form zatrudnienia, natomiast inne rodzaje świadczeń występują sporadycznie, a niektóre z nich, jak np. dodatkowa opieka medyczna, dotyczą tylko kadry kierowniczej; elastyczne formy zatrudnienia dominują w przedsiębiorstwach średnich (zatrudniających 50-249 osób), które wykorzystują taką formę zatrudniania jako pewien element zarządzania zasobami ludzkimi;
- pewne zastrzeżenia budzi też system ocen pracowniczych, a zwłaszcza brak wyraźnie zarysowanego powiązania ocen z rozwojem zawodowym i stosowanymi karami i nagrodami, odnosi się to przeważnie do przedsiębiorstw mikro oraz małych, które praktycznie nie wykazywały faktu posiadania takiego systemu;
- tylko co piąte badane przedsiębiorstwo ma system ochrony danych osobowych i prywatności swoich pracowników, co jest niepokojące z punktu widzenia wzrostu roli tych systemów we współczesnej gospodarce; fakt posiadania takiego systemu wykazywały przede wszystkim podmioty małe zatrudniające do 49 osób.

Można zatem wnioskować, że pracownik częściej traktowany jest jako koszt w organizacji niż kapitał, który może przesądzić o przewadze konkurencyjnej na rynku. W małych i średnich przedsiębiorstwach agrobiznesu brak jest wyraźnych tendencji zmian w kierunku działań społecznych i odpowiedzialnych wobec pracowników, a pojawiające się pozytywne praktyki są symboliczne.

Literatura

- Gasiński T., Piekalski G., *Zrównoważony biznes. Podręcznik dla małych i średnich przedsiębiorstw*, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2009.
- Hąbek P., Szewczyk P., *Spółeczna odpowiedzialność a zarządzanie jakością*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2010.
- Paliwoda-Matiolańska A., *Odpowiedzialność społeczna w procesie zarządzania przedsiębiorstwem*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2009.
- Stafiej-Bartosik A., *Stwórz biznesowe uzasadnienie dla zrównoważonego rozwoju*, [w:] *Zrównoważony*

rozwój. Wyzwanie i szansa dla biznesu. Suplement promocyjny do HARVARD BUSINESS REVIEW POLSKA, Warszawa 2012.

Światowy G., *Spoleczna odpowiedzialność w kształceniu i w działalności praktyki kadr menedżerskich*, Wydawnictwo UE we Wrocławiu, Wrocław 2010.

Żemigala M., *Spoleczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa. Budowanie zdrowej efektywnej gospodarki*, Wyd. Wolters Kluwer Polska, Kraków 2007.

CONCEPT OF CSR IN THE ASPECT OF EMPLOYEES ON THE EXAMPLE OF AGRIBUSINESS ENTERPRISES FROM MAZOWIECKIE VOIVODESHIP

Summary: The issue of Corporate Social Responsibility (CSR) affects economy, society, values and relationships with the environment. This article aims to show the actions taken by the target company under the concept of responsible business in terms of employees, and most of all to learn: applied personnel policies, employee benefits, how to evaluate employees, how to protect personal data and privacy. The study was conducted in 2011 using a questionnaire and included 137 companies. The results show that in case of one of the major stakeholders in companies, namely staff, the actions towards social responsibility remain symbolic (often an employee is treated as an expense in the organization).

Keywords: responsible business, company, employees, CSR strategy, agribusiness.