

**Mariola Grzybowska-Brzezińska,
Adam Rudzewicz, Sylwia
Leszczyńska**

**Osobowość i kompetencje
bezrobotnych w aspekcie ich
aktywizacji zawodowej**

Zeszyty Naukowe Ostrołęckiego Towarzystwa Naukowego 28, 214-225

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych oraz w kolekcji mazowieckich czasopism regionalnych mazowsze.hist.pl.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

*Mariola Grzybowska-Brzezińska**

*Adam Rudzewicz***

*Sylvia Leszczyńska****

OSOBOWOŚĆ I KOMPETENCJE BEZROBOTNYCH W ASPEKCIE ICH AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ

PERSONALITY AND SKILLS OF THE UNEMPLOYED IN TERMS OF THEIR PROFESSIONAL ACTIVATION

Wstęp

W strukturze społeczeństwa w Polsce zwiększa się liczba osób studiujących, posiadających wykształcenie wyższe, zdobywających kompetencje i kwalifikacje, jednak coraz większym problemem jest zjawisko bezrobocia. Ma ono negatywne skutki społeczne i ekonomiczne, związane z obniżeniem własnej samooceny osób bezrobotnych i wiary w to, że można poprawić swoje warunki życia. Wydłużający się okres bezrobocia może ponadto doprowadzić do poważnych problemów rodzinnych czy nawet depresji i bezdomności. Jedną z instytucji, której głównym zadaniem jest walka z bezrobociem jest Urząd Pracy działający na szczeblach wojewódzkich i regionalnych. Misją instytucji i agencji rządowych wspierających rynek pracy jest dążenie do poprawy sytuacji na lokalnym, wojewódzkim czy krajowym rynku pracy oraz troska o rozwój postaw, kwalifikacji i umiejętności mieszkańców, co pozwoliłoby im na znalezienie odpowiedniej pracy oraz złagodziło negatywne skutki bezrobocia. Misja ta realizowana jest poprzez pośrednictwo pracy, doradztwo, szkolenia, usługi informacyjne, finansowe i administracyjne. Oferowane formy wsparcia można podzielić na aktywne (prace interwencyjne, staże, szkolenia, środki na założenie własnej działalności gospodarczej) i bierne (zasiłki dla osób bezrobotnych). Artykuł jest poświęcony jednej z form wsparcia bezrobotnych, a mianowicie możliwości założenia własnej działalności gospodarczej.

* dr hab. inż., Katedra Analizy Rynku i Marketingu, Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie.

** dr inż., Katedra Analizy Rynku i Marketingu, Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie.

*** mgr, Katedra Analizy Rynku i Marketingu, Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie.

Celem rozważań prowadzonych w artykule jest analiza posiadanych przez bezrobotnych kompetencji i cech osobowościowych, które są pomocne w uzyskaniu wsparcia finansowego na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, a następnie prowadzeniu z sukcesem własnej firmy. W tym celu przeprowadzono, w kwietniu 2013 roku, ankietę w grupie osób prowadzących własną działalność gospodarczą, które przed jej założeniem posiadały status osób bezrobotnych.

Formy aktywizacji bezrobotnych

Bezrobocie to skutek braku równowagi między popytem i podażą na rynku pracy, zaś osoba bezrobotna to człowiek, który chce pracować i nieustannie poszukuje zatrudnienia, ale nie może go znaleźć przy obowiązujących stawkach płac. Istnieje wiele przyczyn takiego stanu, jak chociażby problemy ekonomiczne danego kraju, zły system kształcenia czy postęp techniczny.

Za osobę bezrobotną, zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, uznaje się osobę niezatrudnioną i niewykonującą innej pracy zarobkowej, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, nieuczącą się w szkole, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego w powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej¹. Osoby uznane za bezrobotne mogą liczyć na wsparcie państwa, które dąży do wzrostu zatrudnienia, a tym samym do ograniczenia bezrobocia oraz do zwiększenia spójności społecznej, gospodarczej i przestrzennej².

Urząd Pracy oferuje różne formy wsparcia osób bezrobotnych. Głównym celem jego działania jest zwiększenie aktywności bezrobotnych w poszukiwaniu pracy oraz skrócenie czasu pobierania zasiłków³. Instrumenty wsparcia oferowane na rynku pracy można podzielić na aktywne i bierne. W biernych formach wsparcia można wskazać zasiłek dla bezrobotnych, który stanowi pomoc dla osób, które nie mają odpowiedniej dla siebie propozycji pracy, robót publicznych czy też prac interwencyjnych. Na wsparcie to mogą liczyć również osoby, które przez ostatni rok przed zarejestrowaniem w urzędzie pracowały. Osoby z prawem do zasiłku wykazują niższą aktywność w stosunku do osób bez takiego prawa. Osoby bez prawa do zasiłku mogą liczyć na czynne wsparcie urzędu⁴. Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu to głównie⁵ pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe, prace interwencyjne i roboty publiczne, staże, szkolenie i przekwalifikowywanie bezrobotnych, przyznawanie zasiłku

¹ Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2008, nr 69, poz. 415, art. 2, ust. 2.

² Załącznik do uchwały Nr 138/2012 Rady Ministrów z dnia 21 sierpnia 2012 r., *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012–2014*, s. 18–20.

³ A. Żakiewicz, *Reintegracja społeczna i zawodowa podopiecznych systemu pomocy społecznej*, Kraków 2009, s. 72–73.

⁴ J. Boratyński, B. Dudek, G. Morkis, *Obsługa klienta: Prawo pracy, higiena pracy*, Warszawa 2003, s. 77–78.

⁵ J. Ostaszewski, *Bezrobocie w Polsce*, Warszawa 2006, s. 427.

szkoleniowego, prace społecznie użyteczne, aktywizacja zawodowa absolwentów, otrzymywanie dodatku aktywizacyjnego, programy specjalne dla osób młodych bądź kobiet, pożyczki i bezzwrotne wsparcie finansowe na utworzenie i rozwój małych przedsiębiorstw oraz doposażenie stanowisk pracy dla osób bezrobotnych.

Bardzo popularna formuła aktywizacji zawodowej bezrobotnych to możliwość założenia wiosek tematycznych, które w Polsce tworzone są z reguły przez mieszkańców, jako inicjatywy oddolne, lub przez stowarzyszenia, które później wspierają ich działanie i dalszy rozwój. Finanse pozyskiwane na ten cel pochodzą z różnego rodzaju dostępnych funduszy: Fundusz Inicjatyw Obywatelskich, fundusze norweskie, fundusze szwajcarskie, środki Lokalnych Grup Działania i inne. Nie ma jednolitego systemu wsparcia dla twórców wiosek tematycznych z poziomu samorządu i kraju. Tworzenie i funkcjonowanie wiosek tematycznych, to proces zależny od mieszkańców wsi, od ich zapału, pomysłowości i konsekwencji w działaniu.

Kolejną formą aktywizacji bezrobotnych jest możliwość powołania spółdzielni socjalnej, która łączący cechy przedsiębiorstwa oraz organizacji pozarządowej (przedsiębiorstwo społeczne). Członkami spółdzielni socjalnej muszą być, co najmniej w 50 proc., osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Ustawowo celem spółdzielni jest powrót do uregulowanego życia społecznego i aktywności na rynku pracy jej członków. Spółdzielnia socjalna, jako rodzaj spółdzielni pracy, opiera się na zasadzie osobistego świadczenia pracy przez jej członków. Instytucja spółdzielni socjalnej została w Polsce wprowadzona ustawą z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która jednocześnie zmieniła ustawę z 16 września 1982 roku – Prawo spółdzielcze. Aktualną podstawą prawną dla działania spółdzielni socjalnych jest ustawa z 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych.

Jak wspomniano we wstępie, istotą artykułu jest analiza skuteczności aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w aspekcie rozpoczęcia przez nich działalności gospodarczej i wskazanie cech osobowości osób, które podjęły trud bycia przedsiębiorcą. Osoba bezrobotna zarejestrowana może otrzymać około 20 000 zł bezzwrotnej dotacji na stworzenie własnej działalności gospodarczej, jeśli będzie ona prowadzona przez co najmniej 12 miesięcy. Kwota, jaką można otrzymać maksymalnie to sześciokrotność średniej płacy kwartalnej. Bezrobotny, aby ubiegać się o możliwość pozyskania wsparcia finansowego, powinien przysłać działalność rozpocząć w branży wytwórczej, usługowej, handlowej lub budowlanej, która prowadzona powinna być w sposób ciągły i w celu zarobkowym⁶.

Bezrobotny ubiegający się o środki z urzędu powinien wziąć udział w szkoleniach o tematyce prowadzenia własnego biznesu. Trwają one od trzech do pięciu tygodni. Przeprowadzone szkolenia są przepustką do prowadzenia własnej firmy, gdyż pozwalają na zapoznanie się z informacjami na temat wypełniania wniosków, obliczania podatków czy zysków z działalności. Tym samym zwiększają szanse przetrwania nowego podmiotu na rynku. Ponadto, bezrobotny może uzyskać usługi konsultingowe, w trakcie których oceniane są jego możliwości i predyspozycje do prowadzenia działalności.

⁶ B. Lisowska, *Jak zacząć działalność gospodarczą za dotację z urzędu pracy*, „Dziennik Gazeta Prawna” 2012, nr 226, s. 14.

Osoby bezrobotne posiadające dobry pomysł na biznes mogą pozyskać pomoc z Unii Europejskiej w formie bezzwrotnej dotacji, a także niskooprocentowanej pożyczki. Pomoc bezzwrotna przysługuje jednak nie wszystkim, lecz wyłącznie osobom, które zostały uznane za znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Należą do nich osoby długotrwale bezrobotne, kobiety po urodzeniu dziecka, osoby przed 25 rokiem i po 45 roku życia bądź osoby zamieszkujące na wsi. Jest to forma wsparcia, która ma pozwolić im na aktywizację i rozwój. Pieniądże te można przeznaczyć na rozpoczęcie dowolnej działalności (wyłączając sektor rybołówstwa i działalność rolniczą powiązaną z przetwórstwem i wprowadzaniem w obrót produktów rolnych), a wsparcie powinno dotyczyć głównie wydatków na środki obrotowe i wydatki inwestycyjne⁷.

Kompetencje i wiedza przedsiębiorców

Nowoczesnej organizacji potrzeba takich pracowników i kierowników, którzy umożliwią osiągnięcie strategicznych celów. Kompetencje pracowników, ich doświadczenie i motywacja są najważniejszym zasobem współczesnej organizacji⁸. Według M. Armstronga⁹ kompetencje to:

- potencjał, który przyczynia się do osiągnięcia określonych wyników,
- wymiar behawioralny mający wpływ na efekt pracy,
- dowolna cecha indywidualna, którą można mierzyć po to, aby wyraźnie rozróżnić działanie skuteczne od działania nieskutecznego,
- zdolności i możliwości niezbędne do dobrego wykonania pracy,
- wszelkie związane z pracą cechy osobowości, umiejętności i wartości,
- działania, zachowania i wyniki, jakimi dana osoba winna się wykazać.

Claude Levy-Leboyer¹⁰ stwierdza, iż kompetencje nie ograniczają się tylko do jednej zdolności, niezależnie od tego, jak dobrze byłaby ona zdefiniowana. Są to ustalone zbiory wiedzy i umiejętności, typowych zachowań, standardowych procesów, sposobów rozumowania, które można zastosować bez nowego uczenia się. Kompetencje odwołują się do zadań lub warunków pracy i do regulacji, do jakiej zdolny jest pracownik między środowiskiem pracy i swoją działalnością. Kompetencje to nie tylko wiedza, jaką człowiek zdobywa w trakcie kształcenia i zdobywania doświadczenia zawodowego. Są to także umiejętności praktycznego ich wykorzystania podczas rozwiązywania problemów, z jakimi spotyka się pracownik w życiu zawodowym. Duże znaczenie mają również cechy indywidualne, które warunkują w dużej mierze sukces na danym stanowisku.

⁷ Ibidem, s. 1, 4.

⁸ A. Nowocień, *Wybrane problemy zarządzania kadrami w warunkach zmieniającego się otoczenia*, w: *Problemy współczesnej praktyki zarządzania*, pod red. naukową S. Lachiewicza, t. 1, Łódź 2007, s. 411–412.

⁹ M. Bugdol, *Zarządzanie przez jakość. Zagadnienia społeczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2003, s. 54.

¹⁰ C. Levy-Leboyer, *Kierowanie kompetencjami*, Warszawa 1997, s. 19.

Osobowość każdego człowieka to trwała struktura powiązanych ze sobą cech psychologicznych i fizycznych, które decydują o specyficznych formach przystosowania się do otoczenia i zachowaniu danej jednostki. Jest ona odwzorowaniem najgłębszej natury człowieka, przez co pokazuje jego indywidualność i wyróżnia go od innych ludzi. Osobowość jednostki zależy przede wszystkim od dziedziczonych genów, ale może być także kształtowana przez otoczenie. Oceniana jest natomiast na podstawie reakcji na dane problemy w określonych warunkach. Pozwala to ocenić, czy dana osoba ma osobowość silną czy też uległą. Ma także znaczący wpływ na poziom inteligencji danej osoby, jej motywację, wzorce osobowe i sprawność umysłu. Natomiast zdolność do działania określana jest jako umiejętność reagowania, analizowania, spostrzegania i rozumowania. Pokazuje jak człowiek reaguje w danej sytuacji na określony problem i w jaki sposób sobie z nim radzi. Tak więc zarówno zdolność do działania, jak i osobowość w dużej mierze decydują o zachowaniu człowieka w miejscu pracy, o jego sukcesie oraz możliwościach rozwoju¹¹.

Kompetencje, według Grzegorza Filipowicza¹², można podzielić na: osobiste, społeczne, specjalistyczno-techniczne oraz menadżerskie. Kompetencje osobiste związane są z indywidualnym podejściem do realizacji określonych działań, a ich poziom decyduje o ogólnej jakości wykonywania powierzonych zadań – rzetelności i szybkości ich realizacji. Kompetencje społeczne mają największy wpływ na relacje z innymi ludźmi. Decydują one w głównej mierze o skutecznym porozumiewaniu się i współpracy. Specjalistyczno-techniczne kompetencje są związane z zadaniami powierzonymi danej grupie stanowisk. Odnoszą się zatem do specyficznych zakresów wiedzy i umiejętności, co wpływa na efektywność realizowanych działań, które wiążą się ze specyfiką wykonywanej funkcji czy obejmowanym stanowiskiem. Ostatnie, kompetencje menadżerskie związane są z zarządzaniem pracownikami. Decydują one o sprawności funkcjonowania podległego obszaru, a swoim zakresem obejmują chociażby kierowanie czy organizację pracy.

Kompetencje można również podzielić ze względu na ich typ, a więc na następujące grupy:

- kompetencje związane z wiedzą – dotyczą one konkretnych zadań w ramach danego zawodu czy stanowiska, a wiążą się z tym, czego pracownik nauczył się od tej pory i tym, co może zastosować w danej sytuacji,
- kompetencje związane z uzdolnieniami – największe znaczenie ma tu potencjał i możliwość rozwoju pracownika i jest są one tym większe, im bardziej firma nastawiona jest na rozwój i możliwość zmian w reakcji na zmiany otoczenia,
- kompetencje związane umiejętnościami i zdolnościami – wiążą się z czynnikami potrzebnymi do osiągnięcia sukcesu, a więc znaczenia nabierają tu kompetencje umysłowe, organizacyjne, interpersonalne, techniczne czy przywódcze,
- kompetencje związane ze stylem działania – to od nich zależy, w jaki sposób zostaną określone cele, jak planowane będzie działanie i zgodnie z jakimi zasadami mają zostać osiągnięte najistotniejsze założenia,

¹¹ J. Penc, *Zachowania organizacyjne w przedsiębiorstwie. Kreowanie twórczego nastawienia i aspiracji*, Warszawa 2011, s. 96–97.

¹² G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Warszawa 2004, s. 36–40.

- kompetencje fizyczne – odnoszą się do fizycznych możliwości niezbędnych na danym stanowisku pracy, a więc są to zdolności psychofizyczne, sprawność fizyczna i wyczulenie zmysłów,

- kompetencje związane z zasadami i wartościami – zależą od każdej jednostki indywidualnie, w zależności od tego, jakimi zasadami kieruje się ona w życiu, co ma dla niej znaczenie oraz jakie są jej role życiowe,

- kompetencje związane z zainteresowaniami – mają istotny wpływ na rodzaj wykonywanej pracy i sprawiają, iż dana osoba postępując zgodnie z nimi osiąga wyższą efektywność i zadowolenie z tego co robi,

- kompetencje związane z osobowością – zależą od cech osobowości i mają wpływ na sposób i jakość wykonywanych zadań, relacje z otoczeniem czy pracę zespołową¹³.

Z przedstawionego zestawienia wynika, iż kompetencje pracownika to nie tylko świadectwa i dyplomy czy też przeszłe dokonania w życiu zawodowym. Poziom kompetencji ulega zmianom i zmienne są również możliwości adaptacji pracownika do warunków panujących na rynku pracy, co wymusza wzrost kwalifikacji i umiejętności pracowników.

Osobowość, kompetencje i umiejętności osoby bezrobotnej decydują o skuteczności oferowanych form walki z bezrobociem. Ważnym jest fakt diagnozy potencjalnych uczestników programu w zakresie przedsiębiorczości, co może zwiększyć efektywność inwestycji na rynku pracy jakie realizują m.in. Urzędy Pracy. Sytuacja bezrobotnych, rynek pracy i aktywność instytucji jest zróżnicowana. Ujęcie geograficzne problematyki bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych jest ważnym zagadnieniem, szczególnie w sytuacji różnego rozwoju społeczno-gospodarczego regionów Polski. W artykule podjęto problem aktywizacji zawodowej bezrobotnych, którzy byli wspierani przez działania Powiatowego Urzędu Pracy w Ostrołęce. W ramach realizacji głównego celu realizowano badania metoda wywiadu bezpośredniego z osobami, które podjęły trud tworzenia własnej działalności gospodarczej.

Wyniki badań. Charakterystyka bezrobotnych prowadzących własną działalność gospodarczą

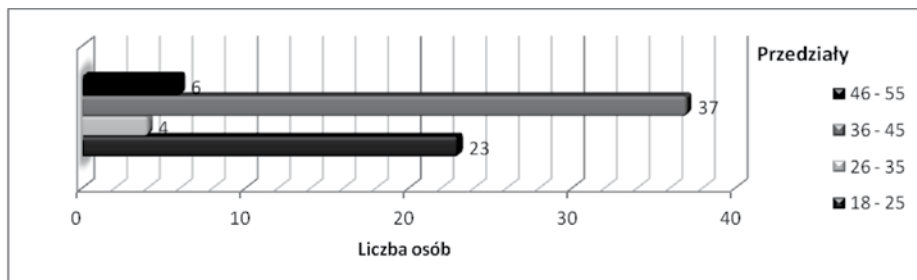
Efektywność pozyskania przez osoby bezrobotne środków wsparcia, jakimi dysponuje Powiatowy Urząd Pracy w Ostrołęce jest uzależniona od wielu czynników. Aby ocenić wagę tych czynników przeprowadzono ankietę wśród 70 osób prowadzących własną działalność gospodarczą, mieszkańców subregionu ostrołęckiego. Były to głównie osoby w przedziale wiekowym 35–45 lat, choć coraz częściej na podjęcie działalności decydowały się osoby młode – od 18 do 25 lat (rys. 1). Ponadto, w badanej grupie osób dominowali mężczyźni (61,4 proc.).

¹³ M. Janiszewska, *Zarządzanie kompetencjami osób drogą do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa*, w: *Teoretyczne i praktyczne aspekty funkcjonowania gospodarki*, pod red. naukową T. Bernata, Szczecin 2009, s. 214.

Działalność gospodarcza najczęściej była podejmowana przez osoby mieszkające w mieście (68 proc. badanych), co sprzyja pozyskaniu klientów, partnerów czy prowadzeniu działalności promocyjnej.

Rysunek 1

Charakterystyka osób prowadzących własną działalność gospodarczą z uwzględnieniem wieku badanych

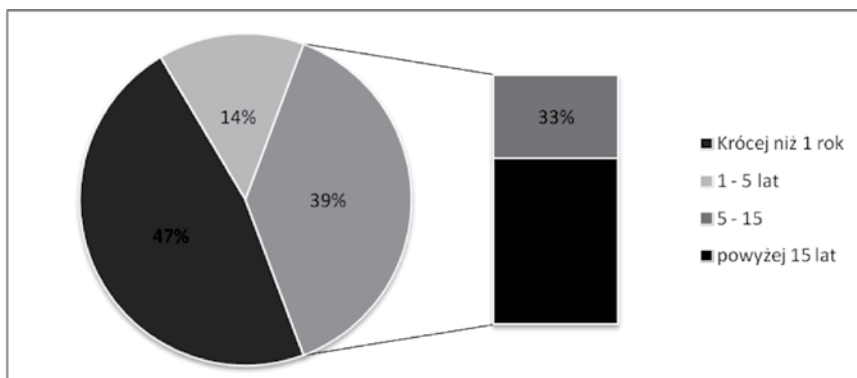


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Wśród osób, które zostały poddane badaniu można zauważyć podział na osoby prowadzące firmę i pozostające bez pracy krócej niż 1 rok (47 proc.) oraz osoby, które były bezrobotnymi ponad 5 lat (39 proc.), (rys. 2). Respondenci przed założeniem firmy, w głównej mierze pozostawali bezrobotnymi w okresie krótkim, co może świadczyć o tym, iż osobom będącym długotrwale bez pracy trudniej podjąć własną działalność. Zniechęceni bowiem długim okresem poszukiwania zatrudnienia nie są skłonni do ryzyka i trudno im podjąć wyzwania formalne i finansowe. Faktem jest zjawisko, w którym osoby bezrobotne, nie mogąc znaleźć zatrudnienia w krótkim czasie, podejmują decyzję o założeniu własnej działalności. Może świadczyć to o ich determinacji, chęci poprawy sytuacji życiowej, niezależności, zdobycia nowych doświadczeń i kwalifikacji.

Rysunek 2

Struktura ankietowanych według okresu, w którym mieli status bezrobotnego



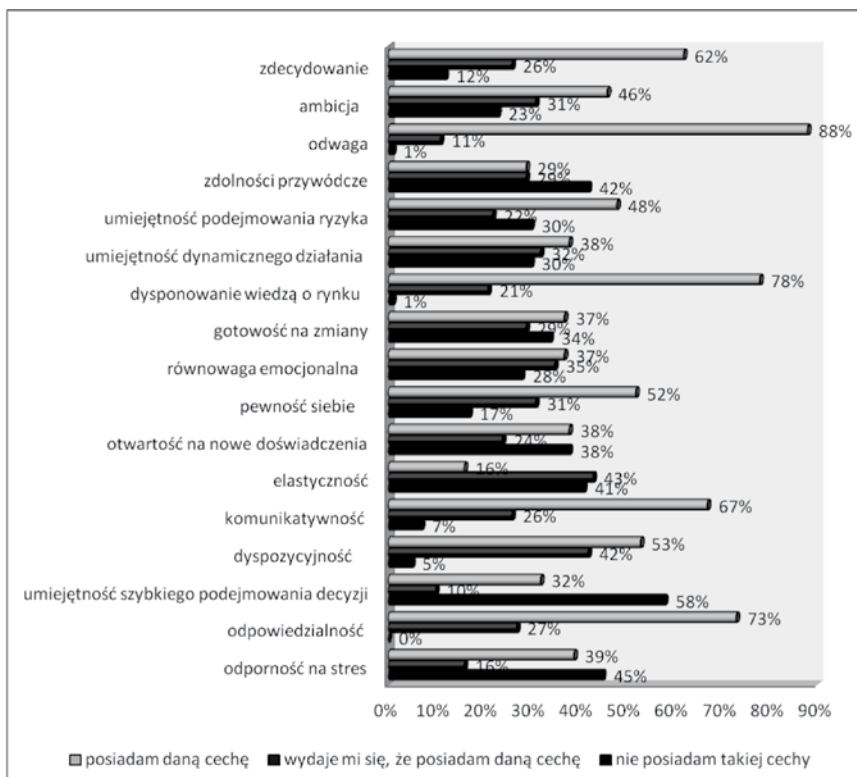
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Spśród ankietowanych 55 osób (79 proc.) to osoby z wykształceniem średnim, głównie technicznym (45 proc.) i zawodowym (23 proc.). Pozostałe osoby posiadały wykształcenie wyższe (13 osób) oraz podstawowe (2 osoby). Bezrobotni z kwalifikacjami zawodowymi czy dyplomem technika częściej decydują się na założenie firmy, łatwiej im bowiem odnaleźć się na rynku pracy i określić, jakimi kompetencjami i kwalifikacjami dysponują oraz w jakiej branży będzie prowadzona działalność.

Kompetencje i osobowość to jedne z czynników decydujących o podjęciu działań w ramach własnego biznesu. Umiejętności, komunikatywność, pewność siebie to atuty osoby przedsiębiorczej. Badani w trakcie wywiadu opisywali cechy, które ich zdaniem można przypisać do ich osoby. Zaprezentowano respondentom 17 atrybutów, które opisywały kompetencje i cechy behawioralne badanych, a ankietowani dokonywali deklaracji posiadania określonej charakterystyki. Na podstawie przeprowadzonych badań można zauważyć, iż ankietowani to przede wszystkim osoby komunikatywne (67 proc.), odważne (88 proc.), zdecydowane (62 proc.), odpowiedzialne (73 proc.), pewne siebie (52 proc.), lubiące podejmować ryzyko (48 proc.) i dysponujące wiedzą o rynku (78 proc.), bowiem większość z badanych osób przyznała, że posiada daną cechę (rys. 3).

Rysunek 3

Kompetencje i cechy osobowości badanych, którzy założyli własną działalność gospodarczą



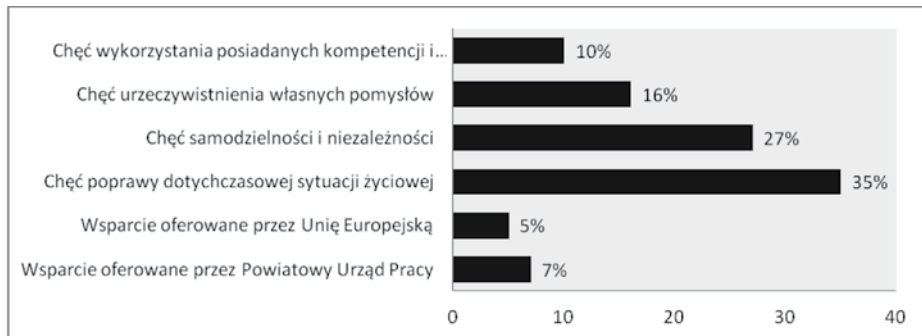
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Wśród respondentów około 40 proc. to osoby działające dynamicznie, w deklaracjach ponad 50 proc. będące dyspozycyjnymi oraz w przypadku 46 proc. ambitne. W deklaracjach respondentów interesujący jest fakt braku odporności na stres, tak wskazało 45 proc. badanych. Pomimo przedsiębiorczych działań, w przypadku opinii 34 proc. respondentów, nie są oni skłonni do zmian, 42 proc. wskazuje, że nie posiada zdolności przywódczych, a 58 proc. nie podejmuje szybko decyzji (rys. 3). W badanej grupie dominowali przedsiębiorcy w wieku od 36 do 45 lat oraz prowadzący działalność dłużej niż 5 lat, ich aktywność zawodowa realizowana była w trudnym gospodarczo okresie i stąd obawa przed decyzjami rynkowymi i innowacjami, które przy braku potencjału rynku mogą być zbyt ryzykowne. Osoby te są mniej elastyczne, a mogą podejmować nowe doświadczenia w pewnych i stabilnych uwarunkowaniach polityczno-gospodarczych.

Biorąc pod uwagę wiek przedsiębiorców, można zauważyć, iż osoby pewne siebie, otwarte na nowe doświadczenia i zmiany, odporne na stres oraz szybko i ryzykownie podejmujące decyzje, to samoocena młodych przedsiębiorców, w wieku od 18 do 35 lat. Osoby starsze charakteryzowały siebie jako znające rynek, umiejące nawiązywać kontakty z ludźmi, zrównoważone emocjonalnie, odpowiedzialne, pewne siebie i wytrwale w dążeniu do celu. W przeprowadzonych badaniach pytano respondentów o motyw wyłożenia własnej firmy. Główny czynnik w opinii badanych to determinacja i chęć poprawy dotychczasowej sytuacji życiowej, tak wskazało 35 proc. ankietowanych (rys. 4).

Rysunek 4

Przesłanki założenia własnej działalności gospodarczej



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

W przypadku 27 proc. respondentów to odwaga, potrzeba samodzielności i niezależności były najważniejszymi przyczynami utworzenia firmy, a dla 16 proc. najważniejszy czynnik to chęć urzeczywistnienia własnych pomysłów. Tylko 7 proc. ankietowanych przyznało, iż do założenia firmy skłoniła ich pomoc oferowana przez Urząd Pracy i w innych okolicznościach nie podjęliby się tego przedsięwzięcia.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, prowadząc własną działalność 58 proc. badanych stwierdziło, iż zyskało poprawę stopy życiowej, 17 proc. nieza-

leżność, a 25 proc. zauważyło własny rozwój. Może to świadczyć również o tym, iż osoby przedsiębiorcze mają potrzebę rozwoju, pogłębiają swoją wiedzę oraz łatwiej adoptują się do sytuacji na rynku. Taka postawa umożliwia tworzenie nowych miejsc pracy oraz poprawę sytuacji na rynku pracy, gdzie z roku na rok zwiększa się liczba osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia. Wykorzystywanie dobrych przykładów może być cenną protekcją i studium przypadku w szkoleniach osób bezrobotnych. Świadomość, że można podjąć wyzwanie i realizować je z sukcesem jest najlepszą formą protekcji i przekonującym do działania czynnikiem.

Podsumowanie

Osoby, które znalazły zatrudnienie, jako przedsiębiorcy prowadzący własną działalność gospodarczą, w głównej mierze posiadały wykształcenie średnie, techniczne bądź zawodowe. Wśród tych osób można wyróżnić dwie grupy. Pierwszą z nich stanowili młodzi przedsiębiorcy w wieku od 18 do 35 lat, pewni siebie, otwarci na nowe doświadczenia i zmiany, odporni na stres oraz szybko i ryzykownie podejmujący decyzje. Drugi segment to osoby starsze, w wieku 36–55 lat, dobrze znające rynek, zrównoważone emocjonalnie, odpowiedzialne, pewne siebie i wytrwałe w dążeniu do celu. Osoby, które odnalazły się w sferze gospodarczej charakteryzuje komunikatywność, odwaga, zdecydowanie, odpowiedzialność, pewność siebie, chęć podejmowania ryzyka i z wiedzą o rynku. Bez wątpienia kompetencje, jakimi charakteryzowali się ankietowani, pomogły im nie tylko w zdobyciu wsparcia finansowego z Urzędu Pracy, ale także w utrzymaniu się na rynku i rozwoju własnej firmy. Nie każda osoba posiada osobowość do podejmowania działalności gospodarczej. Skuteczność szkoleń i inwestycji, jakie podjęli badani będący przedsiębiorcami, ale z doświadczeniami bezrobotnego, jest większa w przypadku tych osób, które wykazują cechy przedsiębiorcze. Aktywizacja zawodowa bezrobotnych, to bardzo trudny aspekt ekonomii społecznej, który jest rozpatrywany na szczeblu polityki regionalnej, krajowej czy europejskiej. Skuteczność programów aktywizacji bezrobotnych to polityka kierowania działań do segmentów odbiorców, którzy mają określone predyspozycje, osobowość i kwalifikacje odpowiednio zidentyfikowane i ukierunkowane na działalność gospodarczą. Mniej aktywni i mniej przedsiębiorczy bezrobotni mogą być członkami spółdzielni socjalnych czy zatrudnieni w ramach wiosek tematycznych, w których dominuje lider i prowadzi zespół osób do aktywnego działania na rynku.

BIBLIOGRAFIA

- Boratyński J., Dudek B., Morkis G. 2003.** *Obsługa klienta: Prawo pracy, higiena pracy*, WSiP, Warszawa.
- Bugdol M. 2003.** *Zarządzanie przez jakość. Zagadnienia społeczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole.
- Filipowicz G. 2004.** *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, PWE, Warszawa.
- Janiszewska M. 2009.** *Zarządzanie kompetencjami osób drogą do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa*, w: *Teoretyczne i praktyczne aspekty funkcjonowania gospodarki*, pod red. naukową Bernata T., Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
- Lemański I. 2006.** *Społeczno-ekonomiczne implikacje bezrobocia*, w: *Zarządzanie i marketing. Zagadnienia wybrane*, pod red. naukową Kurpiewskiego St. T., WSES, Ostrołęka.
- Levy-Leboyer C. 1997.** *Kierowanie kompetencjami*, Poltext, Warszawa.
- Lisowska B. 2012.** *Jak zacząć działalność gospodarczą za dotację z urzędu pracy*, „Dziennik Gazeta Prawna”, nr 226.
- Nowocien A. 2007.** *Wybrane problemy zarządzania kadrami w warunkach zmieniającego się otoczenia*, w: *Problemy współczesnej praktyki zarządzania*, pod red. naukową S. Lachiewicza, t. 1, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź.
- Ostaszewski J. 2006.** *Bezrobocie w Polsce*, SGH, Warszawa.
- Penc J. 2011.** *Zachowania organizacyjne w przedsiębiorstwie. Kreowanie twórczego nastawienia i aspiracji*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa.
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2008, nr 69, poz. 415, art. 2, ust. 2.
- Załącznik do uchwały Nr 138/2012 Rady Ministrów z dnia 21 sierpnia 2012 r., *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012–2014*, s. 18–20
- Żakiewicz A. 2009.** *Reintegracja społeczna i zawodowa podopiecznych systemu pomocy społecznej*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.

STRESZCZENIE

Celem rozważań prowadzonych w artykule jest analiza problematyki aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, w kontekście ich kompetencji i cech osobowościowych. Zagadnienie aktywizacji bezrobotnych powiązane jest ze skutecznością pozyskiwania przez nich wsparcia finansowego na rozpoczęcie działalności gospodarczej, a następnie prowadzeniu z sukcesem własnej firmy. W tym celu przeprowadzono w kwietniu 2013 roku ankietę w grupie osób prowadzących własną działalność gospodarczą, które przed jej założeniem posiadały status osób bezrobotnych.

Respondenci, którzy rozpoczęli własną działalność gospodarczą, to osoby z wykształceniem średnim, technicznym bądź zawodowym. Badani, którzy z sukcesem realizowali się w sferze gospodarczej charakteryzują się komunikatywnością, odwagą, zdecydowaniem, odpowiedzialnością, pewnością siebie, chęcią

podejmowania ryzyka i wiedzą o rynku. Można je opisać jako osoby pewne siebie, otwarte na nowe doświadczenia, posiadające umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi, konsekwentne w realizacji wyznaczanego celu.

SŁOWA KLUCZOWE: bezrobocie, kompetencje, osobowość, działalność gospodarcza

SUMMARY

The aim of the considerations in the article is the analysis held by the people (unemployed) skills and personality that are helpful in obtaining financial support to start their own business, and then running own successful business. For this purpose, conducted a survey in april 2013 in a group of people running their own business, which before the foundation had the status of unemployed.

People who have found employment as entrepreneurs running their own business mainly had secondary education, technical, or professional. People who have found themselves in the economic sphere are characterized by communication, courage, determination, responsibility, confidence, willingness to take risks and knowledge about the market. They can be described as a confident person, open to new experiences, able to establish contacts with people, constantly seeking to target.

KEYWORDS: unemployment, skills, personality, economic activity