

# Przedsiębiorstwo rodzinne jako miejsce pracy i rozwoju kariery zawodowej

**Justyna Grześ-Bukłaho,**

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania, Katedra Organizacji i Zarządzania

e-mail: j.grzes@pb.edu.pl

**Dariusz Zajkowski**

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: darek7zajkowski@gmail.com

## Streszczenie

Przedsiębiorstwa rodzinne to charakterystyczna grupa podmiotów gospodarczych, które łączą sferę rodzinną z działalnością biznesową. Powoduje to, iż są to podmioty mocno zróżnicowane. Najważniejsze kryteria charakteryzujące przedsiębiorstwa rodzinne to własność, zarząd oraz zaangażowanie rodziny w działalność przedsiębiorstwa oraz późniejszą sukcesję kolejnym pokoleniom. Odnotowuje się, że względu na swój rodzinny charakter tego typu podmiotów są one źródłem etycznego działania, kształtują umiejętność pracy zespołowej, wrażliwość na potrzeby drugiego człowieka, jak również poczucie wspólnoty i lojalności. W oparciu o analizę literatury i materiałów źródłowych ustalone zostały definicje przedsiębiorstwa rodzinnego. Analizie poddano także aspekt przedsiębiorstw rodzinnych jako pracodawców w kontekście miejsca pracy i rozwoju zawodowego. Przeprowadzono badania kwestionariuszowe w grupie 30 pracowników w jednym przedsiębiorstwie.

## Słowa kluczowe

zarządzanie, przedsiębiorstwo rodzinne, kariera zawodowa, praca

## Wstęp

Przedsiębiorstwa rodzinne odgrywają istotną rolę zarówno w gospodarce, jak i życiu społecznym. Czynnikiem wyróżniającym przedsiębiorstwa rodzinne są relacje łączące ludzi w nich pracujących, które mają nie tylko biznesowy, ale też osobisty charakter. Stanowiąc wartościowy element sektora przedsiębiorczości

podkreśla się ich istotny wkład w szczególności w środowisko lokalne, w którym funkcjonują. Przedsiębiorstwa te cechuje transfer wiedzy wewnątrz podmiotu, który sprzyja uczeniu się, zapewnia maksymalne wykorzystanie posiadanych zasobów, a tym samym ich rozwój na rzecz budowania kapitału intelektualnego [Budzisz, Urban, Wasiluk, 2008, s. 21]. Według danych zawartych w raporcie „Barometr firm rodzinnych” podmioty te stanowią podstawę gospodarki Polski, Unii Europejskiej i reszty świata. Ocenia się, że udział przedsiębiorstw rodzinnych w Europie wynosi od 50% (Holandia) do ponad 90% (Włochy). W Chile wskaźnik ten wynosi około 80%, a w USA szacuje się na 90% ogółu przedsiębiorstw. W Polsce udział przedsiębiorstw rodzinnych, z uwzględnieniem najszerszej definicji, został oszacowany na 78%. Jest to zdecydowana większość podmiotów gospodarczych działających na rynku [KPMG w Polsce, 2014, s. 2].

Celem artykułu jest systematyzacja wiedzy na temat przedsiębiorstw rodzinnych oraz poznanie opinii pracowników wybranego przedsiębiorstwa na temat funkcjonowania tego typu podmiotów jako pracodawców. Zastosowane metody badawcze objęły metodę analizy i krytyki piśmiennictwa oraz sondaż diagnostyczny.

## 1. Teoretyczny aspekt pojęcia przedsiębiorstw rodzinnych

Przedsiębiorstwa rodzinne to specyficzny typ przedsiębiorstw. Stanowią one formę prowadzenia działalności gospodarczej, którą można opisać przy pomocy dwóch niezwykle ważnych subsystemów: systemu rodzinnego oraz systemu gospodarczego [Martyniuk, 2013, s. 241].

W literaturze przedmiotu funkcjonuje wiele definicji przedsiębiorstwa rodzinnego, brak jest jednak jednego, akceptowanego przez większość badaczy określenia. Zdefiniowanie przedsiębiorstwa rodzinnego nie jest jednoznaczne ponieważ w tej kategorii mieszczą się zarówno małe podmioty, jak i duże przedsiębiorstwa rodzinne. W praktyce gospodarczej bardzo często przedsiębiorstwo rodzinne to jednoosobowa działalność gospodarcza, w której właściciel i co najmniej jedna osoba pracująca w firmie są członkami rodziny [Stawicka, 2010, s. 110-111]. Wskazuje się także, że „(...) z biznesem rodzinnym mamy do czynienia, jeśli co najmniej dwie generacje jednej rodziny miały znaczący wpływ na cele i politykę firmy” [Donnelley, 2002, s. 4].

Mimo licznych raportów, danych i analiz w tym obszarze, należy odnotować, iż nawet w kwestii określenia czynników wyróżniających firmy rodzinne nie ma konsensusu. Najczęściej wskazuje się na [Sułkowski, 2011, s. 10]:

- rodzinną strukturę własności podmiotu,

- udział członków rodziny w zarządzaniu,
- sprawowanie strategicznej kontroli przez rodzinę,
- zaangażowanie wielopokoleniowej rodziny w funkcjonowanie firmy.

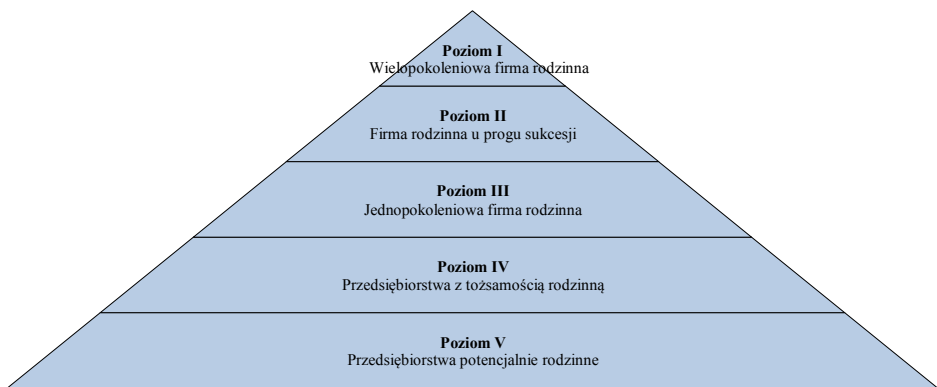
Powyżej przytoczone czynniki wskazują jednak, iż określenie przedsiębiorstwa rodzinnego skupia w znacznej mierze uwagę na społeczno-ekonomicznej specyfice podmiotów. Warto więc przytoczyć kilka przykładów (tab. 1).

Tab. 1. Przegląd definicji przedsiębiorstwa rodzinnego

Autor	Definicja
R.K.Z. Heck, E.S. Trent	Przedsiębiorstwo rodzinne to biznes, którego zarządcą lub właścicielem jest co najmniej jeden członek rodziny
Q. Fleming	Przedsiębiorstwo rodzinne to każda działalność, w której przynajmniej dwóch członków jednej rodziny pracuje razem w firmie należącej do jednego z nich
B.S. Hollander, N.S. Elman	Firma rodzinna składa się z dwóch interaktywnych, wewnętrznie powiązanych i równie istotnych elementów, których zderzenie w jednym elemencie może wpływać na kształtowanie się drugiego
R. Donckels, E. Frohlich	Firma rodzinna to takie przedsiębiorstwo, w którym członkowie rodziny posiadają co najmniej 60% kapitału

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Bartczak, 2018, s. 74).

Analizując liczne podejścia do definicji przedsiębiorstwa rodzinnego wypracowane zostały różne modele pojęciowe. Jednym z nich jest Model 5 Poziomów Definicyjnych Firm Rodziny (rys. 1).



Rys. 1. Model 5 Poziomów Definicyjnych Firm Rodziny

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Lewandowska i in., 2016, s. 17).

W modelu tym wskazuję się, że:

- Poziom I – obejmuje firmy wielopokoleniowe, przedsiębiorstwa rodzinne, które zrealizowały przynajmniej jeden transfer międzypokoleniowy;
- Poziom II – dotyczy podmiotów u progu sukcesji, w których co najmniej dwóch członków rodziny jest zaangażowanych w codzienne zarządzanie, ze sprecyzowaną intencją sukcesji;
- Poziom III – charakteryzuje jednopokoleniowe przedsiębiorstwa rodzinne, w których przynajmniej jedna osoba jest zaangażowana w zarządzanie operacyjne oraz planowanie długookresowe;
- Poziom IV – obejmuje przedsiębiorstwa, które cechuje kształtowanie tożsamości firmy jako rodzinnej, następuje dostrzeżenie rodzinności w biznesie oraz samouznanie przedsiębiorstwa jako rodzinnego przez członków rodziny właściciela;
- Poziom V – charakteryzuje przedsiębiorstwa potencjalnie rodzinne, które charakteryzują się występowaniem wskaźnika obiektywnego, jakim jest własność przedsiębiorstwa w rodzinie [Lewandowska i in. 2016, s. 17-18].

Potwierdza to niejednoznaczność terminu „przedsiębiorstwo rodzinne” oraz brak zgodności co do tego, jak operacjonalizować zaangażowanie rodziny [Harms, 2014]. Z drugiej jednak strony należy odnotować, że badania prowadzone w ostatniej dekadzie koncentrowały się głównie na konkretnych tematach, takich jak np. wyniki finansowe [Astrachan i Zellweger, 2008], czy związek między zaangażowaniem rodziny a wydajnością firmy [O’Boyle, Pollack i Rutherford, 2012], a nie analizowały w jaki sposób badacze definiują firmy rodzinne. Także przedmiotem niniejszego opracowania nie jest zdefiniowanie zmiennej biznesowej rodziny, ale zaprezentowanie przedsiębiorstwa rodzinnego jako pracodawcy.

## **2. Metodyka badań oraz charakterystyka próby badawczej**

Badane przedsiębiorstwo rodzinne (w celach zapewnienia anonimowości określone w dalszych analizach jako „X”) powstało w 2007 roku. Formą prawną przedsiębiorstwa X jest osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą. Firma zrealizowała jeden transfer międzypokoleniowy, jest więc klasyfikowana jako wielopokoleniowe przedsiębiorstwo rodzinne.

Przedmiotem badań w niniejszym artykule są opinie pracowników badanego przedsiębiorstwa na temat pracy w przedsiębiorstwach rodzinnych.

Celem badań jest poznanie opinii na temat zatrudnienia oraz możliwości rozwoju w przedsiębiorstwach rodzinnych na podstawie firmy X. Celem utylitarnym

jest możliwość wykorzystania wniosków z badań dla poprawy konkurencyjności analizowanego podmiotu.

Przystępując do realizacji badań sformułowano także problemy badawcze:

- Jaka jest opinia pracowników badanego przedsiębiorstwa na temat pracy w przedsiębiorstwach rodzinnych?
- Jaka jest atmosfera pracy w analizowanym przedsiębiorstwie rodzinnym?
- Jakie są możliwości rozwoju kariery zawodowej w analizowanym przedsiębiorstwie rodzinnym?

Metodą badawczą, jaka została zastosowana na potrzeby prowadzonych badań był sondaż diagnostyczny. Badania przeprowadzono w czerwcu 2018 roku w przedsiębiorstwie rodzinnym. Respondenci zostali poproszeni o anonimowe wypełnienie kwestionariusza ankiety. Analizowana próba badawcza wyniosła 30 osób – pracowników przedsiębiorstwa.

Charakterystykę respondentów przedstawiono w tabeli 2.

Tab. 2. Struktura respondentów według badanych cech

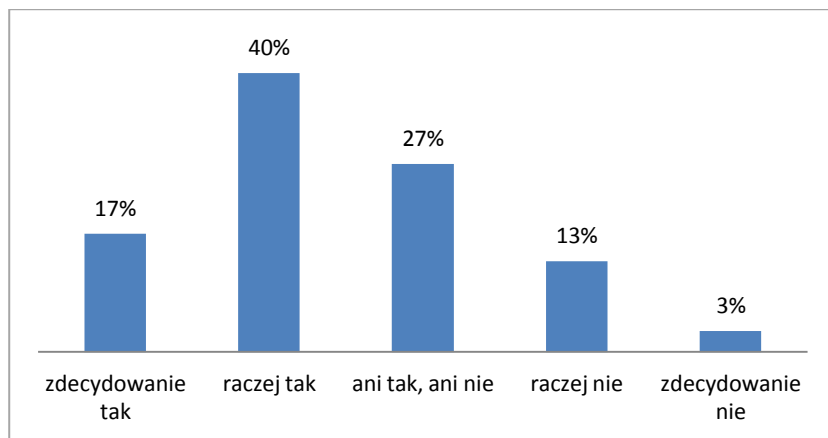
Wyszczególnienie	%			
Płeć	Kobieta		Mężczyzna	
	80%		20%	
Wiek	18-30 lat	31-40 lat	41-50 lat	+ 50 lat
	40%	26,7%	17,7%	17,7%
Staż pracy w przedsiębiorstwie	0-2 lata	3-5 lat	6-8 lat	+ 9 lat
	23,3%	40%	26,7%	10%
Wykształcenie	podstawowe	zawodowe	średnie	wyższe
	23,3%	16,7%	30%	30%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Analiza struktury respondentów według wybranych cech wskazuje na znaczącą przewagę kobiet. Ankietowani charakteryzowali się zróżnicowanym wiekiem, doświadczeniem zawodowym i wykształceniem. Struktura wieku wskazuje, że największą część respondentów (40%) stanowiły osoby w przedziale wiekowym od 18 do 30 lat. Największa grupa ankietowanych to osoby posiadające staż pracy od 3 do 5 lat w analizowanym przedsiębiorstwie. Respondenci legitymowali się w znacznej mierze wykształceniem średnim lub wyższym (po 30%). Co czwarty z ankietowanych miał jednak wykształcenie podstawowe.

### 3. Wyniki badań empirycznych

W pierwszym pytaniu kwestionariusza ankiety poproszono respondentów o wyrażenie opinii czy firma rodzinna jest lepszym pracodawcą niż przedsiębiorstwo nierodzinne? Uzyskane odpowiedzi zaprezentowano na rysunku 2.



Rys. 2. Opinia respondentów na temat tego, czy przedsiębiorstwo rodzinne jest lepszym pracodawcą niż przedsiębiorstwo nierodzinne

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Jak wskazują dane zawarte na rysunku 2 zdaniem przeszło połowy ankietowanych (57%) przedsiębiorstwo rodzinne jest lepszym pracodawcą niż pozostałe firmy. Zdecydowaną opinię w tym zakresie wyraziło 17% respondentów. Przeciwnego zdania było 16% badanych, zaś 27% badanych nie miało w tej kwestii zdania.

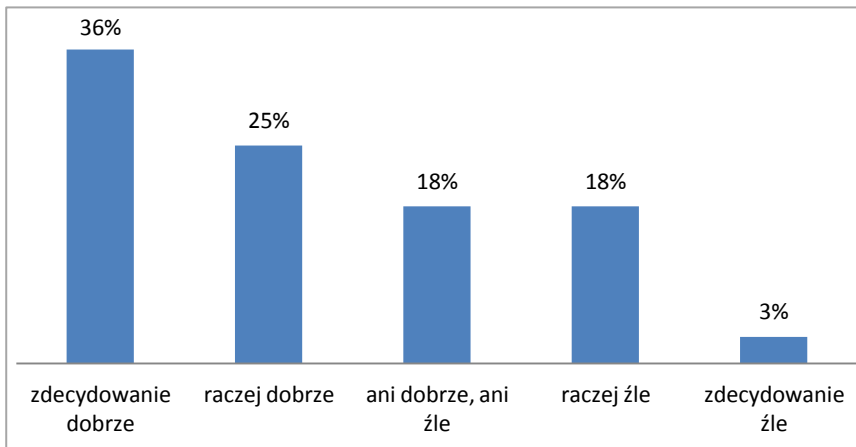
Respondenci wskazywali także, czy posiadają doświadczenie związane z pracą w przedsiębiorstwie rodzinnym (rys. 3). Zgodnie z analizą danych stwierdzić można, iż zdecydowana większość ankietowanych (93%) posiadała wcześniejsze doświadczenie w pracy w przedsiębiorstwie rodzinnym. Kontynuacja zatrudnienia w tego typu przedsiębiorstwie może wynikać z pozytywnych wcześniejszych doświadczeń w tym zakresie. Zaledwie 7% respondentów nie posiadała takiego doświadczenia. Odnotować jednak należy, że odpowiedzi tej udzieliły osoby mające krótki staż zawodowy, od 0 do 2 lat.



Rys. 3. Opinia dotycząca doświadczenie w pracy w przedsiębiorstwie rodzinnym

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Pracownicy analizowanego przedsiębiorstwa zostali poproszeni o ocenę firmy na tle innych przedsiębiorstw rodzinnych, w których wcześniej pracowali. Strukturę udzielonych odpowiedzi przedstawia rysunek 4.

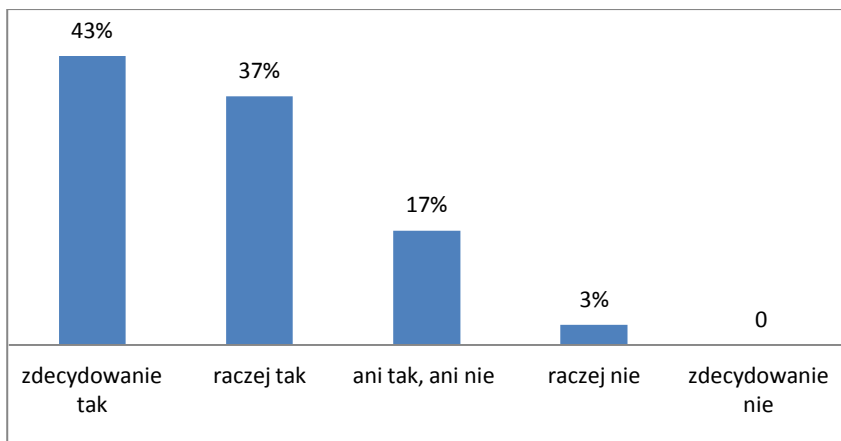


Rys. 4. Ocena przedsiębiorstwa X na tle innych przedsiębiorstw rodzinnych w opinii respondentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

W ocenie ankietowanych przedsiębiorstwo X wypada dobrze (61%) na tle innych przedsiębiorstw rodzinnych funkcjonujących na rynku. Zdecydowanie dobrze podmiot oceniło 36% ankietowanych. Przeszło co piąty z respondentów (21%) wyraził jednak odmienne zdanie, 18% badanych nie wyraziło w tej kwestii zdania.

Ankietowani ocenili także swoje zadowolenie z pracy w badanym przedsiębiorstwie. Udzielone odpowiedzi przedstawia rysunek 5.



Rys. 5. Opinie dotyczące zadowolenia z pracy w przedsiębiorstwie X

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Zdecydowana większość respondentów (80%) jest zadowolonych z pracy w przedsiębiorstwie rodzinnym X. Jest ono niejako konsekwencją pozytywnego postrzegania przedsiębiorstwa jako pracodawcy w stosunku do innych podmiotów.

Respondenci zostali poproszeni również o wyrażenie swojej opinii w stosunku do przedstawionych sformułowań (tab. 3). Jak wskazują dane zawarte w tabeli 3 respondenci w umiarkowanym stopniu zgadzają się z wybranymi stwierdzeniami. W największym stopniu ankietowani zgodzili się ze stwierdzeniem, że zarząd dąży do rozwoju firmy (średnia arytmetyczna 3,47; dominanta 4). Ankietowani, w ich ocenie nie są osobiście zaangażowani w zmiany zachodzące w firmie. Respondenci wskazali, że trudno powiedzieć czy ich pomysły są rozważane przez przełożonych podobnie jak trudno im było wskazać czy mają możliwość rozwoju w przedsiębiorstwie. Z jednej strony może to wynikać z niewielkiego doświadczenia w analizowanym przedsiębiorstwie, z drugiej zaś z wyższych ambicji wraz ze wzrostem wykształcenia.



Tab. 3. Ocena wybranych stwierdzeń dotyczących przedsiębiorstwa X

Stwierdzenia	X	M <sub>e</sub>	D <sub>o</sub>
Zarząd dąży do rozwoju firmy	3,47	4	4
Jestem osobiście zaangażowany w zmiany zachodzące w firmie	2,23	2	1
Moje pomysły są rozważane przez przełożonych	2,3	2	3;2
Mam możliwość rozwoju w przedsiębiorstwie	2,83	3	3
Firma respektuje moje życie rodzinne/osobiste	2,77	3	3

X – średnia arytmetyczna; M<sub>e</sub> – mediana, D<sub>o</sub> - dominanta

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

W pytaniu kolejnym ankietowanych poproszono o ocenę poszczególnych aspektów związanych z pracą w przedsiębiorstwie X. Analizę odpowiedzi przedstawia tabela 4.

Tab. 4. Ocena wybranych aspektów związanych z pracą w przedsiębiorstwie X

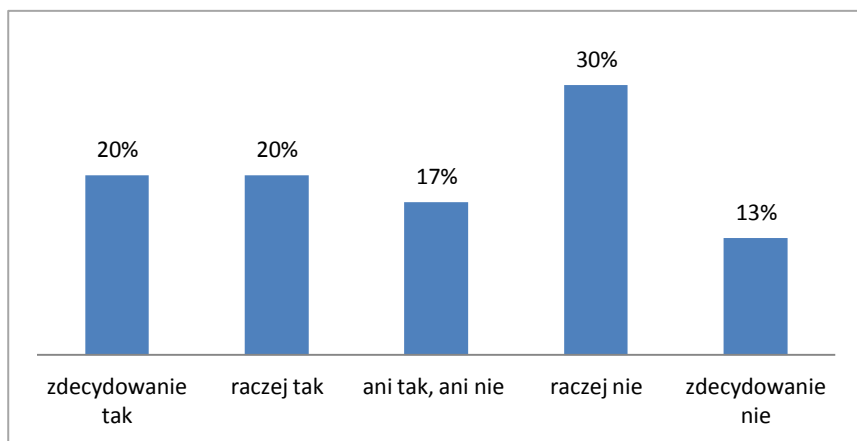
Wybrane aspekty pracy	X	M <sub>e</sub>	D <sub>o</sub>
Profesjonalizm przełożonych	3,33	3	4
Atmosfera w pracy	3,87	4	4
Szkolenia oferowane przez firmę	3,13	3	3
Poziom wynagrodzenia	3,77	4	4
Współpraca zespołowa	3,03	3	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Ankietowani dość dobrze ocenili wybrane aspekty związane z pracą w analizowanym przedsiębiorstwie. Najwyżej oceniona została atmosfera panująca w firmie (średnia arytmetyczna 3,87). Zdecydowana większość respondentów ocenia ją bardzo dobrze lub dobrze (łącznie 19 osób). Kategorią, która została dobrze oceniona przez respondentów był poziom wynagrodzenia. Bardzo dobrze i dobrze oceniło go 67% ankietowanych. Satysfakcjonujące wynagrodzenie przekłada się na poziom zaangażowania pracowników w sprawy firmy, jak również poziom zadowolenia z pracy. Kwestia ta została źle oceniona przez dwie osoby, które posiadają wyższe wykształcenie, co może wiązać się z ich większymi oczekiwaniami finansowymi. Trudną kwestią okazała się możliwość szkoleń oferowanych dla pracow-

ników przez pracodawcę. Zdecydowana większość ankietowanych miała trudności z oceną tej kwestii. Niezwykle ważna w każdej firmie jest współpraca zespołowa. Wśród ankietowanych uzyskała ona zróżnicowane oceny. Dobrze współpracę zespołową oceniło 30% osób, jednocześnie przeciwstawnej odpowiedzi udzieliło 27% ankietowanych.

Pracownicy przedsiębiorstwa rodzinnego X zostali poproszeni także o ocenę własnych perspektyw rozwojowych. Zapytano, czy wykorzystują posiadane kwalifikacje w analizowanym przedsiębiorstwie. Uzyskane wyniki zobrazowano na rysunku 6.



Rys. 6. Opinie respondentów na temat wykorzystywania posiadanych kwalifikacji w badanym przedsiębiorstwie

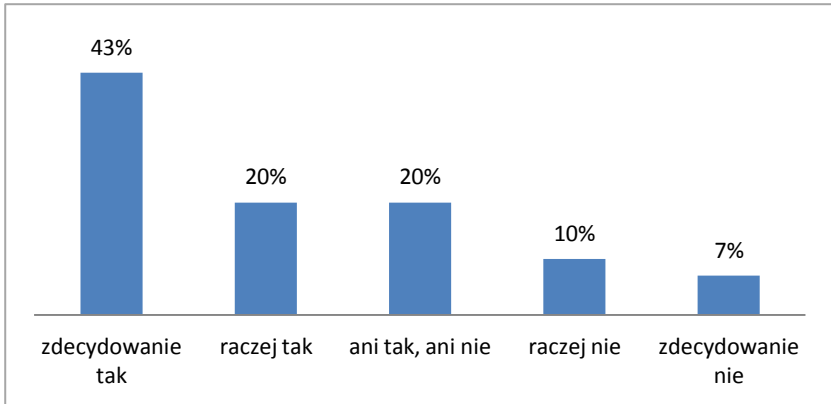
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Ankietowani we wskazanym pytaniu wskazali, iż raczej nie i zdecydowanie nie wykorzystują posiadanych kwalifikacji w przedsiębiorstwie X (łącznie 43% respondentów). Może być to związane z opisanymi wcześniej: brakiem możliwości rozwoju, brakiem szkoleń oferowanych przez firmę a także nierespektowaniem pomysłów pracowników. Przeciwstawnej odpowiedzi udzieliło 40% badanych. 17% ankietowanych nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi.

W ostatnim pytaniu kwestionariusza ankiety respondenci zostali poproszeni o ocenę sposobu awansowania pracowników w przedsiębiorstwie X. Ich opinię zaprezentowano na wykresie 7.

Zdecydowana większość respondentów (63%) uważa, iż proces awansowania w firmie przebiega w sposób odpowiedni. W tym aż 43% ankietowanych wskaza-

ło, że zdecydowanie zgadza się z tą opinią. Odmiennie zdanie wyraziło 17% badanych, zaś co piąty nie potrafił udzielić jednoznacznej odpowiedzi w tym zakresie.



Rys. 7. Opinie respondentów na temat sposób awansowania pracowników w badanym przedsiębiorstwie

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Podsumowując całość przeprowadzonych badań należy stwierdzić, iż przedsiębiorstwo X zarówno pod względem funkcjonowania, jak i zatrudnienia wypada dobrze. Pracownicy pozytywnie oceniają nie tylko atmosferę panującą w miejscu zatrudnienia, relacje z właścicielami, możliwość wykorzystania posiadanych kompetencji, ale również poziom wynagrodzenia i sposób awansowania pracowników firmie.

## Podsumowanie

Szczegółowa analiza danych zebranych podczas badania ankietowego dotycząca opinii pracowników przedsiębiorstwa X na temat funkcjonowania oraz zatrudnienia w przedsiębiorstwie rodzinnym pozwoliła na sformułowanie następujących wniosków:

- pracownicy przedsiębiorstwa X wyrażają dobrą opinię na temat funkcjonowania oraz zatrudnienia w strukturach przedsiębiorstwa rodzinnego;
- w opinii przeszło połowy ankietowanych pracowników (57%) przedsiębiorstwo rodzinne jest lepszym pracodawcą w odniesieniu do pozostałych podmiotów funkcjonujących na rynku;

- 80% ankietowanych pracowników jest zadowolonych z pracy w przedsiębiorstwie rodzinnym X; ponad połowa ankietowanych wskazała, że w przedsiębiorstwie panuje dobra atmosfera pracy; z drugiej jednak strony pracownicy dostrzegają także, że ich pomysły nie są brane pod uwagę;
- pracownicy przedsiębiorstwa X widzą jedynie niewielkie szanse na swój rozwój zawodowy w firmie – 43% ankietowanych wskazało, że nie wykorzystuje swoich kwalifikacji zawodowych.

Zdaniem ankietowanych pracowników przedsiębiorstwa rodzinnego X, firmy rodzinne na tle innych przedsiębiorstw funkcjonujących na rynku wypadają korzystniej. Ich społeczny odbiór jest pozytywny. W ogólnej ocenie pracowników przedsiębiorstwo jest dobrym pracodawcą, zarówno pod względem relacji pracownika z właścicielem, wynagrodzenia czy też sposobu awansowania. Pracownicy dostrzegają także, że zarząd dąży do rozwoju przedsiębiorstwa, co daje nadzieję na lepsze prosperowanie podmiotu a zatem lepszą pozycję na rynku.

W oparciu o wyniki badań empirycznych można jednak zarekomendować wprowadzenie udoskonaleń:

- właściciel przedsiębiorstwa X powinien przywiązać większą uwagę do rozwoju swoich pracowników, co może skutkować większym zaangażowaniem w powierzane obowiązki; inwestycje w szkolenia pracowników, co w rezultacie powinny poprawić kompetencje kadry pracowniczej;
- przedsiębiorstwo X powinno także podkreślać w relacjach ze swoimi interesariuszami rodzinny charakter przedsiębiorstwa.

Z naukowego punktu widzenia, w kontekście wyników przeprowadzonego przeglądu literatury oraz badań empirycznych ważnym zagadnieniem wymagającym dalszych analiz byłaby ocena przedsiębiorstwa rodzinnego jako pracodawcy w zależności od poziomu sukcesji.

## Literatura

1. Astrachan J.H., Zellweger T. (2008), *Performance of family firms: A literature review and guidance for future research*, *Zeitschrift für KMU und Entrepreneurship* 56, pp. 1–22.
2. Bartczak K. (2018), *Cechy firmy rodzinnej*, *Przedsiębiorczość i Zarządzanie* 7, s. 71–83.
3. Budzisz B., Urban W., Wasiluk A. (2008), *Stymulowanie rozwoju przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
4. Donnelley R.G. (2002), *The Family Business*, w: Aronoff C.E., Astrachan J.H., Ward J.L. (red.), *Family Business Sourcebook*, Family Enterprise Publishers, Georgia.

5. Harms H. (2014), *Review of Family Business Definitions: Cluster Approach and Implications of Heterogeneous Application for Family Business Research*, International Journal of Financial Studies 2, pp. 280-314.
6. KPMG w Polsce (2014), *Barometr firm rodzinnych. Z optymizmem w przyszłość*, sierpień.
7. Lewandowska A., Więcek-Janka E., Hadryś-Nowak A., Wojewoda M., Klimek J. (2016), *Model 5 Poziomów Definicyjnych Firm Rodzinnych. Podstawy metodyczne i wyniki badań firm rodzinnych w Polsce*, Instytut Biznesu Rodzinnego, Poznań.
8. Martyniuk O. (2013), *Funkcjonowanie polskich przedsiębiorstw rodzinnych w okresie spowolnienia gospodarczego*, Zarządzanie i Finanse nr 2, s. 241- 254.
9. O'Boyle E.H., Pollack J.M., Rutherford M.W. (2012), *Exploring the relation between family involvement and firms' financial performance: A meta-analysis of main and moderator effects*, Journal of Business Venturing 27, pp. 1–18.
10. Stawicka E. (2010), *Firmy rodzinne jako przykład przedsiębiorstw zarządzanych przez wartości, ich sens i znaczenie*, Zeszyty Naukowe SGGW w Warszawie. Problemy Rolnictwa Światowego 2, s. 110-118.
11. Sułkowski Ł. (2011), *Definicje i typologie małych firm rodzinnych – wnioski z badań*, Przedsiębiorczość i Zarządzanie 6, s. 9-22.

## Family business as a place of work and development of career

### Abstract

Family enterprises are a characteristic group of business entities that connect the family sphere with business activities. It causes that these entities are very diverse. The most important criteria characterizing family enterprises are ownership, management and family involvement in the enterprise's activity as well as subsequent succession to subsequent generations. It is noted that due to their family nature, such entities are the source of ethical action, they shape teamwork skills, sensitivity to the needs of others, as well as a sense of community and loyalty.

The aim of the article is to systematize knowledge about family enterprises and to get the opinions of employees of a selected company on the functioning of this type of entities as employers.

Based on the analysis of literature and source materials, the definitions of a family enterprise were established. The aspect of family enterprises as employers was also analyzed - questionnaire surveys were carried out in a group of 30 employees of the X company.

## **Keywords**

management, family enterprise, professional career, work