



BARBARA KUSTO

Jan Kochanowski University in Kielce,
Poland

ORCID iD: 0000-0001-6848-2569

KATARZYNA BROŻEK

Jan Kochanowski University in Kielce,
Poland

ORCID iD: 0000-0001-8031-6766

JOANNA ŁABĘDZKA

Jan Kochanowski University in Kielce,
Poland

ORCID iD: 0000-0003-1409-7926

BEATA POTERAŁSKA

Jan Kochanowski University in Kielce,
Poland

ORCID iD: 0000-0002-4670-0024

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA LUDNOŚCI A EFEKTYWNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW W POLSCE

PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE POPULATION AND THE EFFICIENCY OF ENTERPRISES IN POLAND

ABSTRACT

Objectives: Analysis and assessment of the impact of population's economic activity on the efficiency of enterprises operating in the Polish economy.

Material and methods: Public statistics resources were used as a source of data acquisition. The research period includes 12 time periods, covering the years 2011-2022. The object of the research were enterprises (public and private sectors) located in Poland. The collected data was developed using basic descriptive statistics. The Pearson correlation analysis allowed to determine and assess the relationship between the professional activity of the population and the economic efficiency of enterprises.

Results: The study showed that there is a positive relationship between the professional activity rate among working age people and the financial liquidity index of the first degree, as well as the employment rate among the working age people and the share of the number of enterprises showing a net profit in the total number of enterprises. However, they showed a relatively weak degree of the strength of the relationship. The results of the analysis are presented in tabular, graphical and descriptive form.

Conclusions: It was shown that although the relationships in both cases are not strong, it nevertheless allowed us to identify certain regularities: with the increase in the economic activity rate in the working age group, the financial liquidity ratio of first-degree enterprises in Poland increased, and similarly, vice versa. As the working-age employment rate increased, the percentage of enterprises reporting net profit in the total number of enterprises in the Polish economy increased and vice versa.

KEYWORDS: *professional activity, forecast, entrepreneurship, labor market, business efficiency*

STRESZCZENIE

Cel: Analiza i ocena wpływu aktywności zawodowej ludności na efektywność przedsiębiorstw funkcjonujących w polskiej gospodarce.

Metodyka: Jako źródło pozyskania danych wykorzystano zasoby statystyki publicznej. Okres badawczy zawiera 12 przedziałów czasowych obejmujących lata 2011–2022. Obiektem badań były przedsiębiorstwa (sektorów publicznego i prywatnego) ulokowane w Polsce. Zgromadzone dane opracowano z wykorzystaniem podstawowych statystyk opisowych. Przeprowadzona analiza korelacji Pearsona pozwoliła na określenie i ocenę związku pomiędzy aktywnością zawodową ludności a efektywnością ekonomiczną przedsiębiorstw.

Wyniki: Wykazano, że istnieje dodatni związek między współczynnikiem aktywności zawodowej w wieku produkcyjnym a wskaźnikiem płynności finansowej I stopnia oraz wskaźnikiem zatrudnienia w wieku produkcyjnym a udziałem liczby

przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw, przy czym wykazywały one stosunkowo słaby stopień siły związku. Wyniki analizy zaprezentowano w formach tabelarycznej, graficznej oraz opisowej.

Praktyczne implikacje: Implikacją praktyczną opracowania jest wskazanie siły związku łączącej aktywność ekonomiczną ludności z efektywnością przedsiębiorstw, co daje pośrednio pewne pole do stosowania ukierunkowanej polityki zmierzającej z jednej strony do poprawy sytuacji na rynku pracy, zaś z drugiej do poprawy efektywności podmiotów gospodarczych funkcjonujących w polskiej gospodarce.

Ograniczenia: Brak kompletnych danych dostępnych w statystyce publicznej, co spowodowało uwzględnienie relatywnie małej liczby mierników. Wyniki badań należy traktować jako wstęp do pogłębionych badań w przyszłości, obejmujących poza ujęciem finansowym także aspekty efektywności pozaekonomicznej organizacji.

SŁOWA KLUCZOWE: *aktywność zawodowa, przedsiębiorczość, efektywność przedsiębiorstw, rynek pracy*

WPROWADZENIE

Efektywność jest jednym z czynników warunkujących funkcjonowanie przedsiębiorstwa i jego przetrwanie, a także determinantą jego rozwoju (Osbert-Pociecha, 2007, s. 337). W naukach o zarządzaniu i jakości efektywność pojmowana jest jako kluczowy czynnik przetrwania przedsiębiorstw. Co więcej, może stanowić sposób na utrwalenie lub zbudowanie przewagi konkurencyjnej organizacji na rynku (Kuźniarska, Stańczyk, 2017, s. 147). Jak zauważa T. Jeruzalski (2009, s. 99) oraz S. Handoyo (2023, s. 1–2), efektywność można definiować jako stosunek pomiędzy wynikami, rezultatami a nakładami, zwłaszcza finansowymi. Jest to o tyle istotne, gdyż zarządzanie zasobami jest nieodłączną częścią skutecznego funkcjonowania organizacji. Nakłady te nie ograniczają się jedynie do środków finansowych; wchodzą w nie również zasoby ludzkie, administracyjne i wiele innych. Zatem efektywność to nie tylko kwestia nakładów, ale także kompetencji (Borowiecki, Kwieciński, 2004, s. 41–42). Bez odpowiednich kompetencji nie można osiągnąć pełnej efektywności. Skuteczność, czyli zdolność do doprowadzenia do zrobienia tego, co jest konieczne, jest kluczowym elementem tego równania. W rezultacie efektywność i kompetencje idą w parze, tworząc solidne fundamenty sukcesu organizacji.

Efektywność organizacji obejmuje kompetencje i skuteczność organizacji w przekładaniu jej wizji i celów na rzeczywistość i służy jako miara wzrostu i sprawności organizacyjnej, natomiast wydajność organizacji dotyczy wymiernych aspektów zadań, takich jak ich ilość, jakość i rentowność w określonych ramach czasowych. Zasadniczo efektywność organizacji ma szerszy zakres, a wyniki stanowią tylko jeden z jej aspektów (Xu i in., 2022, s. 2419).

Efektywne przedsiębiorstwa zazwyczaj maksymalizują produkcję, minimalizując koszty, przyczyniając się do wyższych poziomów produktywności we wszystkich sektorach (Syverson, 2010). Ponieważ działają wydajniej, przedsiębiorstwa napędzają ekspansję gospodarczą poprzez zwiększanie konkurencyjności produktów i usług kraju na rynkach globalnych. Ponadto wydajne firmy mają tendencje do generowania wyższych zysków, które można reinwestować w innowacje i infrastrukturę, co dodatkowo napędza wzrost gospodarczy (Xin i in., 2022). Ta efektywność prowadzi również do tworzenia miejsc pracy, ponieważ odnoszące sukcesy firmy się rozwijają, co bezpośrednio wpływa na poziom zatrudnienia. Kiedy firmy skutecznie zarządzają zasobami, następuje redukcja marnotrawstwa i lepsze wykorzystanie nakładów, co przyczynia się do zrównoważonego rozwoju gospodarki narodowej. Ponadto wydajne przedsiębiorstwa płacą wyższe podatki ze względu na zwiększoną rentowność, co może finansować usługi publiczne i projekty rozwojowe.

Celem opracowania jest analiza i ocena wpływu aktywności zawodowej ludności na efektywność przedsiębiorstw w Polsce.

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA LUDNOŚCI W KONTEKŚCIE EFEKTYWNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW – STUDIA LITERATUROWE

Na rynku pracy aktywność zawodową ludności definiują trzy stany, tj. praca, bezrobocie oraz bierność zawodowa. Stany te są rozdzielne, przez co należy rozumieć, że w konkretnym momencie każda osoba może znaleźć się tylko w jednym z nich. Kryterium wówczas stanowi wykonywanie / posiadanie pracy bądź poszukiwanie i gotowość do jej podjęcia. Pojęcie *aktywnych zawodowo* lub *zasobów siły roboczej* może być rozumiane jako grupa ludzi w wieku

produkcyjnym, którzy są obecnie zatrudnieni lub gotowi do podjęcia pracy, co obejmuje również zarejestrowanych poszukujących pracy. Pozostałe osoby w wieku produkcyjnym, które nie spełniają tych kryteriów, są klasyfikowane jako *bierni zawodowo* (Dach, Szopa, 2004, s. 148). Pracujący i bezrobotni stanowią łącznie grupę aktywnych zawodowo (zasoby pracy / siły roboczej), zaś bierni zawodowo to osoby pozostające poza rynkiem pracy (GUS, 2023). Reasumując, ludność aktywna zawodowo to osoby uznane za pracujące bądź bezrobotne.

Przedsiębiorstwo może być efektywne jedynie wtedy, gdy zatrudnia pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Zgodnie z teorią kapitału ludzkiego G. Beckera kapitał ludzki jest postrzegany jako czynnik zwiększający produktywność (Weiss, 2015, s. 27–31). Rozwój kapitału ludzkiego, czyli posiadanych kwalifikacji i umiejętności pracowników, bezpośrednio wiąże się ze zwiększeniem efektywności przedsiębiorstw (Czarnik i in., 2023). Kluczową rolę odgrywają, poza wiedzą i umiejętnościami, także kompetencje społeczne i postawy, takie jak np. odnoszące się do pracy zespołowej, komunikacji, partycypacji czy lojalności (Lorincova i in., 2024). Wykwalifikowani i posiadający wiedzę pracownicy mogą skuteczniej przyczyniać się do wzrostu gospodarczego, co skutkuje wyższą wydajnością i wzrostem gospodarczym. Należy jednak pamiętać, iż na kapitał ludzki wpływ ma dopasowanie stanowiska. D. Mortensen i Ch. Pissarides twierdzili, że bezrobocie istnieje, ponieważ występuje opóźnienie w dopasowywaniu osób poszukujących pracy do odpowiednich wolnych miejsc. Sugeruje to, że rynek pracy nie jest idealnie efektywny i występują tarcia, które prowadzą do bezrobocia (Faggian, 2021, s. 7–8).

Warto również przybliżyć kwestię teorii zasobów przedsiębiorstwa, czyli koncepcji mówiącej, że konkurencyjna przewaga podmiotów wynika z charakterystycznych cech jej zasobów (Janiak i in., 2017). Aby zasoby miały znaczenie, muszą spełniać kilka kluczowych warunków. Po pierwsze, powinny być wartościowe, co oznacza, że wpływają na poprawę wyników finansowych organizacji. Mogą to robić poprzez obniżanie kosztów lub generowanie dodatkowych przychodów. Kolejną istotną cechą zasobów jest ich rzadkość, co oznacza, że nie mogą być powszechnie dostępne. Dodatkowo zasoby powinny być trudne do skopiowania i naśladowania przez konkurencję. Jednym z tego typu zasobów jest kapitał ludzki (Collins, 2020, s. 331–358). W praktyce oznacza to, że tylko zasoby, które spełniają te kryteria, mogą stanowić trwałą

przewagę konkurencyjną dla przedsiębiorstwa. Organizacje, które potrafią wykorzystać unikalne, trudne do podrobienia zasoby, mogą osiągnąć sukces na rynku i zabezpieczyć swoją pozycję przed konkurencją.

METODYKA BADAŃ

Celem opracowania jest analiza i ocena wpływu aktywności zawodowej ludności na efektywność przedsiębiorstw w Polsce. Do każdego z tych obszarów w sposób arbitralny przyporządkowano po dwa mierniki. Tak też do obszaru *aktywność zawodowa* przydzielono: współczynnik aktywności zawodowej (stosunek zasobów siły roboczej do liczby ludności kraju w wieku produkcyjnym) (Radzik, 2018) oraz wskaźnik zatrudnienia (procentowy udział osób pracujących w ogólnej liczbie ludności w wieku powyżej 15 lat) (Gaura, 2017). Natomiast drugi obszar – efektywność przedsiębiorstw, został opisany przez następujące mierniki: udział liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw oraz wskaźnik płynności finansowej I stopnia (wskaźnik natychmiastowej płynności, informujący, w jakim stopniu zobowiązania bieżące mają pokrycie w środkach pieniężnych lub inwestycjach krótkoterminowych) (Janus, 2018). W rozważaniach skupiono się głównie na jednym obszarze efektywności, mianowicie wymiarze finansowym. Wybór obszaru finansowego wiąże się z faktem, iż jedynie w tym aspekcie można było pozyskać aktualne i kompletne dane.

Głównym problemem badawczym była analiza wpływu determinantów aktywności zawodowej ludności na efektywność przedsiębiorstw w Polsce. W opracowaniu sformułowano następujące pytania badawcze:

1. Jaka istnieje zależność między współczynnikiem aktywności zawodowej w wieku produkcyjnym a wskaźnikiem płynności finansowej I stopnia przedsiębiorstw w Polsce?
2. W jakim stopniu wskaźnik zatrudnienia w wieku produkcyjnym wpływa na udział liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w Polsce?

Hipotezy badawcze:

1. Istnieje pozytywna zależność między współczynnikiem aktywności zawodowej w wieku produkcyjnym a wskaźnikiem płynności finansowej I stopnia przedsiębiorstw.
2. Występuje dodatnia zależność między wskaźnikiem zatrudnienia w wieku produkcyjnym a udziałem liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw.

Metodą badawczą wykorzystaną w pracy była analiza danych statystycznych z elementami statystyki opisowej. Dane zaczerpnięto z Banku Danych Lokalnych. Analizę przeprowadzono przede wszystkim na podstawie danych na poziomie krajowym, niemniej jednak w trosce o jej dokładność postanowiono także uwzględnić dane na poziomie regionalnym, zatem włączono 16 jednostek typu NUTS 2 (jest to drugi poziom Klasyfikacji Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych, ang. Nomenclature of Statistical Territorial Units) – region, który odpowiada województwom lub ich częściom (Rozporządzenie nr 1059/2003). Okres badawczy obejmował lata 2011–2022. Postanowiono rozpocząć analizę od 2011 r., ponieważ okres ten charakteryzował się niezwykle trudną sytuacją na rynku pracy w Polsce. Do głównych powodów tego stanu rzeczy należy zaliczyć to, że stopa bezrobocia rejestrowanego w 2011 r. osiągnęła najwyższy od lat poziom, tj. 13,4%, co oznacza, że w szczytowym momencie ponad 2,1 mln osób pozostawało bez pracy. Po drugie, zaobserwowano trend spadkowy w liczbie ofert pracy, co dodatkowo utrudniało znalezienie zatrudnienia. Po trzecie, odnotowano brak odpowiednich działań w zakresie otwarcia rynku pracy w Niemczech, co mogło mieć wpływ m.in. na migrację zarobkową. Analizę zakończono na 2022 r. ze względu na brak dostępnych nowszych danych w statystyce publicznej, w trakcie finalizowania procesu badawczego. Badając potencjalną zależność pomiędzy wybranymi predyktorami, posłużono się analizą korelacji Pearsona. Wyniki rozważań zaprezentowano w formach graficznej, tabelarycznej oraz opisowej.

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA LUDNOŚCI W POLSCE I REGIONACH NUTS 2 – ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ

Analizę danych statystycznych z zakresu aktywności zawodowej rozpoczęto od zbadania współczynnika aktywności zawodowej, a więc odsetka danej grupy ludności w wieku produkcyjnym, wchodzącego w skład zasobów siły roboczej (Begg i in., 2014, s. 310). Interpretacja jest następująca: im wyższy jest ten współczynnik, tym większa część ludności w wieku produkcyjnym jest chętna pracować (Milewski, 2017, s. 397–398). Dane statystyczne zamieszczono w tabeli 1.

Tabela 1. Współczynnik aktywności zawodowej w wieku produkcyjnym w Polsce i regionach NUTS 2 w latach 2011–2022

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Funkcja trendu
	[%]												
dolnośląskie	70,6	71,4	72,2	74	74,5	75,7	75,9	76,5	79,1	79,1	81,5	81,7	70,4
kujawsko-pomorskie	69,9	71,8	71,9	72,1	72,3	73,6	73,5	74,8	75,8	75,4	79,5	81,4	69,6
lubelskie	69,7	71	70,9	72,4	72,8	72,4	73	74,7	74,1	75,4	78,6	80,2	69,3
lubuskie	69,6	68,7	70,2	70,9	72,3	73,4	74,2	74,6	74,8	75,9	76,8	78,3	68,8
łódzkie	72,8	73,5	74,2	75,3	74,7	76	78	79,4	78	79,3	81,6	83,6	72,3
małopolskie	66,8	67,5	68,7	69,3	69,2	70,8	71,4	72,3	74,1	73,5	77	76,8	66,4
mazowieckie	75,3	77,1	77,2	78,7	78,6	78,6	79,8	81	80,9	80,6	83,2	84,5	75,8
opolskie	70,9	72,2	72,1	72,4	73,6	74,1	75,6	77	77	77,3	81,9	80,7	70,3
podkarpackie	62,7	64,4	65,9	66,5	66,4	69,7	70,7	69,4	70	70,6	72,6	72,8	63,8
podlaskie	70,9	71,9	72,9	73,4	72,4	74,1	75,1	76,2	76	76,3	79,5	80,8	70,6
pomorskie	69,9	71,6	72,3	72,5	74	75,7	76,6	77	79,2	78,9	80	80,8	70,2
śląskie	69,3	69,8	70,5	71,4	70,9	72,5	73,2	74,2	74,5	74,4	76,8	77,9	68,9
świętokrzyskie	69,6	70,9	70,2	69,9	70,7	72,4	72,3	71,5	72,3	75	78,7	79,8	68,3
warmińsko-mazurskie	66,2	65,7	66,7	67,3	69	70	71,4	71	70,9	71,4	76,8	76,9	65,0
wielkopolskie	71,6	72,4	73,5	74,6	75,1	75,7	77,5	78,1	79,2	78,3	82,1	81,9	71,5
zachodniopomorskie	67,7	68,7	69,5	70,5	71,1	71,6	72,2	74,8	74,6	75,2	77,2	78,1	67,5

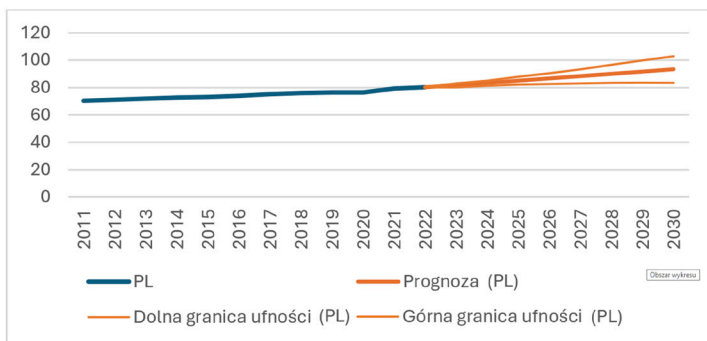
Legenda: $\bar{x}$ – średnia arytmetyczna; Q_1 – kwartyl pierwszy; Q_3 – kwartyl trzeci; Min – wartość minimalna; Max – wartość maksymalna; Zmiany w stosunku do 2011 r.; Mdn – mediana

Źródło: opracowanie własne na podstawie [BDL, 2023].

Analizując dane zawarte w tabeli 1, można zauważyć, że współczynnik aktywności zawodowej w wieku produkcyjnym w Polsce w latach 2011–2022, charakteryzował się tendencją wzrostową. W roku początkowym przyjął wartość 70,2%, natomiast w ostatnim badanym okresie wartość ta wzrosła o 10 p.p.

W układzie wojewódzkim najlepiej wypadło mazowieckie, np. w 2022 r. uzyskało wynik wyższy o 4,3 p.p. od średniej dla Polski. Trend aktywności zawodowej w Polsce wynosił 70,0%. Największy współczynnik odnotowano w województwie mazowieckim (75,8%), natomiast najniższy w podkarpackim (63,8%). Powyżej ogólnopolskiej wartości trendu znajdowały się takie województwa jak: dolnośląskie (70,4%), łódzkie (72,3%), mazowieckie (75,8%), opolskie (70,3%) podlaskie (70,6%), pomorskie (70,2%) i wielkopolskie (71,5%). Powodem wzrostu aktywności zawodowej w badanym okresie mogło być m.in. podniesienie wieku emerytalnego w 2012 r., spadek bezrobocia z ok. 11,2% w 2011 r. do ok. 5,2% w 2022 r. czy też programy aktywizacyjne, np. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) 2014–2020, regionalne programy operacyjne (RPO). Zbadano również prognozę powyższego wskaźnika. Dane zobrazowano na rysunku 1.

Rysunek 1. Prognoza współczynnika aktywności zawodowej w wieku produkcyjnym w Polsce (%)



Źródło: opracowanie własne.

Prognoza współczynnika aktywności zawodowej w wieku produkcyjnym w Polsce wskazuje, że oczekuje się znacznego wzrostu w najbliższych latach. W 2030 r. przewiduje się, że ten współczynnik wyniesie 93,2%, co oznacza wyraźny trend wzrostowy w aktywności zawodowej w kraju o 13 p.p. względem 2022 r. Taka prognoza może być spowodowana wydłużeniem aktywności zawodowej wywołanej zmianami demograficznymi oraz poziomem opieki

zdrowotnej czy też nowymi modelami pracy, dzięki którym możliwe będzie aktywizowanie zawodowe grup wcześniej wykluczonych.

W ramach drugiego predyktora w tym bloku tematycznym postanowiono dokonać analizy wskaźnika zatrudnienia. Tak jak to było w przypadku poprzedniego miernika, tak też i teraz jest on uznawany za kluczowy wskaźnik społeczny w badaniach tendencji na rynku pracy. Stanowi on odsetek ludności w wieku produkcyjnym mających zatrudnienie. Informacje dotyczące poziomu wskaźnika zatrudnienia w Polsce i regionach NUTS 2 zebrano w tabeli 2.

W latach 2011–2022 wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym w Polsce wynosił średnio niespełna 70%, lecz nieustannie odnotowywał tendencję wzrostową, ostatecznie uzyskując wartość maksymalną 77,8% w ostatnim badanym roku. Porównując otrzymane wartości w układzie regionalnym, można stwierdzić, że osiem województw uzyskało wyższą wartość niż średnia dla Polski. Rezultaty powyżej 80% odnotowały trzy województwa: mazowieckie, łódzkie oraz wielkopolskie, co może być spowodowane dominacją sektora usług, finansów, IT i nowoczesnych technologii oraz sprzyjającymi warunkami dla rozwoju przedsiębiorczości i inwestycji zagranicznych w tych województwach. Zbliżone rezultaty, choć mimo wszystko lepsze od Polski, uzyskały także województwa pomorskie, dolnośląskie, podlaskie, opolskie, kujawsko-pomorskie.

Trend wskaźnika zatrudnienia w Polsce wynosił 62,2%, zatem można zauważyć poprawę na rynku pracy, lepszą sytuację ekonomiczną i większą aktywność zawodową mieszkańców. Najwyższy współczynnik odnotowano w województwie mazowieckim (69,1%), co wskazuje na stosunkowo wysoki poziom zatrudnienia w tym regionie, natomiast najniższy poziom aktywności zawodowej wystąpił w województwie podkarpackim (52,7%), co sugeruje niższy poziom zatrudnienia w porównaniu z innymi regionami. Powyżej ogólnopolskiego średniego poziomu trendu znajdowały się również województwa: dolnośląskie (62,4%), łódzkie (64,1%), opolskie (63,2%), podlaskie (63,0%), pomorskie (63,0%) i wielkopolskie (64,7%). Te regiony miały wyższy poziom zatrudnienia niż średnia krajowa. Warto zaznaczyć, że województwa małopolskie (58,6%), śląskie (61,8%), świętokrzyskie (57,8%) i warmińsko-mazurskie (57,0%) wykazywały niższy poziom zatrudnienia niż średnia krajowa, co może sugerować pewne wyzwania w zakresie zatrudnienia w tych regionach. Widoczna była silna rola regionów dużych miast, np. Warszawy, Poznania, Łodzi.

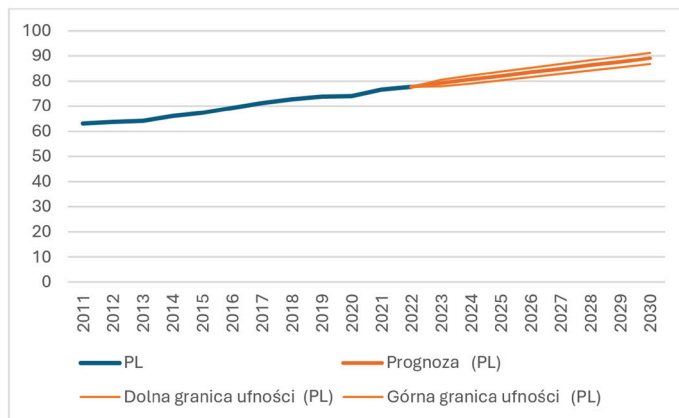
Tabela 2. Wskaźnik zatrudnienia w wieku produkcyjnym w Polsce i regionach NUTS 2 w latach 2011–2022

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Funkcja trendu
	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]	
dolnośląskie	63	63,3	63,9	67	69,2	71,5	72,2	73,9	76,4	76,5	78,1	78,7	62,4
kujawsko-pomorskie	62	63	62,7	64,3	66,5	68	69,3	71,6	72,8	73	75,8	78,2	60,8
lubelskie	62	62,9	62,9	64,8	65,5	66,3	67,5	69,8	69,9	70,8	74,3	76,2	60,9
lubuskie	62,9	62,5	63,2	64,9	67,5	69,8	71,4	72,3	73,3	74,3	75,1	76,9	61,8
łódzkie	65,8	65	65,5	68,3	68,7	71,6	74,3	75,8	75	76,8	77,8	80,6	64,1
małopolskie	59,9	59,8	60,6	62,5	63,8	66,8	68,2	70	71,9	71,5	74,5	74,9	58,6
mazowieckie	69,2	70,7	70,8	72,9	73,4	74,1	75,8	77,8	78,3	77,7	80,8	82,1	69,1
opolskie	64,1	65,1	65,2	66,5	68,7	70,4	72,2	74,5	74,5	75,1	79,7	78,4	63,2
podkarpackie	53,4	54,4	55	56	57,9	62,3	64,1	64,4	66,2	67,3	69	69,2	52,7
podlaskie	64	65	65,4	66,5	67	68,9	71,5	73,7	73,6	74	76,9	78,6	63,0
pomorskie	63,8	64,6	65	66,1	68,9	71,2	73,3	74,7	77	76,3	78	79,2	63,0
śląskie	62,9	63,2	63,6	65,1	65,7	68,5	70,4	71,6	72,7	72,4	74,5	76,2	61,8
świętokrzyskie	59,8	60,8	60,4	61,2	62,9	65,5	66,9	67,1	69,1	71,4	75,1	76,8	57,8
warmińsko-mazurskie	59,8	58,3	59	60,7	62,2	63,7	66,1	66,8	68,5	69,1	74,1	74,2	57,0
wielkopolskie	65,2	66	66,9	68,7	70,6	71,9	75	76,3	77,1	76,9	80,2	80,3	64,7
zachodniopomorskie	59,5	61	62,3	64,5	65,7	66,6	68,7	71,9	72,2	72,5	74,4	76,1	59,6
Polska	63,1	63,7	64,1	66	67,3	69,3	71,2	72,8	73,8	74	76,6	77,8	62,2
PL	$\bar{x}$		Q_1		Q_3		Min		Max		Zmiany 2022/2011		Mdn
	69,975		65,525		73,85		63,1		77,8		14,7		70,25

Legenda: $\bar{x}$ – średnia arytmetyczna; Q_1 – kwartyl pierwszy; Q_3 – kwartyl trzeci; Min – wartość minimalna; Max – wartość maksymalna; Zmiany w stosunku do 2011 r.; Mdn – mediana.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [BDL, 2023].

Również w tym przypadku przeprowadzono obliczenia związane z prognozą wskaźnika zatrudnienia w wieku produkcyjnym w Polsce. Dane zobrazowano na rysunku 2.

Rysunek 2. *Prognoza wskaźnika zatrudnienia w wieku produkcyjnym w Polsce*

Źródło: opracowanie własne.

Przewiduje się, że w 2030 r. wskaźnik zatrudnienia w wieku produkcyjnym w Polsce osiągnie 89,1%, co wskazuje na znaczący wzrost zatrudnienia w kraju w przyszłości. Prognozy na kolejne lata również sugerują systematyczny wzrost, co może być dobrym sygnałem dla gospodarki i rynku pracy w Polsce. Należy jednak zaznaczyć, iż powyższa analiza opiera się na danych do 2022 r. Istnieje zatem realne zagrożenie, że optymistyczne prognozy mogą się nie sprawdzić, na co mogą wskazywać niepokojące sygnały napływające z rynku. Na przykład w ostatnich latach (2023–2024) zaobserwowano wzrost liczby zwolnień. W maju 2024 r. 42 zakłady zadeklarowały zwolnienie 1,9 tys. pracowników wobec 43 zakładów i 6244 osób zwolnionych w maju 2023 roku [Główny Urząd Statystyczny; <https://www.money.pl/gospodarka/najnowsze-dane-o-masowych-zwolnieniach-w-polsce-nie-jest-dobrze-7042267391265536a.html>]. Innym argumentem przemawiającym za tym, że optymistyczne prognozy mogą nie zostać utrzymane, jest choćby liczba zlikwidowanych przedsiębiorstw. W III kwartale 2024 r. odnotowano 85 341 rejestracji przedsiębiorstw, tj. o 1,0% mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku oraz 104 upadłości, tj. o 19,5% więcej niż w III kwartale 2023 r. (GUS, 2024).

EFEKTYWNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW W POLSCE I REGIONACH NUTS 2

Efektywność można postrzegać trzytorowo: po pierwsze jako zasady racjonalnego gospodarowania, po drugie w wersji wydajnościowej, gdzie głównym celem jest maksymalizacja efektu, bądź po trzecie w wersji oszczędnościowej – jako minimalizacja nakładów (Matwiejczuk, 2000, s. 27). Efektywność obejmuje zatem relacje między efektami, celami, nakładami i kosztami. Na efektywność organizacyjną składają się efektywność ekonomiczna oraz pozaekonomiczna. Ta pierwsza uwzględnia racjonalne gospodarowanie zasobami, jej efektem jest osiągnięcie określonych wyników przy możliwie jak najniższych kosztach lub uzyskiwanie jak najwyższego wyniku przy danej ilości nakładów (Szymańska, 2010, s. 156). W proponowanej pracy ograniczono się tylko do zgłębienia ekonomicznego ujęcia efektywności.

Kolejna część rozważań poświęcona została problematyce efektywności ekonomicznej przedsiębiorstw. Jako pierwszy predyktor wyłoniono procentowy udział liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk w ogólnej liczbie przedsiębiorstw. Dane z tego zakresu zebrano wraz z obliczeniami podstawowych miar statystycznych w tabeli 3.

Odsetek przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w Polsce charakteryzował się tendencją zmienną, na przemian wzrostowo-spadkową. W ostatnim badanym roku (2022) odnotowano, że 83,1% przedsiębiorstw wykazało zysk, przy czym rok wcześniej tych podmiotów było o 1,3 p.p. więcej. Analizując okres bieżący w układzie regionalnym, można zaobserwować, że 10 województw uzyskało gorsze wyniki od średniej dla Polski. Jedno województwo – kujawsko-pomorskie – odnotowało tożsamy rezultat jak ten dla Polski. W 2022 r. najniższy odsetek przedsiębiorstw wykazujących zysk netto zaobserwowano w województwie dolnośląskim, różnica względem średniej dla Polski wynosiła 2,8 p.p.

Trend udziału liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w Polsce wynosił 78,6%. Najwyższy wskaźnik odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (81,4%) i wielkopolskim (81,2%), natomiast najniższy w województwach mazowieckim (75,6%), opolskim i dolnośląskim (76,6%). Za różnice regionalne może odpowiadać m.in. obecność dużych firm

i korporacji, w tym międzynarodowych, które częściej wykazują straty księgowe, wyższe koszty działalności, które mogą być przyczyną niższego udziału firm z zyskiem w niektórych województwach.

Tabela 3. Udział liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w Polsce i regionach NUTS 2 w latach 2011–2022

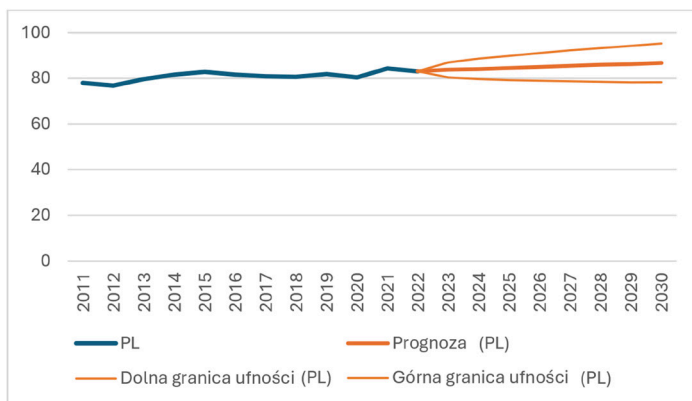
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Funkcja trendu
	%												
dolnośląskie	76	74,7	76,6	79,6	81,2	79,9	79,2	77,4	79,3	77,9	81,9	80,3	76,6
kujawsko-pomorskie	80,1	79,3	82,1	82,6	84,5	81,4	80,8	80,1	82,4	83,1	87,4	83,1	80,4
lubelskie	78,3	75,1	79,6	80,7	82,6	79	80,8	79,6	81,6	83,6	85,5	83	77,5
lubuskie	76,9	74,6	82	82,4	82,5	81,1	78,9	78,7	83,3	81,9	84,6	85,7	77,6
łódzkie	76,4	78,3	80,5	80,9	81,6	80,7	77,9	79,4	79,4	79,8	83,9	80,6	78,5
małopolskie	80	77,2	80,1	83,1	85	84,6	83,3	83,9	84,5	81,1	87,5	87,4	79,6
mazowieckie	75,3	73,9	76,2	79,7	79,7	79,1	78,7	79,7	80,4	76,7	82,2	82,2	75,6
opolskie	77,7	73,9	76,3	77,7	85	80,4	77,7	76,9	80,9	77,3	82,2	82,8	76,6
podkarpackie	78,7	75,4	78,7	81,5	84,5	84,2	84,3	84,3	86	85,3	84,8	86,3	78,3
podlaskie	78,6	77,3	83,9	85,6	83,6	83	85,6	87,1	86,9	86,8	90,5	86,1	79,9
pomorskie	77,8	79,2	82,3	82,8	85,7	81,5	81,8	81,4	83,2	83,1	84,2	82,8	80,3
śląskie	78,6	77,6	79,2	80,3	81,9	81,1	81,2	79,8	80,1	78,8	83	82,7	78,7
świętokrzyskie	80,1	78,5	78,8	81,1	81,1	81,1	83,5	84,3	84,3	80,2	84,2	82,9	79,4
warmińsko-mazurskie	81,8	77,4	82,6	84,4	83,8	82,7	83,6	81,8	83,7	82,9	85,2	82,2	81,4
wielkopolskie	80,1	78,9	82,2	85,1	85,2	84,7	83,3	81,2	82,8	83,7	87,4	84	81,2
zachodniopomorskie	77	79,4	83,1	81,7	83,8	81,3	77,3	79,9	80,7	79,1	82	80,7	80,2
Polska	78	76,8	79,6	81,6	82,8	81,5	80,9	80,6	81,8	80,4	84,4	83,1	78,6
PL	$\bar{x}$	Q_1		Q_3		Min		Max		Zmiany 2022/2011		Mdn	
	80,958	80,2		82,05		76,8		84,4		5,1		81,2	

Legenda: $\bar{x}$ – średnia arytmetyczna; Q_1 – kwartył pierwszy; Q_3 – kwartył trzeci; Min – wartość minimalna; Max – wartość maksymalna; Zmiany w stosunku do 2011 r.; Mdn – mediana.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [BDL, 2023].

Następnie sprawdzono prognozę udziału liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w Polsce. Dane zobrazowano na rysunku 3.

Rysunek 3. Prognoza udziału liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w Polsce



Źródło: opracowanie własne.

Prognoza udziału liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w Polsce wskazuje na systematyczny wzrost. Przewiduje się, że w 2030 r. udział ten osiągnie 86,7%. Oznacza to, że 9 na 10 przedsiębiorstw w Polsce będzie osiągać zysk netto w kolejnych latach. Prognoza może być związana m.in. z postępującą automatyzacją procesów, które pozytywnie wpływają na efektywność, zwiększeniem rentowności, aczkolwiek ten optymistyczny scenariusz może zostać zaburzony poprzez kryzysy globalne, spowolnienie gospodarcze czy zmiany prawne.

Badając efektywność przedsiębiorstw, warto również przeanalizować wskaźnik płynności finansowej I stopnia, czyli relacji inwestycji krótkoterminowych do zobowiązań krótkoterminowych (bez funduszy specjalnych) [GUS, 2023]. Wzrost wartości wskaźnika interpretować należy jako poprawę płynności natychmiastowej, natomiast jego spadek – odpowiednio jako pogorszenie. Stosowne dane i obliczenia umieszczono w tabeli 4.

Tabela 4. Wskaźnik płynności finansowej I stopnia przedsiębiorstw w Polsce i regionach NUTS 2 w latach 2011–2022

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Funkcja trendu
	%												
dolnośląskie	62,2	27,4	30,1	31,8	32,9	33	33	27,9	28,2	29,9	26,6	27,4	40,7
kujawsko-pomorskie	33,9	33,4	34,4	28	33,4	31,2	30,2	25,3	26,7	33,4	27,6	29,7	33,2
lubelskie	36,1	46,9	46,4	44,4	33,7	37,3	32,1	28,6	32,6	31,7	30	99,9	34,6
lubuskie	21,1	25,4	35	37,6	33,9	33,3	28,8	27,4	32,5	42,4	31,2	26,6	29,1
łódzkie	28	31,5	32,1	31	30,2	31,3	39,5	39,4	42,3	42,4	34,1	35,3	29,6
małopolskie	30	30,9	32,6	33,6	36,1	34,4	37,6	37,8	36,1	38,8	37,6	30,3	32,2
mazowieckie	45,5	41,6	44,4	51,1	49,2	50,6	47,4	44,9	46,3	54,2	61,5	45,5	44,5
opolskie	26,7	22,1	25,5	24,3	27,5	29,7	29,4	28,4	33,6	43,3	42,3	44,2	20,9
podkarpackie	25,3	27,5	25,8	28,2	28,7	33,5	29	28,6	36	43,6	35,5	34,6	25,0
podlaskie	15,5	22,7	23,2	26	29,8	29,1	26,1	24,4	30,5	41,1	34,8	27,3	20,5
pomorskie	30	36,4	32,5	39,8	39,1	32,5	33	36	32	41,6	42,9	38,6	33,0
śląskie	34,6	29,3	30,7	34,4	31,8	34,3	35,6	31,6	33,4	39,8	35,1	32,5	31,9
świętokrzyskie	40,4	39,7	36,1	52,4	46,8	41,1	42,7	46,8	45,6	54,6	41,8	37,8	42,1
warmińsko-mazurskie	18	21	22	23,7	25	22,5	21,9	22	21,9	31,2	27,5	22	20,4
wielkopolskie	30,7	27,8	24,8	29	31,1	33	34,4	30,9	36,1	37,9	36,4	33	27,7
zachodniopomorskie	26,8	30	30,6	34,7	34,2	34,3	30,5	30,4	36,5	49,4	32,2	31,9	29,6
Polska	38,1	34,1	35	38,9	38,3	38,8	38,4	36,2	38,1	43,9	44,1	39	35,7
PL	$\bar{x}$	Q_1		Q_3		Min		Max		Zmiany 2022/2011		Mdn	
	38,575	37,625		38,925		34,1		44,1		0,9		38,35	

Legenda: $\bar{x}$ – średnia arytmetyczna; Q_1 – kwartyl pierwszy; Q_3 – kwartyl trzeci; Min – wartość minimalna; Max – wartość maksymalna; Zmiany w stosunku do 2011 r.; Mdn – mediana.

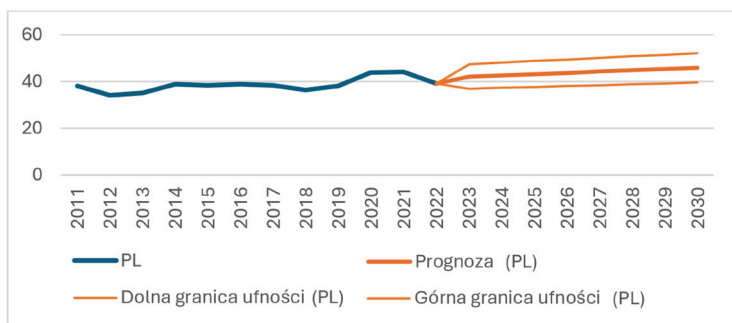
Źródło: opracowanie własne na podstawie [BDL, 2023].

Analizując dane zamieszczone w tabeli 4, można zauważyć, iż predyktor charakteryzował się tendencją zmienną. Wartość średnia dla Polski z roku bazowego i bieżącego nie różniła się znacząco, gdyż w 2011 r. wskaźnik płynności finansowej przedsiębiorstw wynosił nieco ponad 38%, a w roku 2022 było to o 0,9 p.p. więcej. Natomiast wartość maksymalna opisywała rok 2021 i wówczas wskaźnik płynności finansowej wynosił 44,1%, zaś wartość minimalna z roku 2012 różniła się o 10 p.p. Kwartyl pierwszy (dolny) informuje o tym,

że 1/4 obserwacji była położona poniżej 37,625%, zaś pozostałe 75% powyżej tej wartości. Natomiast kwartył trzeci (górny) stanowi o tym, że 3/4 obserwacji było położonych poniżej wartości 38,925%, zaś 1/4 obserwacji uzyskała wartość powyżej tego poziomu.

Trend wskaźnika płynności finansowej I stopnia w Polsce wynosił 35,7%. Najwyższy wskaźnik odnotowano w województwie mazowieckim (44,5%), co wskazuje na stosunkowo dobrą sytuację finansową przedsiębiorstw w tym regionie. Natomiast najniższy poziom płynności finansowej I stopnia wystąpił w województwach opolskim (20,9%), podlaskim (20,5%), warmińsko-mazurskim (20,4%) oraz podkarpackim (25,0%), co sugeruje pewne wyzwania w zakresie płynności finansowej w tych regionach. Województwa świętokrzyskie (42,1%), dolnośląskie (40,7%), pomorskie (33,0%) i małopolskie (32,2%) również wykazywały stosunkowo dobre wskaźniki płynności finansowej I stopnia, znajdując się powyżej ogólnopolskiej średniej. Podobnie jak we wcześniejszych przykładach, także sprawdzono prognozę wskaźnika płynności finansowej I stopnia w Polsce. Dane zobrazowano na rysunku 4.

Rysunek 4. Prognoza wskaźnika płynności finansowej I stopnia w Polsce



Źródło: opracowanie własne.

Prognoza wskaźnika płynności finansowej I stopnia w Polsce wskazuje na systematyczny wzrost w nadchodzących latach. Przewiduje się, że w 2030 r. ten wskaźnik osiągnie 45,7%. Oznacza to, że w przyszłości przedsiębiorstwa w Polsce będą miały coraz lepszą sytuację finansową i większą zdolność do regulowania swoich zobowiązań.

WPLYW AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ LUDNOŚCI NA EFEKTYWNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW W POLSCE

Zwieńczeniem analizy było zbadanie potencjalnego związku łączącego predyktory aktywności zawodowej ludności z efektywnością ekonomiczną przedsiębiorstw. W tym celu wykorzystano korelację Pearsona. Wyniki poszczególnych zależności zebrano w tabeli 5.

Tabela 5. Wyniki korelacji Pearsona badanych zależności

Zależność	Wskaźnik korelacji
Współczynnik aktywności zawodowej w wieku produkcyjnym a wskaźnik płynności finansowej I stopnia przedsiębiorstw w Polsce	$\sim 0,34$
Wskaźnik zatrudnienia w wieku produkcyjnym a udział liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w Polsce	$\sim 0,30$

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych [BDL, 2023].

W kontekście analizy korelacji Pearsona otrzymane zależności można postrzegać jako silne, umiarkowane bądź słabe. Warto przy tym pamiętać, że interpretacja taka jest arbitralna. Można przyjąć, że jeśli spełniona jest nierówność $0,2 \leq |r| < 0,4$ to należy dany związek odbierać jako słabą zależność. Tak jest właśnie w obu badanych przypadkach, gdyż otrzymano $|r| \geq 0,3$. Zatem można uznać, że przebadane zależności wykazały związek liniowy, lecz charakteryzowały się stosunkowo słabym stopniem siły związku. Przeprowadzona analiza potwierdziła także, że obie zależności wykazywały dodatnią (pozytywną) korelację, tj. obie cechy rosły bądź malały w tym samym kierunku.

OMÓWIENIE WYNIKÓW

Niniejsza analiza miała na celu ocenę wpływu aktywności zawodowej ludności na efektywność przedsiębiorstw funkcjonujących w polskiej gospodarce. Wykazano, że istnieje dodatni związek między współczynnikiem aktywności zawodowej w wieku produkcyjnym a wskaźnikiem płynności finansowej I stopnia oraz wskaźnikiem zatrudnienia w wieku produkcyjnym a udziałem liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw, przy czym wykazywały one stosunkowo słaby stopień siły związku.

W literaturze przedmiotu można spotkać się z twierdzeniem, że istnieje silna zależność pomiędzy liczbą pracowników a rocznym przychodem firmy (Anjaneyulu, Haranath, 2022). Zależność ta obserwowana jest także w odwrotnym kierunku: organizacje, które wypracowały zysk, częściej szukały osób do pracy (Czarnik i in., 2019). Jednocześnie przepływ pracowników w firmie ma związek z cenami akcji spółek (Anjaneyulu, Haranath, 2022; Hong, Stein, 1999; Barberis i in., 1998; Daniel i in., 1998). Obserwacje sugerują, że decyzje korporacyjne dotyczące inwestycji i finansowania są ściśle powiązane z decyzjami szeregowych pracowników o wejściu i wyjściu z organizacji (Agrawal i in., 2020). Istotne decyzje pracowników dotyczą także rozwoju kompetencji. Badania wykazały (Czarnik i in., 2019), że aktywność zawodowa, a przede wszystkim zatrudnienie, są głównymi czynnikami stymulującymi do zaangażowania w rozwój kompetencji. Aż 91% zatrudnionych rozwijało kompetencje zawodowe i kompetencje niezwiązane bezpośrednio z wykonywaną pracą w 2018 r., co niewątpliwie wpłynęło na sposób funkcjonowania zatrudniających je organizacji.

Do interesujących wniosków doszli Rietveld i Schipper (1997), którzy stwierdzili, że nawet udział w programach pomocowych dla bezrobotnych nie prowadzi do wysokiego wzrostu zatrudnienia, ale wielkość organizacji wpływa na udział w programach. Criscuolo i in. (2014) udowadniali, że grupa młodych firm, tj. firmy mające pięć lat lub mniej, przyczyniają się pozytywnie do łącznego tworzenia miejsc pracy w niemal każdym rozpatrywanym okresie i kraju. Wykazano, że w dużej mierze było to spowodowane wkładem nowych firm, a także wyższymi wskaźnikami wzrostu młodych firm, które przetrwały.

Warto również zwrócić uwagę na fakt, iż niski dostęp do finansów, korupcja, słabo rozwinięte regulacje biznesowe i wąskie gardła infrastrukturalne ograniczają dystrybucję zatrudnienia. Niski dostęp do finansów i nieefektywne regulacje biznesowe spowalniają wzrost wszystkich firm, zwłaszcza mikro i małych. Korupcja i słaba infrastruktura tworzą wąskie gardła wzrostu dla średnich i dużych przedsiębiorstw (Bui i in., 2021).

WNIOSKI

Przeprowadzona analiza korelacji Pearsona pozwoliła na określenie i ocenę związku pomiędzy aktywnością zawodową ludności a efektywnością ekonomiczną przedsiębiorstw. Dobrano w tym celu po dwa predyktory do każdego obszaru i przebadano potencjalne zależności. Wykazano, że wprawdzie zależności w obu przypadkach nie są silne, niemniej jednak pozwoliło to na zidentyfikowanie pewnych prawidłowości i tym samym zweryfikowanie dwóch hipotez badawczych:

- Wraz ze wzrostem współczynnika aktywności zawodowej w wieku produkcyjnym wzrastał wskaźnik płynności finansowej I stopnia przedsiębiorstw w Polsce i analogicznie na odwrót. Na podstawie tego zweryfikowano pozytywnie pierwszą hipotezę (H1).
- Wraz ze wzrostem wskaźnika zatrudnienia w wieku produkcyjnym zwiększał się odsetek przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w gospodarce polskiej i na odwrót. Zgodnie z powyższym zweryfikowano pozytywnie drugą hipotezę badawczą (H2).

W toku przeprowadzonej analizy udało się sformułować następujące wnioski dotyczące rynku pracy i przedsiębiorczości w Polsce:

- Współczynnik aktywności zawodowej w wieku produkcyjnym w latach 2011–2022 nieustannie wzrastał, ostatecznie osiągając poziom 80,2%.
- Wskaźnik zatrudnienia w wieku produkcyjnym w badanym okresie także wykazywał tendencję wzrostową. W roku bazowym wynosił 63,1%, przy czym ostatecznie wzrósł o 14,7 p.p., co może napawać optymizmem.
- W latach 2011–2022 średnio niespełna 81% przedsiębiorstw wykazywało zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw. Wartość maksymalną osiągnięto w roku 2021 i wówczas odsetek ten stanowił 84,4%.
- Rok 2021 również wypadł najkorzystniej pod względem wskaźnika płynności finansowej I stopnia, gdyż wówczas osiągnął 44,1% (poprawa płynności natychmiastowej), natomiast kolejny rok przyniósł spadek rzędu 5,1 p.p.

Reasumując, otrzymane wyniki można interpretować optymistycznie, jednak należy pamiętać, iż powyższa analiza opiera się jedynie na danych do 2022 r. Fakt niemożności uwzględnienia najnowszych danych, z powodu ich braku w statystyce publicznej, w trakcie ostatecznego formułowania wniosków, może zaburzyć trafność optymistycznych prognoz i końcowych konkluzji. W latach 2023–2024 obserwowana jest dodatnia dynamika wzrostu liczby przedsiębiorstw masowo zwalniających, np. PKP Cargo, co z pewnością nie jest korzystnym trendem w kontekście przyszłości zarówno sektora przedsiębiorstw, rynku pracy, jak i gospodarki jako całości.

Podczas przeprowadzania procedury badawczej napotkano na ograniczenia, szczególnie wynikające z braku kompletnych danych dostępnych w statystyce publicznej, co z kolei spowodowało uwzględnienie relatywnie małej liczby mierników. Wyniki badań należy traktować jako wstęp do pogłębionych badań w przyszłości, obejmujących poza ujęciem finansowym także aspekty efektywności pozaekonomicznej organizacji. Tym bardziej że poza tradycyjnymi wskaźnikami i miernikami ilościowymi o charakterze finansowym coraz większego znaczenia nabierają czynniki o charakterze niematerialnym, takie jak czynniki społeczne bądź psychologiczne.

REFERENCES

- Agrawal, A., Haco, I., Hu, Z. (2020). Information Dispersion Across Employees and Stock Returns. *Paul Woolley Centre Working Paper*, 67, 1–65.
- Anjaneyulu, D., Haranath, D. (2022). *IJRAR*, 9(4), 611–619.
- Bank Danych Lokalnych (2023). *Dane roczne*, <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/start>.
- Barberis, N., Shleifer, A., Vishny, R. (1998). A model of investorsentiment. *Journal of Financial Economics*, 49(3), 307–343.
- Begg, D., Fischer, S., Dornbusch, R. (2014). *Ekonomia – Mikroekonomia*. Warszawa: PWE.
- Borowiecki, R., Kwieciński, M. (2004). *Informacja i wiedza w zintegrowanym systemie zarządzania*. Kraków: Zakamycze.
- Bui, A.T., Pham, L.Ch., Ta, T.K.V. (2021). Access to finance employment growth and firm performance of South Asia firms. *GLO Discussion Paper*, 991, 1–16.
- Collins, Ch.J. (2020). Expanding the resource based view model of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 32, 331–358.
- Criscuolo, C., Gal, P., Menon, C. (2014). The Dynamics of Employment Growth: New Evidence from 18 Countries. *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, 14, 1–93.
- Czarnik, S., Górniak, J., Jelonek, M., Kasperek, K., Kocór, M., Lisek, K., Prokopowicz, P., Strzebońska, A., Szczucka, A., Worek, B. (2019). *Bilans kapitału ludzkiego – aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki – raport podsumowujący VI edycję badania BKL w latach 2017–2018*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa.
- Czarnik, S., Górniak, J., Ilczuk, E., Jelonek, M.K., Kocór, M., Krupnik, S., Kubica, W., Perek-Białas, J., Prokopowicz, P., Strzebońska, A., Szczucka, A., Worek, B., Zakusiło, Z. (2023). *Bilans kapitału ludzkiego – trendy, wyzwania i rekomendacje dla rynku pracy na podstawie badań BKL prowadzonych w latach 2017–2022*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa.
- Dach, Z, Szopa, B. (2004). *Podstawy makroekonomii*. Kraków: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.
- Daniel, K., Hirshleifer, D., Subrahmanyam, A. (1998). Investor psychology and security market under-and overreactions. *The Journal of Finance*, 53(6), 1839–1885.
- Faggian, A. (2021). Job Search Theory. *Handbook of Regional Science*, 7–8.
- Gaura, E. (2017). Wiek i płeć jako determinanty aktywności zawodowej ludności w Polsce. *Przegląd Nauk Stosowanych*, 16, 43–53.
- Główny Urząd Statystyczny (2023). *Aktywność ekonomiczna według BAEL*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4562,pojecie.html>.
- Główny Urząd Statystyczny (2024). *Rejestracje i upadłości przedsiębiorstw w III kwartale 2024 roku, Informacje sygnałne*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/>

- podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/reje-stracje-i-upadlosci-przedsiębiorstw-w-iii-kwartale-2024-roku,29,23.html?contrast=yellow-black.
- Handoyo, S., Suharman, H., Ghani, E.K., Soedarsono, S. (2023). A business strategy, operational efficiency, ownership structure, and manufacturing performance: The moderating role of market uncertainty and competition intensity and its implication on open innovation, *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100039.
- Hongand, J., Stein, C. (1999). A unified theory of underreaction, momentum trading, and overreaction in assetmarkets. *The Journal of Finance*, 54(6), 2143–2184.
- <https://www.money.pl/gospodarka/najnowsze-dane-o-masowych-zwolnieniach-w-polsce-nie-jest-dobrze-7042267391265536a.html>.
- Janiak, A., Kolemba, A., Śmietanka, J. (2017). *Konkurencyjność przedsiębiorstw i źródła przewagi konkurencyjnej*. Wrocław: Exante.
- Janus, A. (2018). Wokół problemów pomiaru i oceny działalności finansowej współczesnego przedsiębiorstwa. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 528, 102–115.
- Jeruzalski, T. (2009). *Efektywność i skuteczność wdrażania systemów IT w administracji publicznej. Wspomaganie procesów podejmowania decyzji*. Warszawa: CeDeWu.
- Kakhovska, O., Lositska, T., Kolesnikova, K. (2018). Economic efficiency of investments into personnel development of enterprises. *Baltic Journal of Economic Studies*, 4(3), 115–122.
- Kuźniarska, A., Stańczyk, I. (2017). Wybrane wskaźniki efektywności przedsiębiorstw w obszarze ZZL na przykładzie firm z WIG 30. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, (328), 147.
- Lorincova, S., Hitka, M., Durian, J., Rauser, D. (2024). Effectiveness factors of small and medium-sized enterprises from the perspective of corporate culture: A case study in Slovakia. *E & M Economics and Management*, 27(1), 145–160.
- Matwiejczuk, R. (2000). Efektywność – próba interpretacji. *Przegląd Organizacji*, 11, 27.
- Milewski, R. (2017). *Elementarne zagadnienia ekonomii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Ng, Y.Ch., Wei, Li-Q. (2012). Efficiency of Chinese enterprises: Does human resource management matter? *Applied Economics Letters*, 12, 35–39.
- Osbert-Pociecha, G. (2007). Relacja między efektywnością i elastycznością organizacji. W: T. Dudycz, Ł. Tomaszewicz (red.), *Efektywność – rozważania nad istotą i pomiarem*. Wrocław: Wydawnictwo AE.
- Radzik, J. (2018). Wpływ rządowego programu Rodzina 500+ na współczynnik aktywności zawodowej kobiet. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 353, 59–72.
- Reilly, P. (2009). *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi. Rozwijanie potencjału organizacji dzięki funkcji personalnej*. Kraków: Wolters Kluwer business.

- Rietveld, P., Schipper, Y. (1997). Explaining Employment Growth in Small Industrial Enterprises: Does Policy Matter? A Case Study for Central Java, Tinbergen Institute Discussion Papers 97-035/3.
- Rozporządzenie (WE) nr 1059/2003 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 maja 2003 r. w sprawie ustalenia Wspólnej Klasyfikacji Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych (NUTS), Dz. Urz. UE L 154 z 21 czerwca 2003 r., 1–41.
- Syverson, C. (2010). What determines productivity? *NBER Working Paper Series*, 15712.
- Szymańska, E. (2010). Efektywność przedsiębiorstw – definiowanie i pomiar. *Roczniki Nauk Rolniczych*, seria G, 97(2), 156.
- Weiss, Y. (2015). Gary Becker on Human Capital. *Journal of Demographic Economics*, 81, 27–31.
- Xin, D., Zhang, H., Han, Y. (2022). How Does New Infrastructure Investment Affect Economic Growth Quality? Empirical Evidence from China. *Sustainability*, 14, 6, 3511.
- Xu, Y., Zhao, J., Fang, Q., Wang, H., Wang, D., Zeng, B., Wang, Y. (2022). The Theory and Method of Organizational Effectiveness Evaluation. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 664.