

Joanna Moczydłowska

Kompetencje przedsiębiorcze mikroprzedsiębiorcy

Ekonomiczne Problemy Usług nr 34, 388-394

2009

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.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

JOANNA MOCZYDŁOWSKA

Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Białymstoku

KOMPETENCJE PRZEDSIĘBIORCZE MIKROPRZEDSIĘBIORCY

Wprowadzenie

W artykule podejmuję problematykę przedsiębiorczości w kontekście kompetencji przedsiębiorczych. W odniesieniu do mikro i małych przedsiębiorstw traktujemy je jako ściśle powiązane z kompetencjami menedżerskimi, ponieważ właściciele małych jednostek gospodarczych najczęściej sami nimi zarządzają. Celem artykułu jest stworzenie modelu kompetencji przedsiębiorczych, czyli zbioru kompetencji warunkujących sukces osoby, chcącej realizować się zawodowo przez założenie i prowadzenie własnej firmy. Model teoretyczny został skonfrontowany z poglądami studentów kierunku Zarządzanie, czyli opiniami potencjalnych przyszłych przedsiębiorców.

Istota przedsiębiorczości

Problematyka przedsiębiorczości ma charakter interdyscyplinarny i podejmowana jest na gruncie różnych dziedzin i dyscyplin naukowych (głównie zarządzania, ekonomii, psychologii, prawa, socjologii). Skutkuje to bardzo różnym sposobem definiowania przedsiębiorczości, różnym rozłożeniem akcentów dotyczących jej uwarunkowań i przejawów. Jedynie kwestia fundamentalnego znaczenia przedsiębiorczości dla rozwoju gospodarczego i społecznego nie budzi żadnych wątpliwości. Pozostałe zagadnienia, dotyczące istoty przedsiębiorczości, ujmowane są w sposób bardzo niejednoznaczny, stąd uzasadniona jest synteza dorobku naukowego, pozwalająca określić główne trendy w definiowaniu tego pojęcia. Rozstrzygnięcie dylematów definicyjnych wydaje się tu warunkiem koniecznym do realizacji celu artykułu, czyli określenia modelu kompetencji przedsiębiorczych.

W definiowaniu przedsiębiorczości dominują dwa nurty: **psychologiczny** i **ekonomiczny**. Pierwszy z nich traktuje przedsiębiorczość w kategoriach cechy osobowości, zdolności, twórczej postawy, a nawet popędu twórczego¹. Tak rozumiana przedsiębiorczość jest ściśle wiązana z kreatywnością, inicjatywą, aktywnością, innowacyjnością, wyrażaniem

¹ Por. F. Kapusta, *Przedsiębiorczość. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2006, s. 20–22.

własnej indywidualności. Jest ujmowana jako „gotowość i zdolność do podejmowania i rozwiązywania, w sposób twórczy i nowatorski nowych problemów”². Kwestią dyskusyjną pozostaje, czy jest to wrodzona predyspozycja psychiczna, czy raczej postawa nabyta w procesie uczenia się i rozwoju. Zwolennicy wrodzonego charakteru przedsiębiorczości zwracają uwagę, że nawet najbardziej staranny proces edukacji nie gwarantuje posiadania „ducha przedsiębiorczości”³. Przedsiębiorczość traktują jako talent krytyczny, czyli taki, który występuje rzadko, ale jednocześnie wydaje się niezbędny dla funkcjonowania danej społeczności⁴. Spotykamy także pogląd odmienny, eksponujący nabyty charakter przedsiębiorczości: „przedsiębiorczość to twórcza postawa jednostki ludzkiej niewiążąca się z cechami wrodzonymi, lecz wykształconymi przez kulturę”⁵. Zasadne wydaje się kompromisowe rozwiązanie tej kwestii, czyli przyjęcie, że zachowania przedsiębiorcze stanowią domenę osób naturalnie uzdolnionych, które jednocześnie doskonalili swoje wrodzone predyspozycje w szeroko rozumianym procesie uczenia się.

W naukach o zarządzaniu, czy też szerzej – w naukach ekonomicznych – dominuje postrzeganie przedsiębiorczości w kategoriach procesu. Przedsiębiorca poszukuje zmiany, reaguje na nią i wykorzystuje jako okazję, a przedsiębiorczość jest działalnością prowadzącą do rozwoju i tworzenia nowych wartości⁶. Jak podkreśla M. Strużycki: „przedsiębiorczość nie jest sferą działania ideowego, lecz dobrze rozumianym interesem dla każdej przedsiębiorczej jednostki przedsiębiorstwa”⁷. Przedsiębiorczość realizowana jest głównie w jednostkach gospodarczych, choć warto zauważyć, iż miejscami jej występowania mogą być różne organizacje, także non-profit, a nawet gospodarstwa domowe.

Przedsiębiorczość w biznesie przybiera dwie formy: pierwsza polega na odkrywaniu nowego, lepszego sposobu zaspokajania potrzeb klientów (tak rozumiana przedsiębiorczość bywa utożsamiana z innowacyjnością), druga to sytuacja, w której przedsiębiorca-handlowiec nabywa towar na jednym rynku po danej cenie i sprzedaje go na innym rynku po innej cenie. Przedsiębiorca pełni funkcję założyciela przedsiębiorstwa (organizuje firmę), zarządza nim i ponosi ryzyko związane z jego prowadzeniem (ryzyko finansowe, prawne i społeczne). W naukach o zarządzaniu zwraca się także uwagę na przedsiębiorczość jako proces tworzenia, ale jednocześnie proces samoniszczący. Nowe pomysły, nowe działania

² Por. J. Wasilewska, M. Otoka, *Przedsiębiorczość a ubóstwo*, [w:] *Ekonomiczne i społeczne aspekty ubóstwa w województwie podlaskim*, D. Perło (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2007, s. 97.

³ Por. M. Romanowska, *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych na studiach ekonomicznych*, [w:] *Studia ekonomiczne – czy tylko wiedza i umiejętności?*, J. Dietl, Z. Sapijaszka (red.), Wydawnictwo Fundacji Edukacji Przedsiębiorczości, Łódź 2008, s. 151–152.

⁴ Por. S. Chęłpa, *Samorealizacja talentów – możliwości i ograniczenia intrapersonalne*, [w:] *Zarządzanie talentami*, S. Borkowska (red.), Wydawnictwo IPiSS, Warszawa 2005, s. 29.

⁵ Za: J. Wasilewska, M. Otoka, *op.cit.*, s. 97.

⁶ Por. P. Drucker, *Innowacje i przedsiębiorczość*, PWE, Warszawa 1992, s. 30.

⁷ Za: F. Kapusta, *op.cit.*, s. 22.

przedsiębiorcze niszczą stare rynki, dostarczając nowych, korzystnych dla nabywców wartości.

Przedsiębiorczość a kompetencje

Na podstawie syntezy licznych definicji kompetencji, proponujemy przyjąć, że kompetencje **to wszelkie cechy i uprawnienia pracowników oraz organizacji, które wykorzystywane i rozwijane w procesie pracy służą osiągnięciu celów organizacji oraz spójnych z nimi osobistych celów pracowników**⁸. Definicja ta pozwala na szerokie ujęcie kompetencji. Akcentuje, że dotyczą one nie tylko konkretnych pracowników, ale również samych organizacji. Zalicza do części składowych kompetencji zawodowych zarówno wiedzę, umiejętności, doświadczenie jak i zdolności oraz inne predyspozycje osobowościowe pracownika.

Przedsiębiorczość traktowana jest jako kompetencja zaliczana do grupy kompetencji kluczowych, czyli najważniejszych w perspektywie celów danej organizacji lub konkretnej osoby. T. Oleksyn zalicza do kompetencji kluczowych także: wiedzę, doświadczenie i umiejętności, kreatywność i innowacyjność, samodzielność, odpowiedzialność, orientację biznesową, profesjonalizm, decyzyjność, skuteczność i efektywność, komunikatywność, zdolność do współpracy, postępowanie etyczne, inteligencję, kulturę osobistą i kulturę pracy, asertywność⁹. W naszej ocenie są to kompetencje ściśle ze sobą powiązane i w większym lub mniejszym stopniu związane z przedsiębiorczością. Dlatego analiza czynników psychospołecznych warunkujących działania przedsiębiorcze prowadzi do wniosku, iż ujmowanie przedsiębiorczości jako odrębnej kompetencji jest daleko idącym uproszczeniem. Zamiast traktowania przedsiębiorczości jako pojedynczej kompetencji, proponujemy określenie „kompetencje przedsiębiorcze”, a samą przedsiębiorczość definiujemy jako **grupę kompetencji, które – jeśli wykorzystywane są w jednostkach gospodarczych – warunkują efektywne osiągnięcie celów biznesowych**. W powyższej definicji eksponujemy fakt, że przedsiębiorczość znajduje wyraz głównie w postaci założenia i efektywnego prowadzenia przedsiębiorstwa, ale jednocześnie pojęcie to może oznaczać kompetencje wykorzystywane na innych płaszczyznach, w innych obszarach działalności człowieka. Poniżej prezentujemy zestawienie najważniejszych kompetencji przedsiębiorczych wraz z ich opisem uwzględniającym konkretne cechy, umiejętności i wynikające z nich zachowania.

- **Umiejętność podejmowania decyzji** (człowiek potrafi podejmować szybkie i trafne decyzje adekwatne do sytuacji, także w warunkach stresu; nie boi się decyzji ryzykownych; podejmując decyzje korzysta z wiedzy współpracowników).

⁸ Szerzej na ten temat: J. Moczyłowska, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2008.

⁹ Por. T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 43–91.

- **Innowacyjność i twórczość** (posiada zdolności twórcze, pomysłowość, wyobraźnię; czerpie radość z wprowadzania nowatorskich rozwiązań, wykorzystuje intuicję).
- **Otwartość na zmianę** (przewiduje zagrożenia i szanse rozwojowe oraz potrafi z wyprzedzeniem dostosować przedsiębiorstwo do przewidywanych zmian).
- **Odporność na sytuacje trudne** (posiada wysoki poziom odporności psychicznej, wysoki próg tolerancji stresu i frustracji).
- **Komunikatywność** (cechuje go łatwość nawiązywania kontaktów z ludźmi, wzbudzania zaufania, konkretność i rzeczowość w komunikowaniu się).
- **Wysoki poziom dojrzałości emocjonalnej** (człowiek konstruktywnie wyraża emocje, przejawia wysoki poziom zrównoważenia emocjonalnego i samokontroli, jest asertywny).
- **Przywództwo i współpraca** (potrafi tworzyć wizję rozwoju i motywować współpracowników do jej realizacji; łagodzi konflikty, rozwiązuje je przez negocjacje i mediacje, tworzy pozytywne relacje w zespole, trafnie diagnozuje potrzeby współpracowników, dba o kulturę współpracy, umiejętnie buduje swój autorytet).
- **Samoświadomość, pozytywna samoocena** (zna siebie, motywy swojego działania, posiada wysoki poziom motywacji do osiągnięć zakorzeniony w samoakceptacji i pozytywnej samoocenie; przestrzega wysokich standardów etycznych).
- **Motywacja** (potrafi podtrzymywać wysoką wewnętrzną motywację do osiągnięć biznesowych).
- **Wiedza biznesowa** (posiada niezbędną wiedzę dotyczącą rynku i funkcjonowania przedsiębiorstwa we wszystkich jego obszarach, jest otwarty na proces uczenia się).

W odniesieniu do sytuacji mikro i małych przedsiębiorstw, trzeba podkreślić, że właściciel przedsiębiorstwa najczęściej jest jednocześnie osobą, która nim zarządza. Stąd kompetencje przedsiębiorcze obejmują również *świadomość menedżerską*, czyli umiejętność takiego postrzegania przedsiębiorstwa, które łączy percepcję kompleksową z syntezą podstawowych zjawisk w przedsiębiorstwie w celu wykreowania pomysłów na zmiany oraz opracowania realistycznej projekcji tej zmiany¹⁰.

Kompetencje przedsiębiorcze w ocenie studentów kierunku Zarządzanie – przyczynek empiryczny

Badaniami objęto grupę 100 studentów studiów stacjonarnych na kierunku Zarządzanie w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania w Białymstoku Filia w Elku. Uznano, że młodzież ta, z racji profilu zdobywanego wykształcenia, należy do grona osób szczególnie predysponowanych do działań przedsiębiorczych w przyszłości. Celowo wybrano respon-

¹⁰ Szerzej na ten temat: M. Strużycki, *Doskonalenie zarządzania – charakterystyka procesów zmian a świadomość menedżerska*, [w:] *Doskonalenie procesów zarządzania w przedsiębiorstwie a świadomość menedżerska*, M. Strużycki (red.), Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2001, s. 16–18.

dentów, którzy nie mają jeszcze własnych bogatych doświadczeń zawodowych, nie prowadzą własnych firm. Ich wyobrażenia o kompetencjach determinujących działania biznesowe uznano za interesujące poznawczo, ale też ważne w perspektywie przyszłości zawodowej badanych i organizacji procesu dydaktycznego.

Zdecydowana większość badanych (64%) deklaruje, że w przyszłości chciałaby założyć i poprowadzić własną firmę. Za ciekawe uznano, iż największa część z planujących prowadzenie własnej firmy to studenci roku I, a więc ludzie bardzo młodzi. W kolejnych rocznikach studentów spada liczba osób zainteresowanych działalnością gospodarczą. Stawiamy hipotezę, iż przyczyną takiej sytuacji jest rosnąca wraz z upływem czasu samoświadomość studentów. Doświadczają oni nie tylko swoich możliwości, ale także ograniczeń. Lepiej poznają siebie, swoje predyspozycje osobowościowe, preferencje zawodowe i na tej podstawie ostrożniej, ale bardziej dojrzałe planują swoją przyszłość. Być może także poznanie wiedzy przekazywanej im w toku procesu dydaktycznego uświadamia im, że prowadzenie przedsiębiorstwa to duże wyzwanie. Wielu studentów bardziej realistycznie ocenia swoje kompetencje w zakresie podjęcia tego wyzwania. Studenci w większości (ok. 84% tej części, która deklaruje plany przedsiębiorcze) chcą prowadzić firmy rodzinne i spółki. Niemal wszyscy chcą przed rozpoczęciem działalności pracować w innych firmach, by zdobyć doświadczenie. Tu także można wskazać na różnice między studentami poszczególnych roczników: studenci roku I uważają, iż wystarczający jest staż do 5 lat, studenci starsi chcą pracować „u kogoś” przed rozpoczęciem własnej działalności dłużej niż 5 lat.

Uznając, iż bardzo ważną składową kompetencji, w tym kompetencji przedsiębiorczych, jest wiedza, w kwestionariuszu ankiety umieszczono pytanie o to, jaką wiedzę powinien posiadać człowiek decydujący się na prowadzenie własnej firmy. Największa część respondentów (23%) udzieliła bardzo ogólnych odpowiedzi, np. „powinien mieć wykształcenie wyższe”, „powinien posiadać wysoki poziom wiedzy”, „ogólna wiedza życiowa”. Równie często wskazywano na rolę wiedzy na temat branży i rynku, na którym chce działać przyszły przedsiębiorca, konkurencji, gospodarki. Respondenci (22%) eksponowali także konieczność posiadania wiedzy z zakresu zarządzania (zwłaszcza zarządzania ludźmi i zarządzania finansami). W dalszej kolejności studenci wskazywali na niezbędność wiedzy marketingowej, prawnej, socjologicznej, psychologicznej. Wskazywali na wiedzę połączoną z konkretnymi umiejętnościami, np. „wiedza o zasadach prowadzenia negocjacji”, „wiedza o tym, jak współpracować z innymi”.

Kompetencje traktujemy nie tylko jako strukturę wiedzy i umiejętności, ale także za ich część składową przyjmujemy predyspozycje osobowościowe do wykonywania konkretnego zawodu. Stąd zadano studentom pytanie otwarte o cechy psychiczne, które powinien posiadać przedsiębiorca. Odpowiedzi prezentuje tabela 1.

Tabela 1

Predyspozycje psychiczne konieczne do prowadzenia działalności gospodarczej
w ocenie respondentów

Predyspozycje psychiczne wymieniane jako konieczne u człowieka zakładającego i prowadzącego własną działalność gospodarczą	% wskazań (N= 100)
Odpowiedzialność, przedsiębiorczość, komunikatywność, pewność siebie, zdecydowanie, kreatywność, stanowczość, odwaga, spokój i opanowanie	powyżej 50
Inteligencja, konsekwencja w dążeniu do celu, asertywność, sumiennność, cierpliwość, ambicja, zorganizowanie, spryt, zdolność przekonywania	30–49
Umiejętność przewidywania, wiarygodność, pracowitość, uczciwość, lojalność, poczucie humoru	10–29
Przebojowość, otwartość, optymizm, operatywność, systematyczność, towarzyskość, odporność na stres, przebojowość, dokładność, umiejętność wzbudzania u innych szacunku, charyzmatyczność	poniżej 10

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Badani studenci wskazali na szeroką gamę cech, które, ich zdaniem, powinien posiadać przedsiębiorca. Znamienne jest, iż jako cecha osobowości potraktowana została sama przedsiębiorczość (wymienia ją ponad 50% badanych). Analizując częstotliwość poszczególnych wskazań, trudno nie zauważyć, iż niektóre predyspozycje psychiczne wymienione zostały przez mniejszą liczbę respondentów, niż można było oczekiwać. W ocenie autorki są to głównie: *pracowitość* i *odporność na stres*. *Pracowitość* została potraktowana przez młodzież jako równie ważna, co *poczucie humoru*, a *odporność na stres* jako jeszcze mniej istotna... Nie zmienia to faktu, że studenci rozumieją znaczenie osobowości wśród czynników warunkujących sukces przedsiębiorcy. Dali temu wyraz głównie ci, którzy stwierdzili, że planując swoją drogę zawodową, nie biorą pod uwagę prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Respondenci z tej grupy, jako przyczynę, znacznie częściej wymieniali brak predyspozycji przedsiębiorczych niż inne bariery, na przykład potencjalne trudności ze zdobyciem finansów.

Zdecydowana większość respondentów (86%) wyraża opinię, że studia na kierunku Zarządzanie *dobrze* lub *bardzo dobrze* przygotowują do prowadzenia własnej działalności gospodarczej. W zakresie odpowiedzi na to pytanie nie ma istotnych różnic między studentami z różnych lat studiów.

Wnioski

Występujące w literaturze problemy ujmowania przedsiębiorczości jako pojedynczej cechy czy kompetencji uważamy za zbyt daleko idące uproszczenie. Proponujemy traktowanie przedsiębiorczości jako grupy kompetencji, które – jeśli wykorzystywane są

w jednostkach gospodarczych – warunkują efektywne osiągnięcie celów biznesowych. Za najważniejsze kompetencje mikroprzedsiębiorcy uważamy: umiejętność podejmowania decyzji, innowacyjność i twórczość, otwartość na zmianę, odporność na sytuacje trudne, przywództwo i współpracę, samoświadomość i pozytywną samoocenę, motywację, wiedzę biznesową, świadomość menedżerską. W proponowanej liście wyeksponowano znaczenie kompetencji społeczno-psychologicznych ważnych w procesie zarządzania. Dlatego proponowany zbiór kompetencji traktujemy jako adekwatny do specyficznej sytuacji mikroprzedsiębiorcy łączącego funkcje właścicielskie i zarządcze.

Na podstawie wyników badań, przeprowadzonych wśród studentów kierunku Zarządzanie, wnioskujemy, iż młodzi ludzie są świadomi znaczenia kompetencji przedsiębiorczych dla sukcesu firmy. Potrafią wskazać szereg predyspozycji psychicznych osoby przedsiębiorczej, rozumieją znaczenie wiedzy, umiejętności, doświadczenia w perspektywie efektywnej działalności biznesowej. Ci, którzy wykluczają prowadzenie własnej firmy, jako przyczynę w pierwszym rzędzie podają właśnie brak kompetencji przedsiębiorczych.

ENTREPRENEURIAL COMPETENCE OF SMALL-SCALE ENTREPRENEURS

Summary

The article focuses on enterprise in terms of entrepreneurial competence. Enterprise has been defined as a level of competence which, if displayed for work at companies, is crucial to achieve business goals effectively. It has been acknowledged that the most basic competence of a small-scale entrepreneur includes such features as the ability to reach decisions, innovation and inventiveness, readiness for change, resistance to crisis situations, firm leadership and close cooperation, self-awareness and a high self-esteem, motivation to work, a business knowledge, managerial skills. This theoretical model has been confronted with the views of the students of the Management Faculty, who are would-be entrepreneurs.