

ROZDZIAŁ 21

DOŚWIADCZENIA PRZEDSIĘBIORCY A ZACIĄGANIE KREDYTÓW BANKOWYCH

„Młodzieniec pyta mędrca: skąd się biorą prawidłowe decyzje? Mędrzec po chwili namysłu odpowiada: prawidłowe decyzje wynikają z doświadczenia. Pytający kontynuuje: w takim razie skąd pochodzi doświadczenie? Mędrzec uśmiecha się i odpowiada: synu, doświadczenie pochodzi ze złych decyzji.”

- Mark Twain -

1. Założenia, cele oraz metodyka badań

Wśród znawców problemu istnieje dość duży konsensus co do tego, że wywodząca się od amerykańskich ekonomistów T.W.Schultza i G. Beckera teoria kapitału ludzkiego bywa dziś różnie rozumiana. Podręcznikowo kwestię ujmując, pod pojęciem kapitału ludzkiego należy rozumieć „nagromadzony przez pracownika zasób wiedzy fachowej, doświadczenia i umiejętności”¹. Wolno zatem mówić o doświadczeniu jako o jednym z konstytutywnych elementów tego pojęcia. Nagromadziła się, oczywiście, wokół niego cała gama najrozmaitszych teorii i hipotez, poczynawszy od tezy: „gram praktyki ważniejszy od tony teorii” do antytezy: „nic bardziej praktycznego niż dobra teoria”. W takim rozległym zakresie konstatacji mieszczą się również poglądy o tym, że przedsiębiorcą trzeba się urodzić, że to kwestia nie nauki lecz sztuki, talentu, szczęścia, pieniędzy lub odwagi bycia innym itp.² Jednakże nie brak w tym obszarze tematycznym także koncepcji diametralnie przeciwstawnych, w których eksponuje się, że przedsiębiorczości, podobnie jak bezradności, można się nauczyć. Ważnym więc jest zarówno” wykształcenie, mierzone liczbą lat scholaryzacji, dające trening w rozwiązywaniu teoretycznych, hipotetycznych problemów”, jak i „doświadczenie własne, zawodowe, osadzające myślenie w konkretnym kontekście”³.

Autor przedkładanego tekstu od kilku już lat prowadzi badania nad problematyką mikro i małych przedsiębiorstw w regionie Warmii i Mazur. Badania te, w swych najbardziej ogólnych założeniach, zbliżone są do amerykańskiej tzw. „środowiskowej szkoły myśli”. Szkoła ta zajmuje się – syntetycznie mówiąc – czynnikami zewnętrznymi, które wywierają - bądź mogą wywierać - wpływ na styl życia i działania przedsiębiorcy. Jest wśród nich uwzględniany dość często kontekst pracy zawodowej, jako jeden z indykatorów doświadczenia przedsiębiorcy. Badaniami przeprowadzanych przez autora w 2003 roku objęto właścicieli (lub współwłaścicieli) 334 głównie mikro i małych firm województwa warmińsko-mazurskiego. W uzyskiwaniu danych posłużono się (jak zresztą i innych sygnalizowanych tu badaniach) techniką wywiadu z zastosowaniem kwestionariusza, zawierającego głównie pytania zamknięte. Natomiast informacje uzupełniające zdobywano za pomocą swobodnych wywiadów pogłębionych. Kwestionariusz, o którym tu mowa, w zestawie pytań metryczkowych zawierał również pytanie o miejsce pracy respondenta tuż przed założeniem własnej firmy oraz o to, jak długo utrzymuje on w aktywności swą firmę

¹ D. Begg, S. Fischer, R. Dornbush, *Ekonomia*, PWN, Warszawa 1992, s.43 i n.

² R.F. Kuratko, R.M. Hodgetts, *Entrepreneurship a contemporary approach*, The Dryden Press, Orlando Floryda USA 1995, s. 8 i n.

³ E. Wesołowska, *Czy istnieje osobowość przedsiębiorcza?*, W: *Master of Business Administration* 2003, nr 4, s.47-50.

na rynku. Krótko mówiąc, chodziło o najogólniejsze rozpoznanie doświadczenia przed założeniem własnej firmy, jak i radzenia sobie z jej prowadzeniem. Doświadczenie to próbowano skorelować z zaciąganiem kredytów bankowych.

2. Dyferencjacja doświadczenia

Strukturę badanej zbiorowości w/g kryterium „poprzedniego miejsca pracy” prezentuje tabela 1.

Tabela 1

Praca zawodowa badanych przed rozpoczęciem przez nich działalności na własny rachunek

Wyszczególnienie	Rodzaj doświadczenia zawodowego	L (liczebność)	%
Miejsce pracy przed założeniem własnej firmy	Nauka w szkole	34	10,2
	Praca w firmie państwowej	169	50,6
	Praca w cudzej firmie prywatnej	90	26,9
	Pozostawanie na bezrobociu	18	5,4
	Inny rodzaj sytuacji	23	6,9

Źródło: badania własne.

W komentarzu do przedstawionych danych zwrócić trzeba uwagę na tę pozycję tabeli, która pod tytułem „Inny rodzaj sytuacji” uwzględnia, m.in., osoby zatrudnione w rodzinnych firmach prywatnych. Pracowały (najczęściej nieodpłatnie, doraźnie, czy sezonowo w charakterze jakichś pomocników) „u siebie”, ale niezupełnie „na swoim”, bo formalnie rzecz biorąc nie były one ani właścicielami ani współwłaścicielami tych zakładów pracy i dopiero teraz drogą dziedziczenia, ożenku, przepisania, odstąpienia udziałów itp. firmy owe stały się ich własnością czy współwłasnością. Mamy tu więc już do czynienia z dość skomplikowaną problematyką doświadczenia firm rodzinnych, która – jak się wydaje – również w Polsce z roku na rok przybierać będzie na znaczeniu. W USA firmy rodzinne wytwarzają niemal 50% PKB i zatrudniają prawie 50% siły roboczej w sektorze prywatnym⁴. Doświadczenie zawodowe osób wywodzących się z tych rodzin nie jest jednak w literaturze przedmiotu kwalifikowane jako jednoznacznie pozytywne, a w wielu wypadkach w ogóle nie jest uważane za doświadczenie zawodowe. Wiele bowiem zależy od tego, czy i jak przygotowani są następcy do objęcia „stedy rodzinnej”. Duża część właścicieli firm rodzinnych, działając według zasady: biznes to biznes, a rodzina to rodzina, szuka swych sukcesorów z kręgów pozarodzinnych. Niezależnie jednak od takich czy innych kontrowersji przywykło się, w ujęciu bardzo ogólnym, zaliczać pomoc czy asystowanie członków rodzin w działalności ich firm za swego rodzaju doświadczenie zawodowe. A pośrednim potwierdzeniem tego może być fakt, że firmy kupione lub odziedziczone, czy w inny sposób przyjęte przez nowych właścicieli od poprzednich z reguły mają większe szanse na utrzymanie się na rynku, aniżeli przedsiębiorstwa zupełnie nowe. Chociaż nie wykluczone, że w grę tu wchodzi nie tyle doświadczenie zawodowe właściciela, co inne okoliczności (np. to, że przejmowane firmy są już zdomowione na rynku, nie muszą pokonywać „barier wejścia” itp.).

Podobnie sporo wątpliwości nasuwa się przy zaliczaniu pracy w firmach państwowych

⁴ J.L. Ward, What is a Family Business and How Can We help? W: Small Business Forum 1991, nr 4 (Winter), s. 63.

w poczet zawodowego doświadczenia użytecznego w profesji bycia prywatnym przedsiębiorcą. Co prawda w podejściu możliwie kompleksowym przyjmuje się i to doświadczenie za dobrą monetę, ale wiadomo, że dla badacza „diabeł pogrzebany jest w szczegółach”. Dla ukonkretnienia potrzebne byłyby zatem specjalne badania, dotyczące, m.in., tego, jakie umiejętności zostały w tej pracy nabyte, jak długo się pracowało, ile zarabiano, w jakiej dziedzinie, na jakim stanowisku itp.⁵ I dopiero te uszczegóławiające badania mogłyby dać odpowiedź na pytanie, jak dużo w doświadczeniu tym rutyny, ortodoksyjności czy niereformowalności, a jak wiele pogłębionej wiedzy, kompetencji lub innych umiejętności „wartych dużych pieniędzy”.

Znaczenie kapitału ludzkiego wydaje się być oczywiste i nie wymaga wyjaśnienia. Większy kapitał ludzki zwiększa możliwości stworzenia przedsiębiorstwa i późniejszego nim zarządzania. Ale – jak już na wstępie wspomniano – zakres treściowy pojęcia „kapitał ludzki” bywa niejednoznacznie rozumiany. Niektórzy badacze skłonni są np. mówić o kapitale ludzkim w aspekcie formalnym (poziom wykształcenia), jak i nieformalnym czyli o doświadczeniu nabytym w trakcie pracy zawodowej. Z tym, że w zakres doświadczenia bezpośrednio potrzebnego prowadzącemu działalność gospodarczą na własny rachunek zaliczają tylko i wyłącznie pracę w rodzinnym interesie i staż pracy w charakterze właściciela lub współwłaściciela firmy.⁶ W tym, niejako najwęższym sensie semantycznym, doświadczenie zawodowe badanej przez autora zbiorowości przedstawia tabela 2. Uwydatnia ona dość wysoki (31,7 %) udział osób o stażu zarządzania swoją firmą wynoszącym powyżej ośmiu lat.

Tabela 2

Doświadczenie w prowadzeniu własnej firmy

Wyszczególnienie		L (liczebność)	W %
Okres czasu prowadzenia własnej firmy	1. Nie dłużej niż 2 lata	73	21,9
	2. 3-5 lat	88	26,3
	3. 6-8 lat	67	20,1
	4. Powyżej 8 lat	106	31,7

Źródło: Badania własne.

Warto w tym miejscu podkreślić, że w porównaniu z danymi prezentowanymi w badaniach zachodnioeuropejskich czy amerykańskich nie jest to doświadczenie duże. Wszak tam nierzadko przy analizach finansowych założeń firmy i charakterystykach właścicieli firm aktywnych na rynku w kafeerii stosuje się przedziały: 2 - 9 lat, 10- 20 lat, powyżej 20 lat⁷. Nie sposób jednak takiej, lub temu podobnej, strukturalizacji stażu mechanicznie przenosić na grunt badań polskich, nie sprzeniewierzając się zasadzie *ceteris paribus*⁸.

⁵ Por. R.S. Boden, A.R. Nucci, On the Survival Prospects of Men's and Women's New Business Venture, W: Journal of Business Venturing 2000, nr 15 s. 347-363.

⁶ T. Astebro, I. Bernhardt, Start-up financing, owner characteristics, and survival, W: Journal of Economics & Business 2003, nr 55, s.303- 319.

⁷ T. Astebro, I. Bernhardt, Start-up financing, owner characteristics, and survival, op. cit. s.305.

⁸ Nawet w odniesieniu do 15 lat polskiej transformacji systemowej trudne jest porównywanie w/w stażu przy pełnym respektowaniu *ceteris paribus*. Zmienne bowiem są zarówno warunki zewnętrzne prowadzenia własnych firm, jak i stawiania się przedsiębiorcą. Jest np. tajemnicą poliszynela, że tak w Polsce jak i pozostałych krajach postkomunistycznych w najstarszej stażem grupie prywatnych właścicieli jest spory odsetek uwłaszczonych „czerwonej nomenklatury” oraz osób wyłaniających się z tzw. „szarej strefy”. Por. F. Kiesner, A. Kon'kov, A. Zhuplev, A Russian and American Small Business: Motivations and Obstacles, W: European Management Journal, Vol. 16, nr 4, s. 505 – 516.

Aby poznać dokładniej i wiedzieć więcej o doświadczeniu zawodowym badanej zbiorowości trzeba byłoby albo zawężyć przedmiot badań, albo zmieniać metodykę ich realizacji. Przy pomocy wywiadu kwestionariuszowego nie można było np. ustalić, czy w niektórych (wcale nie odosobnionych) przypadkach osoby będące właściciel(k)ami firm faktycznie nimi zarządzają. Wyniki bowiem uzyskiwane w wywiadach swobodnych sugerowały, że firmą kieruje ktoś „zza pleców właściciela”. Bardzo często dotyczyło to kobiet lub ledwie dorosłych dzieci, na które zarejestrowane są firmy, gdy ich mężowie lub rodzice z jakichś względów nie chcą czy nie mogą prowadzić danego interesu pod własnym szyldem. Ponieważ mogłoby to budzić jakieś podejrzenia bądź np. faktycznie kolidować z misją ewentualnie godnością stanowisk i urzędów piastowanych przez te osoby w sferze sądownictwa, administracji państwowej, samorządowej itp.⁹ W referowanych tu badaniach kwestie te pozostawiano poza obszarem bezpośrednich zainteresowań.

3. Doświadczenie zawodowe właścicieli firm a przyznane im kredyty bankowe

Udzielanie kredytów podmiotom gospodarczym i osobom fizycznym jest podstawową czynną operacją bankową. Dochodzi ona do skutku na podstawie umowy konsensualnej, dwustronnie zobowiązującej, no i oczywiście odpłatnej, bo żaden bank(pomijając modne swego czasu tzw. banki muzułmańskie) nie jest instytucją działającą „non profit”¹⁰. Pewną orientację w kwestii, czy i jak na zawarcie umowy kredytu wpływa to, co uprzednio określono jako doświadczenie zawodowe właścicieli firm, można – jak się wydaje - uzyskać z zestawu danych zawartych w tabeli 3.

Tabela 3

Praca zawodowa badanych przed rozpoczęciem działalności na własny rachunek a udzielone im rodzaje kredytów bankowych w trakcie prowadzenia własnych firm

Zatrudnienie przed rozpoczęciem samodzielnej działalności gospodarczej	Kredyt na rozpoczęcie. działalności. gospodarczej w %	Kredyt krótko-terminowy w %	Kredyt obrotowy (odnawialny) w %	Kredyt w rachunku bieżącym w %	Kredyt inwestycyjny długoterminowy w %
Uczył się, studiował	38,1	47,6	42,9	42,9	23,8
Pracował w instytucji państwowej	34,9	34,0	31,1	23,3	21,4
Pracował w cudzej firmie	42,6	29,0	25,9	27,8	11,1
Był bezrobotnym	60,0	23,5	40,0	50,0	40,0

Źródło: badania własne.

Wśród różnych wniosków, do jakich można dochodzić na podstawie wyeksponowanych wyżej danych, najogólniejszym byłby prawdopodobnie ten, który głosi, że tak, jak różne i niejednolite jest doświadczenie zawodowe przedsiębiorców

⁹ Zwracają na to uwagę także empiryczne badania zagraniczne, w tym także analizy bankowe posługując się np. metodą 6-C anglosaskiego systemu eksperckiego (Character, Capacity, Capital, Collateral, Conditions, Control). Por. A. Saunders, Metody pomiaru ryzyka bankowego, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s.19.

¹⁰ M. Dragunowicz, I. Heropolitańska, J. Sterniak-Kujawa, W. Sendek, Kredytowanie działalności małych przedsiębiorstw, Twiger, Warszawa 2002, s.362 i n.

samozatrudniających się w tworzonych przez siebie firmach, tak i nie jednorodne są ich interesy jednostkowe skłaniające do zaciągania rozmaitych zobowiązań kredytowych. Zauważyć jednak trzeba, że niezależnie od doświadczenia wszyscy ci, którzy przed „udaniem się w świat biznesu” byli bezrobotnymi, preferują w zdecydowanej większości kredyty „na rozpoczęcie działalności”¹¹. Nadto w o wiele większym stopniu niż pozostali sięgają po długoterminowe kredyty inwestycyjne, a także te, które są udostępniane przez banki w rachunku bieżącym i linii kredytowej, mimo iż nawet najkrótsze lokaty bankowe są korzystniej oprocentowane niż rachunek bieżący¹².

Korelując doświadczenie biznesowe właścicieli firm (mierzone liczbą lat zarządzania przez nich własną firmą) z rodzajem kredytów im udzielonych, uzyskano następujące rezultaty (tabela 4).

Tabela 4

Doświadczenie przedsiębiorców w prowadzeniu własnej firmy a rodzaj pozyskiwanego kredytu bankowego

Okres czasu prowadzenia własnej firmy	Kredyt na rozpoczęcie działalności gospodarczej w %	Kredyt krótkoterminowy w %	Kredyt obrotowy odnawialny w %	Kredyt w rachunku bieżącym w %	Kredyt inwestycyjny długoterminowy w %
1. Nie dłużej niż 2 lata	45,9 *	27,0	35,1	32,4	13,5 **
2. 3 – 5 lat	65,4	36,5	23,1	28,8	17,3
3. 5 - 8 lat	30,4	39,1	26,1	32,6	13,0
4. Powyżej 8 lat	24,3	30,0	38,6	24,3	32,9

Źródło: badania własne.

* $\chi^2 = 9,372$; $df = 3$; $p < 0,02$.

** $\chi^2 = 23,462$; $df = 3$; $p < 0,000$.

Przy założeniu, że wszystkie inne warunki są takie same i analizujemy tylko relacje między wielkością doświadczenia właściciela w prowadzeniu własnej firmy a rodzajem kredytów z jakich korzysta, to nietrudno zauważyć, że właściciele prowadzący firmę powyżej ośmiu lat wyraźnie częściej ($\chi^2 = 9,372$; $df = 3$; $p < 0,02$) niż wszyscy pozostali korzystali z kredytu inwestycyjnego na długoterminowe przedsięwzięcie. Można więc domniemywać, że ich kwalifikacje i doświadczenie (umiejętności kierownicze) w prowadzeniu firmy dostrzegają również banki, mniej obawiając się ryzyka niewypłacalności tego typu kredytobiorców. Z kolei kredyt krótkoterminowy na wsparcie zyskowej działalności najczęściej zaciągały osoby, prowadzące firmę od 3 do 8 lat. Na podkreślenie zasługuje również to, że z pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej zdecydowanie częściej ($\chi^2 = 23,462$; $df = 3$; $p < 0,000$) korzystali przedsiębiorcy prowadzący firmę własną nie dłużej niż 5 lat¹³. Oczywiście, nie potrzeba zbyt dużego doświadczenia biznesowego, by dążyć do spożytkowywania we własnej firmie wszelkiego rodzaju preferencyjne kapitały obce. Kredyt na rozpoczęcie działalności gospodarczej jest formą pomocy państwa dla sektora MSP i

¹¹ Są to kredyty przyznawane przez Urzędy Pracy, ich wysokość w roku bieżącym nie przekracza 42 tys. zł. Banki w zasadzie jedynie pośredniczą w przekazaniu tych sum kredytobiorcom.

¹² J. Grzywacz, Współpraca przedsiębiorstwa z bankiem, Difin, Warszawa 2002, s.15.

¹³ Największą podatność na upadek wykazują przedsiębiorstwa funkcjonujące krótko na rynku. W Polsce przyjmuje się, że jest to okres do 5 lat. Por. M. Zalewska, Identyfikacja ryzyka upadłości przedsiębiorstwa i banku. Difin, Warszawa 2002, s.23.

odznacza się dużymi walorami preferencyjności. Może być umarzalny a przy tym jest dostępniejszy i tańszy od innych kredytów. Nic więc dziwnego, że nawet przedsiębiorcy o niewielkich zasobach umiejętności kierowniczych sięgają po niego w kalkulacjach efektywności ekonomicznej swych firm. Nie wykluczone, że ma się tu do czynienia również z tak ważnym, choć raczej nie zbyt eksponowanym w polskiej literaturze przedmiotu, doświadczeniem zawodowym biznesmenów, konstatujących fakt nadzwyczajnej ostrożności banków co do kredytowania firm początkujących na rynku. W początkowym okresie współpracy z bankiem kredytobiorcy z grupy mikro i małych firm otrzymują z reguły wyższe stopy procentowe a niższe limity kredytowe, albo muszą też ustanawiać relatywnie większe zabezpieczenia, akceptować wyższe marże itp.¹⁴

Uwagi końcowe

1. Zaangażowanie banków wobec konkretnego klienta jest zwykle wypadkową oceny dokonywanej według wielu kryteriów. Wśród nich znajduje się nieomal zawsze wzgląd na jego doświadczenie zawodowe. Im jest ono bogatsze, tym wiarygodność kredytowa klienta w ocenach bankowych wierzycieli jest większa. W dużym uproszczeniu powiedzieć wolno, że mamy tu do czynienia z warunkiem koniecznym, ale nie wystarczającym. Samo doświadczenie zawodowe właściciela firmy, choćby i najbardziej kreatywne, nie może być jedynym panaceum na jej powodzenie. Zresztą, duże firmy stać zazwyczaj na zatrudnianie kadr z odpowiednim wykształceniem i doświadczeniem zawodowym czy stażem pracy na określonym stanowisku. I choć doświadczenie zawodowe właścicieli drobnych przedsiębiorstw pod wieloma względami (np. gospodarności, stylu zarządzania, intuicji, wyczucia rynku itp.) bywa nie gorsze (niekiedy jest nawet podpatrywane i adaptowane przez największe podmioty gospodarcze), to jednak standardem w praktyce bankowego kredytowania jest faworyzowanie firm dużych i największych. Niektóre polskie badania sugerują, że od dawna „obserwowanej tendencji kierowania polityki kredytowej do dużych przedsiębiorstw przesądza wielkość udzielanych kredytów i niższy jednostkowy koszt ich obsługi”.¹⁵ Tak więc profesjonalizm doświadczonych kadr, to tylko jedno a nie jedyne kryterium brane pod uwagę przy przyznawania kredytów bankowych. Obok wspomnianych tu już mniejszych kosztów obsługi dużego podmiotu gospodarczego banki biorą pod uwagę i inne niemniej ważne kryteria, jak np. to, że duże przedsiębiorstwa posiadają z reguły w swej ofercie szerszą gamę produktów czy usług i niepowodzenie jednego produktu może być rekompensowane przez dobrą sprzedaż innego. Poza tym duże firmy posiadają zazwyczaj większe rezerwy kapitałowe, które pozwalają im przetrwać trudny okres recesji. Zyski tych firm nie podlegają tak gwałtownym zmianom itp.
2. Coraz więcej zagranicznych badań empirycznych wskazuje, że wielu przedsiębiorców kierujących małymi i średnimi firmami właśnie z dużym doświadczeniem biznesowym motywuje swą niechęć do zaciągania kredytów bankowych. Zapożyczenie się w banku jest w tym przypadku negatywnie skorelowane z ich wykształceniem i stażem pracy zawodowej. Przykładowo rzecz biorąc, badania amerykańskie T. Astebro i I. Bernhardta, przeprowadzone z początkiem lat 90 na zbiorowości 738 małych przedsiębiorstw, sygnalizowały, że najbardziej wykształceni właściciele małych firm preferowali inne formy pozyskiwania kapitału niż kredyt bankowy. Właściciele firm, którzy zaciągnęli kredyt bankowy, w porównaniu do

¹⁴ A. Machauer, Bank behavior based on internal credit ratings of borrowers, W: Journal of Banking & Finance 1998, nr 22, s.1335.

¹⁵ Por. A. Paszel, Rola banków w aktywizacji przedsiębiorczości wiejskiej. W : Folia Universitatis Agriculturae Stetinensis 237.Oeconomica 43. Wydawnictwo Akademii Rolniczej, Szczecin 2004, s.234.

innych członków badanej populacji, charakteryzowali się niższym poziomem wykształcenia, mieli mniej doświadczenia biznesowego i mniej doświadczenia zawodowego. Przywołane tu na myśl badania, tłumaczyły fenomen ten pojawieniem się na rynku finansowym rozlicznych pozabankowych źródeł zasilania firm w kapitał obcy. W tej sytuacji osoby z wyższym poziomem wykształcenia oraz doświadczenia biznesowego i zawodowego mają coraz większe możliwości tańszego pozyskiwania dla swych firm kapitału obcego ze źródeł innych niż bank¹⁶. Wiele aspektów tego problemu uwydatniło się także w badaniach przeprowadzonych przez autora niniejszego tekstu na Warmii i Mazurach w 2003 roku. Ich szersza prezentacja jest już jednak przedmiotem innego opracowania¹⁷.

¹⁶ Por. T. Astebro, I. Bernhardt, Start-up financing, owner characteristic, and survival, op. cit. s. 313.

¹⁷ Por. A. Sołoma, Kredyty bankowe a rozwój małych i mikroprzedsiębiorstw. Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2004, s.162.