

Sandra Misiak

Kompetencje samozatrudnionych kobiet w Polsce

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 39/3, 321-331

2015

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.

Sandra Misiak*

Uniwersytet Szczeciński

KOMPETENCJE SAMOZATRUDNIONYCH KOBIET W POLSCE

STRESZCZENIE

W artykule przedstawiono zamiary rozwoju poszczególnych kompetencji posiadanych przez samozatrudnione kobiety w Polsce oraz przyrostu tych kompetencji wynikającego z prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Artykuł ma charakter teoretyczno-empiryczny. Rozważania teoretyczne poświęcono definicji kompetencji, w tym kluczowych oraz emocjonalnych. Celem badań empirycznych była ocena uwarunkowań i skutków samozatrudnienia kobiet w Polsce. W artykule przedstawiono wyniki badań dotyczące deklarowanych chęci rozwoju poszczególnych kompetencji oraz ich przyrosty wynikające z prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Badania, których wyniki przedstawiono w artykule, zrealizowano za pomocą anonimowego kwestionariusza rozsyłanego drogą elektroniczną.

Słowa kluczowe: kompetencje, samozatrudnienie, kobiety

Wprowadzenie

Skuteczne prowadzenie własnej działalności gospodarczej oraz osiągnięcie w tym obszarze sukcesu zawodowego powiązane jest z posiadanymi kompetencjami właściciela firmy. W związku z tym istotne wydaje się prowadzenie analiz po-

*Adres e-mail: sandra.misiak@op.pl.

zwalających na określenie chęci rozwoju posiadanych kompetencji przez samozatrudnione kobiety w Polsce oraz ich przyrostu wywołanego prowadzeniem własnej działalności gospodarczej, przy założeniu, iż posiadanie firmy pozytywnie wpływa na przyrost kompetencji. W części teoretycznej artykułu przedstawiono definicję kompetencji, w tym kompetencji kluczowych oraz emocjonalnych. Część praktyczną poświęcono ukazaniu wyników badań, w których grupę badawczą stanowiły samozatrudnione kobiety w Polsce¹.

1. Samozatrudnienie a kompetencje – wybrane aspekty teoretyczne

Podstawowym celem podejmowania własnej działalności gospodarczej jest osiągnięcie z tego tytułu korzyści, zaś warunkiem ich wygenerowania jest zdobywanie wiedzy teoretycznej, przekładającej się na zdolności i doświadczenie². Przyrost posiadanych kompetencji wpływa nie tylko na możliwość osiągania lepszych rezultatów, stanowi również pozytywny efekt samozatrudnienia³, warto więc szerzej omówić to zagadnienie.

Najprościej ujmując, kompetencje to wiedza, umiejętności, postawa umożliwiające realizację zadań na satysfakcjonującym poziomie⁴. Pojęcie kompetencji definiowane jest również w „Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie”. Według tego dokumentu, na kompetencje składa się suma całej posiadanej wiedzy, wszystkich nabytych umiejętności, a także postaw jednostki. Wyróżniono w nim również pojęcie kompetencji kluczowych⁵, które są niezbędne przy dążeniu do rozwoju osobistego, samorealizacji czy do znalezienia satysfakcjonującej pracy, gdyż w istotny sposób wpływają na aktywność zawodową. Życie jed-

¹ Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki w ramach badań prowadzonych nad przedsiębiorczością indywidualną kobiet.

² J.B. Say, *Traktat o ekonomii politycznej, czyli prosty wykład sposobu, w jaki tworzą, rozdzielają i ożywiają bogactwa*, PWN, Warszawa 1960, s. 11.

³ J. Polowczyk, *Przedsiębiorczość strategiczna*, „Przegląd Organizacji” 2009, nr 6, s. 7.

⁴ D.C. McClelland, *Human Motivation*, Cambridge University Press, Cambridge 1987.

⁵ Koncepcja kompetencji kluczowych została wprowadzona przez Prahalada i Hamela, zob.: C.K. Prahalad, G. Hamel, *The Core Competence of the Corporation*, „Harvard Business Review”, May–June 1990.

nostki, które można scharakteryzować jako udane, zależy od ośmiu kluczowych kompetencji⁶:

1. umiejętność porozumiewania się w ojczystym języku,
2. umiejętność porozumiewania się w obcych językach,
3. umiejętności matematyczne i naukowo-techniczne,
4. umiejętności informatyczne,
5. zdolność uczenia się,
6. kompetencje obywatelskie i społeczne,
7. przedsiębiorczość i podejmowanie inicjatyw,
8. ekspresja oraz świadomość kulturalna.

Warto podkreślić, że przedsiębiorczość, której jednym z wyrazów jest samozatrudnienie⁷, została uznana za kluczową kompetencję, co świadczy o jej istotności. Omawiając pojęcie kompetencji, należy również odróżnić je od kwalifikacji, które powiązane są z pracą dla innych i oceniane na podstawie osiągniętych wyników⁸. Kwalifikacje składają się z takich części, jak znajomość i biegłość w wykonywanej pracy, doświadczenie, umiejętności i zdolności, od których zależy poziom kosztów firmy, jej innowacyjność czy wydajność. Osobie przedsiębiorczej, by odnieść sukces na rynku, potrzebne są cechy przywódcze, które wpierane wiedzą menedżerską umożliwiają utworzenie i rozwijanie własnej działalności gospodarczej.

Oprócz kluczowych kompetencji wyróżnia się także kompetencje emocjonalne, charakterystyczne dla osób, które zachowują się w przedsiębiorczy sposób. Przez pojęcie kompetencji emocjonalnej rozumie się zdolność do zastosowania umiejętności społecznych, czyli inteligencji emocjonalnej mierzonej wskaźnikiem EQ. Inteligencja emocjonalna, serca, determinuje interpersonalne umiejętności osoby przedsiębiorczej. Brak EQ, czy też raczej brak umiejętności jej wykorzystania, będzie oznaczał, że jednostka przedsiębiorcza, wyróżniająca się

⁶ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie z dnia 18 grudnia 2006 r., Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, z dnia 30 grudnia 2006 r., L394/10 [PL], <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:pl:PDF> (dostęp 15.01.2012).

⁷ B. Nogalski, A. Wójcik-Karpacz, J. Karpacz, *Samozatrudnienie jako forma wyrazu przedsiębiorczości*, w: K. Krzakiewicz (red.), *Problemy pracy kierowniczej we współczesnym przedsiębiorstwie*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Poznań 2008, s. 128.

⁸ A. Polańska, *Sztuka dobrego studiowania*, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie, Tarnów 2002, s. 18–20.

nawet bardzo wysokim ilorazem inteligencji, nie będzie potrafiła we właściwy sposób komunikować się w innych. Uzależnione jest to od faktu, że oba rodzaje inteligencji uzupełniają się wzajemnie i gdy brak jest któregośkolwiek z nich, podejmowane działania mogą okazać się nieskuteczne. Przedsiębiorczość, wspierana wysokim EQ, pozwala wpływać na innych, wprowadzać uczucie swobody przy kontaktach z innymi oraz umożliwia kształtowanie stosunków społecznych. Dzięki kompetencji emocjonalnej człowiek może wykorzystać wszystkie talenty, nie tylko swoje, ale i ludzi będących w otoczeniu. Brak umiejętności dysponowania zdolnościami, swoimi i innych ludzi, oraz wyrwywające się spod kontroli emocje, które stanowią przeszkodę w pracy, są odzwierciedleniem niekompetencji emocjonalnej⁹.

Dziedziny, które wchodzą w skład inteligencji emocjonalnej, to: znajomość własnych emocji, kierowanie emocjami – swoimi i innych osób, empatia, intuicja, zdolność nawiązania i utrzymania związków z innymi, asertywność, autorozwój oraz umiejętności zarządcze, motywowania siebie i rozwiązywania konfliktów¹⁰. Jedną z wymienionych dziedzin – empatia – odgrywa kluczową rolę, ponieważ potwierdza emocjonalną dojrzałość człowieka wyrażoną poprzez zrozumienie innych ludzi i zdolność do przyjęcia ich perspektywy. Korzyści, które wynikają z posiadania wysokiego współczynnika EQ, to np. panowanie nad uczuciami i emocjami, umiejętność rozpoznawania i wyrażania ich, radzenie sobie ze stresem czy umiejętność zaspokojenia swoich pragnień w późniejszym okresie. Opisane tu zdolności są bardzo przydatne osobom prowadzącym własną działalność gospodarczą i w znacznym stopniu charakteryzują osobowość przedsiębiorczą.

Biorąc pod uwagę kompetencje kluczowe i emocjonalne oraz chęć rozwoju własnych umiejętności, w dalszej części artykułu uznano za istotne i przydatne z punktu widzenia samozatrudnienia następujące dziesięć kompetencji:

- rachunkowość,
- znajomość przepisów prawa,
- rozpoznanie potrzeb klienta,
- proces sprzedaży, dystrybucja i obsługa klienta,

⁹ G. Broniewska, *Inteligencja umysłu i inteligencja serca w pracy kierownika*, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*” 2005, nr 6, s. 96.

¹⁰ Tamże, s. 98.

- opracowanie działań reklamowych,
- radzenie sobie ze stresem,
- sztuka prowadzenia negocjacji,
- komunikatywność,
- umiejętności zarządcze,
- znajomość języków obcych.

2. Aspekty metodologiczne badań

Podstawowym celem opisywanych badań była identyfikacja oraz ocena zarówno uwarunkowań, jak i skutków samozatrudnienia kobiet w Polsce. Przyjęto, iż podmiotem badania są kobiety, które w czasie prowadzenia badań lub w przeszłości prowadziły własną działalność gospodarczą w sektorze mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw oraz posiadały obywatelstwo polskie. Operatorem badania samozatrudnionych kobiet w Polsce stanowiła baza firmy HBI Polska Sp. z o.o. Badania ilościowe oraz jakościowe przeprowadzono od sierpnia 2012 roku do stycznia 2013 roku.

Badania ankietowe przeprowadzono przy pomocy anonimowego kwestionariusza rozprowadzanego drogą elektroniczną. Kwestionariusz z zaproszeniem do wzięcia udziału w badaniu wysłano do 1730 samozatrudnionych kobiet, z czego zwrot wyniósł 5,8%¹¹. Ankieta zawierała 53 pytania z postawy przedsiębiorczej, uwarunkowań i skutków samozatrudnienia, kompetencji badanych kobiet oraz metryczkę.

Badania jakościowe polegały na przeprowadzeniu przez autorkę trzydziestu dziewięciu bezpośrednich wywiadów pogłębionych z samozatrudnionymi kobietami. Wywiady te odbyły się na terenie województw: śląskiego, małopolskiego, lubelskiego, mazowieckiego, łódzkiego, kujawsko-pomorskiego, dolnośląskiego, wielkopolskiego, lubuskiego, zachodniopomorskiego. Kryterium doboru stanowił cykl życia firmy w podziale na cztery fazy – powstanie, wzrost, dojrzałość i zamknięcie. Branże, w których respondentki prowadziły swoje działalności gospodarcze, to między innymi kosmetyka, hotelarstwo, produkcja, marketing, rehabilitacja, taniec, architektura, gastronomia, logistyka, finanse i inne. Zdecydowana większość ankietowanych kobiet, wynosząca 80%, posiadała wyższe wykształcenie, pozostała część

¹¹ Grupa badawcza nie jest reprezentatywna, gdyż są to badania pogłębione, uzupełniające w stosunku do badań jakościowych.

legitymowała się wykształceniem średnim. Wyniki przedstawione w niniejszym artykule odnoszą się do badań ankietowych.

3. Wyniki badań

Celem pracy było określenie chęci rozwoju posiadanych kompetencji przez samozatrudnione kobiety w Polsce oraz ich przyrostu wywołanego prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. W pierwszym pytaniu z tego zakresu badane kobiety informowały, czy korzystają ze szkoleń podnoszących kompetencje. Rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Korzystanie ze szkoleń podnoszących kompetencje przez badane samozatrudnione kobiety w Polsce

Korzystanie ze szkoleń	Odpowiedzi w %
Tak, regularnie staram się uczestniczyć w kursach podnoszących moje umiejętności	48
Od czasu do czasu zdarza mi się wziąć udział w jakimś szkoleniu, ale nie jest to niezbędne	25
Nie, gdyż brak mi czasu na udział w szkoleniach	8
Nie, gdyż brak mi pieniędzy na udział w szkoleniu	8
Nie, gdyż nie są mi potrzebne szkolenia tego typu	5
Inne	6

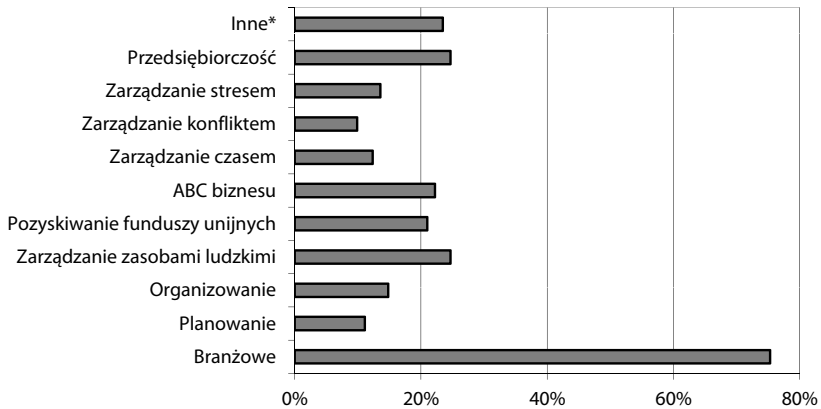
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Prawie połowa ankietowanych określiła, iż regularnie korzysta z kursów podnoszących kompetencje, 25% twierdzi, że korzysta z nich od czasu do czasu. Natomiast 21% respondentek nie bierze udziału w szkoleniach z powodu braku środków finansowych, braku czasu lub braku potrzeby udziału w jakichkolwiek kursach. Odpowiedzi „inne” dotyczyły planów udziału w szkoleniach lub korzystania jedynie z bezpłatnych lub dofinansowanych bądź tych dostępnych drogą elektroniczną, w formie e-learningu. Ankietowane kobiety zwracały również uwagę na możliwość dokształcania się z literatury przedmiotu¹².

¹² Szerzej zob.: S. Misiak, M. Hozer-Koćmiel, K. Tomaszewska, *The Life of Women and Men in South Baltic Countries. Economic Approach*, Malmo: Winnet 2014, s. 19.

Na wykresie 1 zobrazowano typy szkoleń, w których uczestniczyły respondentki od momentu założenia przez nie własnej działalności gospodarczej.

Wykres 1. Typy szkoleń, na które uczęszczały badane samozatrudnione kobiety w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z wykresu 1 można odczytać, iż 75% samozatrudnionych kobiet brało udział w szkoleniach branżowych, doształcających w dziedzinie, w której pracują. 20%–25% ankietowanych kształtuje swoje kompetencje poprzez udział w kursach dotyczących: przedsiębiorczości, zarządzania zasobami ludzkimi, ABC biznesu oraz pozyskiwania funduszy unijnych. Poniżej 15% respondentek korzystało z zajęć poruszających takie zagadnienia, jak planowanie, zarządzanie konfliktem, organizowanie, zarządzanie czasem i stresem. Jako inne szkolenia ankietowane wymieniały coaching, marketing, negocjacje, księgowość i rachunkowość, obsługa klienta, kreatywność, rozwój osobisty, komunikacja oraz kursy komputerowe.

Następne pytanie z tej dziedziny pozwoliło zdiagnozować zapotrzebowanie na szkolenia. Respondentki mogły wymienić dowolną liczbę szkoleń, w których chętnie wzięłyby udział w przyszłości. W ponad 40% wypowiedziach pojawiały się deklaracje chęci uczestniczenia we wszelkich kursach biznesowych, gdzie poruszane byłyby zagadnienia z zarządzania zasobami ludzkimi, księgowości, planowania, e-biznesu, pozyskiwania klienta, reklamy. Grupa 30% respondentek nadal chętnie brałaby udział w szkoleniach branżowych, specjalistycznych, które pomagają w roz-

woju zawodowym. Grupa 17% respondentek uważa, że nie ma szkoleń, w których zechciałyby uczestniczyć. Rzadziej ankietowane deklarowały chęć doksztalcania się w dziedzinie: pozyskiwania funduszy unijnych, nauki języka obcego, zarządzania czasem, motywacji (zarówno innych, jak i siebie, rozwój osobisty, wzrost pewności siebie, coaching) oraz asertywności, zarządzania stresem i konfliktem.

Respondentki dokonały również samooceny odnośnie do poprawy swoich umiejętności od momentu założenia własnej działalności gospodarczej do dnia wypełniania ankiety. W tabeli 2 ukazano, jakie kompetencje wzmocniły się w czasie prowadzenia firmy.

Tabela 2. Deklaracje respondentek dotyczące przyrostu poszczególnych kompetencji wynikającego z prowadzenia własnej działalności gospodarczej (%)

	Tak, nastąpił znaczny przyrost tej kompetencji	Tak, nastąpił niewielki przyrost tej kompetencji	Trudno powiedzieć	Nie, nie zaobserwowałam przyrostu tej kompetencji
Rachunkowość	41	31	11	17
Znajomość przepisów prawa	40	42	9	9
Rozpoznanie potrzeb klienta	73	24	0	3
Proces sprzedaży, dystrybucja i obsługa klienta	61	29	6	4
Opracowanie działań reklamowych	57	23	12	8
Radzenie sobie ze stresem	40	34	14	12
Sztuka prowadzenia negocjacji	36	34	17	13
Komunikatywność	56	26	9	9
Umiejętności zarządcze	50	31	9	10
Znajomość języków obcych	5	20	19	56

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Większość ankietowanych kobiet jest zdania, że dzięki prowadzeniu własnej działalności gospodarczej nastąpiło wzmocnienie się badanych kompetencji. Wyjątek stanowi znajomość języków obcych, ponieważ 56% samozatrudnionych kobiet w Polsce nie zaobserwowało u siebie poprawy znajomości języków obcych. Grupa 97% ankietowanych stwierdziła, że dzięki prowadzeniu własnej firmy potrafi lepiej rozpoznać potrzeby klienta, a 90% łatwiej sobie radzi z pro-

cesem sprzedaży, dystrybucji i obsługi klienta¹³. Znajomość przepisów prawa i komunikatywność to kompetencje, które przyrosły zdaniem 82% respondentek. Umiejętności zarządcze usprawniły się u 81% kobiet, 80% potrafi lepiej opracować działania marketingowe. Z wyników badań wynika, że respondentki wysoko oceniają swoje kompetencje.

Ankietowane określały również, jakie umiejętności zamierzają rozwijać w trakcie najbliższych pięciu lat. Warto podkreślić, iż kompetencja, która przyrosła w najmniejszym stopniu, planuje być przez badane najczęściej rozwijana, gdyż aż 62% ankietowanych zamierza uczyć się wybranego języka obcego. Umiejętności, które będą rozwijane kolejno przez 42% i 41% respondentek, to opracowanie działań reklamowych, a także znajomość procesu sprzedaży, dystrybucja i obsługa klienta. W grupie ankietowanych w przedziale od 30% do 38% postanowiono również położyć nacisk na rozwinięcie umiejętności w zakresie rozpoznania potrzeb klienta, sztuki prowadzenia negocjacji, zarządczych, znajomości przepisów prawa i radzenia sobie ze stresem. Najbardziej jako cel przyszłych szkoleń stawiano sobie zagadnienia związane z komunikatywnością i rachunkowością.

Podsumowanie

Na podstawie przedstawionych w artykule danych można sformułować następujące wnioski:

1. Większość badanych samozatrudnionych kobiet stanowiąca około 75% analizowanej grupy korzystała ze szkoleń w trakcie prowadzenia przez siebie działalności gospodarczej.
2. Najchętniej wybieranymi szkoleniami były kursy branżowe, z zarządzania zasobami ludzkimi, ABC biznesu oraz pozyskiwania funduszy unijnych.
3. Największa część badanych kobiet jest zainteresowana wzięciem udziału w kursach biznesowych, w tym poruszających zagadnienia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, księgowości, planowania czy e-biznesu. Badane kobiety planują również kształtowanie kompetencji związanych z porozumiewaniem się w języku obcym.

¹³ S. Misiak, *Działania marketingowe podejmowane przez właścicielki małych firm w Polsce*, „Ekonomia i Zarządzanie”, t. 6, nr 2, Białystok 2014, s. 185–194.

4. Prawie co piąta z ankietowanych kobiet nie jest zainteresowana rozwojem własnych kompetencji poprzez udział w jakichkolwiek szkoleniach.
5. Największy deklarowany przyrost kompetencji wywołany prowadzeniem własnej działalności gospodarczej związany jest z rozpoznaniem potrzeb klienta oraz znajomością procesu sprzedaży, dystrybucji i obsługi klienta.
6. Najmniejszy deklarowany przyrost kompetencji wywołany prowadzeniem własnej działalności gospodarczej wystąpił w obszarze znajomości języka obcego.

Literatura:

- Broniewska G., *Inteligencja umysłu i inteligencja serca w pracy kierownika*, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*” 2005, nr 6.
- Krzakiewicz K., *Problemy pracy kierowniczej we współczesnym przedsiębiorstwie*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Poznań 2008.
- McClelland D.C., *Human Motivation*, Cambridge University Press, Cambridge 1987.
- Misiak S., *Działania marketingowe podejmowane przez właścicielki małych firm w Polsce*, „*Ekonomia i Zarządzanie*”, t. 6, nr 2, Białystok 2014.
- Misiak S., Hozer-Koćmiel M., Tomaszewska K., *The Life of Women and Men in South Baltic Countries. Economic Approach*, Malmo: Winnet 2014.
- Nogalski B., Wójcik-Karpacz A., Karpacz J., *Samozatrudnienie jako forma wyrazu przedsiębiorczości*, w: K. Krzakiewicz (red.), *Problemy pracy kierowniczej we współczesnym przedsiębiorstwie*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Poznań 2008.
- Polańska A., *Sztuka dobrego studiowania*, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie, Tarnów 2002.
- Polowczyk J., *Przedsiębiorczość strategiczna*, „*Przegląd Organizacji*” 2009, nr 6.
- Prahalad C.K., Hamel G., *The Core Competence of the Corporation*, „*Harvard Business Review*”, May–June 1990.
- Say J.B., *Traktat o ekonomii politycznej, czyli prosty wykład sposobu, w jaki tworzą, rozdzielają i ożywiają bogactwa*, PWN, Warszawa 1960.
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie z dnia 18 grudnia 2006 r.*, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej z dnia 30 grudnia 2006 r., L394/10 [PL], <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:pl:PDF> (dostęp 15.01.2012)..

THE COMPETENCES OF SELF-EMPLOYED WOMEN IN POLAND

Abstract

The desire of development of competences of self-employed women in Poland and the increase of those competences as a result of running own business were analysed in the article. This paper has a theoretical and empirical character. Theoretical deliberations were dedicated to the definition of key and emotional competences. The aim of the empirical study was to evaluate determinants and consequences of women's self-employment in Poland. The article presents the results of research on the declared willingness of development of individual competences and their increase due to conducting own business.

Translated by Sandra Misiak

Keywords: competences, self-employment, women

JEL Codes: J24, J21, L26