

Profil kompetencyjno-osobowościowy właściciela firmy prywatnej – wyniki badań empirycznych

<https://doi.org/10.33141/po.2007.78.04>

Przeгляд Organizacji, Nr 7/8 (810/811), 2007, ss. 14-17

www.przeглядorganizacji.pl

Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)

Agnieszka Izabela Baruk

Wstęp

Rozpatrując problematykę przedsiębiorczości Polaków oraz ich skłonności do przejawiania inicjatywy rynkowej, można sformułować kilka zasadniczych pytań:

- co skłania Polaków do założenia własnej firmy;
- jakimi cechami powinien się charakteryzować prywatny przedsiębiorca;
- jakie grupy cech decydują o efektywnym i skutecznym prowadzeniu własnej firmy?

W celu znalezienia odpowiedzi na wymienione pytania, autorka przeprowadziła badania empiryczne wśród prywatnych przedsiębiorców będących właścicielami firm należących do grupy małych i średnich przedsiębiorstw. Wydaje się bowiem oczywiste, że od wielkości przedsiębiorstwa w istotnym stopniu zależy, jakie cechy są niezbędne w profilu osobowościowym i kompetencyjnym jego właściciela. Dążenie do zidentyfikowania cech tworzących taki profil pozwoliło jednocześnie określić czynniki, które ułatwiają i utrudniają prowadzenie własnej firmy.

W trakcie badań została wykorzystana metoda badania ankietowego. Badaniami objęto 140 właścicieli prywatnych przedsiębiorstw reprezentujących

kategorię MŚP zlokalizowanych w województwie lubelskim. Ponad połowę z nich stanowili mężczyźni (56%), chociaż ich przewaga nie była zbyt duża, co świadczy o tym, że płeć raczej nie determinuje decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej.

Najczęściej wskazywaną przez respondentów przyczyną założenia własnej firmy było dążenie do zaspokojenia potrzeby wyróżnienia się oraz zdobycia uznania w wymiarze materialnym i prestiżowym (tab. 1). Można zatem powiedzieć, że była to w większości przypadków decyzja związana ze stawianiem przed sobą kolejnych wyzwań pozwalających na samorealizację, natomiast jej podjęcie nie wynikało raczej z konieczności (tylko 13,8% osób wskazało na trudności ze znalezieniem pracy).

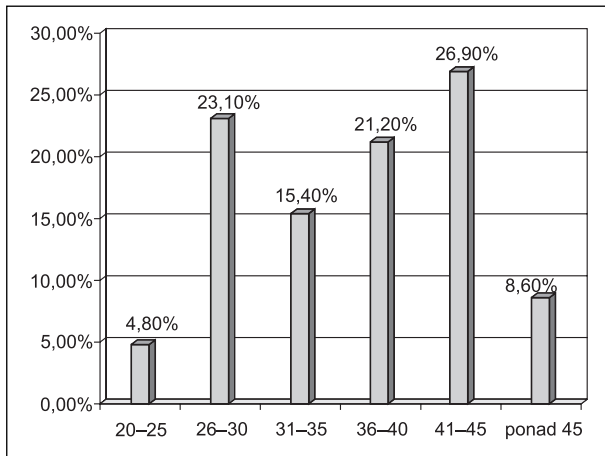
Wśród respondentów najliczniej były reprezentowane trzy przedziały wiekowe: 41–45 lat (26,9%), 26–30 lat (23,1%) oraz 36–40 lat (21,2%). Chociaż osób w wieku 31–35 lat było relatywnie mniej (15,4%), można stwierdzić, że właścicielami firm prywatnych są głównie osoby liczące 26–45 lat, czyli raczej młode (rysunek). Zdecydowanie rzadziej badani właściciele firm prywatnych to osoby dojrzałe lub starsze oraz bardzo młode. Szczególnie mała liczba osób poniżej 25. roku życia można wskazywać na dający istotną rolę doświadczenia w samodzielnej działalności rynkowej, jako czynnika pozwalającego ograniczyć ryzyko związane z podejmowaniem niewłaściwych decyzji. Z drugiej strony, osoby w wieku 26–45 lat nadal w wielu przypadkach przejawiają relatywnie większą chęć dokonywania zmian, czego przejawem jest ich aktywność odzwierciedlająca otwartość na nowe wyzwania.

Doświadczenie (m.in. zarządcze) jest tym bardziej istotne, gdyż zdecydowana większość badanych w pełni samodzielnie kierowała własną firmą (tab. 2), nie korzystając z pomocy innych osób. Ponad trzykrotnie rzadziej właściciele zatrudniali profesjonalnego menedżera lub prowadzili firmę wraz ze wspólnikiem, bądź też wspólnie z członkami swojej rodziny. Samodzielne zarządzanie daje możliwość zachowania pełnej kontroli nad wszystkimi aspektami prowadzonej działalności,

Tab. 1. Przyczyny założenia własnej firmy

Przyczyna	Wskazania (w %)
chęć odniesienia sukcesu finansowego	48,3
chęć uzyskania niezależności	46,5
chęć zdobycia prestiżu	32,8
chęć wypełnienia zauważonej niszy rynkowej	32,7
dążenie do podtrzymania tradycji rodzinnych	15,5
presją rodziny	15,5
trudności ze znalezieniem innej pracy	13,8
sugestie znajomych	8,6
chęć zdobycia władzy	0,0
chęć stworzenia nowych miejsc pracy	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych.



Rys. Wiek respondentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych.

ale jednocześnie wiąże się z ponoszeniem całkowitej odpowiedzialności za podejmowanie niesłusznych decyzji i ich następstwa, co tym bardziej wskazuje na znaczenie doświadczenia z zakresu zarządzania, zwłaszcza kierowania ludźmi. Z drugiej strony doświadczenie jest czynnikiem znacznie ułatwiającym dokonanie wyboru właściwej osoby zarządzającej firmą w imieniu właściciela.

Tab. 2. Osoba zarządzająca firmą

Osoba zarządzająca	Wskazania (w %)
właściciel samodzielnie	67,2
zatrudniony menedżer (interim)	20,7
właściciel wraz ze współnikiem	17,2
właściciel wraz z pozostałymi członkami rodziny	15,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych.

Zdecydowana większość respondentów ma dyplom wyższej uczelni, chociaż żaden z nich nie kontynuował nauki w formie studiów podyplomowych (tab. 3). Może to wskazywać na niedostrzeżenie przez nich konieczności pogłębiania wiedzy zdobytej na studiach lub jej rozszerzania w nowych kie-

Tab. 3. Wykształcenie respondentów

Wykształcenie	Wskazania (w %)
średnie	6,7
licencjackie	12,5
wyższe niepełne	13,5
wyższe pełne	67,3
podyplomowe	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych.

runkach, bądź też świadczyć o rzeczywistym braku przydatności dalszego kształcenia. O przywiązywaniu znacznie mniejszej wagi do przygotowania merytorycznego może ponadto świadczyć fakt, że jedynie 23% właścicieli firm podnosiło swoje kwalifikacje. Wydaje się zatem, że potwierdza to dodatkowo nadrzędną rolę doświadczenia – nie tylko zawodowego, ale także życiowego w prowadzeniu własnej firmy. Tym bardziej że wśród cech ułatwiających działalność rynkową na własny rachunek zdecydowanie częściej wymieniane było właśnie doświadczenie niż wiedza (tab. 4).

Jakie cechy sprzyjają prowadzeniu własnej firmy i utrudniają je

Można zatem postawić pytanie, czy rzeczywiste wiedza teoretyczna nie odgrywa kluczowej roli w prowadzeniu działalności rynkowej, a przedsiębiorca, opierając się przede wszystkim na swoim doświadczeniu oraz cechach osobowych, może z powodzeniem zarządzać własną firmą? Przynajmniej w odniesieniu do małych i średnich firm, uwzględniając wskazywane przez ich właścicieli cechy ułatwiające i utrudniające prowadzenie własnego przedsiębiorstwa, okazuje się, że wśród 25 czynników sprzyjających efektywnemu prowadzeniu działalności rynkowej zdecydowanie najczęściej wymieniane były cechy osobowościowe, natomiast wiedza znalazła się dopiero na 16. pozycji (tab. 4).

Jako kluczowe najwięcej badanych osób wskazywało zdolności interpersonalne, co świadczy o rosnącej świadomości istotnego znaczenia budowania i kształtowania pozytywnych pionowych i poziomych relacji z innymi ludźmi. Może to świadczyć o odchodzeniu od autorytarnego stylu kierowania na rzecz partnerstwa, a tym samym dostrzeganiu znacznie większych korzyści, jakie jest w stanie osiągnąć przedsiębiorstwo dzięki zgodnej współpracy zatrudnionych w nim pracowników, którzy nie są traktowani przez pracodawcę jak przeciwnicy, ale współtwórcy ewentualnego sukcesu całej organizacji.

Innym ciekawym wnioskiem, jaki można wyciągnąć, jest fakt, że wiele cech wymienianych przez respondentów świadczy o stawianiu przez nich wysokich wymagań wobec siebie, a nie tylko w stosunku do pracowników. Zwrócili oni także uwagę na konieczność odpowiedniego nastawienia do świata, ponaddwukrotnie częściej wymieniając optymizm niż chociażby wspomnianą już wiedzę. Według 12,5% osób dostrzeżenie dodatnich stron konkretnej sytuacji oraz szans na ich odpowiednie wykorzystanie niejednokrotnie przesądza o pomyślnym zakończeniu danego przedsięwzięcia, natomiast pesymistyczne podejście do kolejnego wyzwania może zdecydować o niepowodzeniu, zanim rozpocznie się jakiegokolwiek działania.

Charakterystyczne jest również to, że wśród cech ułatwiających prowadzenie własnej firmy wyższe miejsca zajęły cechy wrodzone niż cechy nabyte. Kreatywność, zaradność czy konsekwencja w działaniu, zdaniem respondentów, są znacznie ważniejsze w porównaniu z takimi cechami, jak: asertywność, elokwencja czy punktualność, które każdy człowiek

Tab. 4. Cechy ułatwiające prowadzenie własnej firmy

Lp.	Wymieniana cecha	Wskazania (w %)
1.	Zdolności interpersonalne	36,5
2.	Kreatywność	29,8
3.	Zaradność	27,9
4.	Pracowitość	24,0
5.	Doświadczenie	16,3
6.	Konsekwencja w działaniu	15,4
7.	Umiejętność samodzielnego podejmowania decyzji	15,4
8.	Zdecydowanie	12,5
9.	Optymizm	12,5
10.	Skrupulatność	11,5
11.	Autodyscyplina	9,6
12.	Asertywność	9,4
13.	Ambicja	7,7
14.	Odporność na stres	6,7
15.	Inteligencja	5,8
16.	Wiedza	5,8
17.	Odwaga	5,8
18.	Odpowiedzialność	4,7
19.	Uprzejmość (kultura osobista)	3,9
20.	Dobra prezencja	3,9
21.	Stanowczość	2,8
22.	Elokwencja	2,7
23.	Punktualność	1,9
24.	Upór	1,8
25.	Młody wiek	1,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych.

z lepszym lub gorszym skutkiem może wyćwiczyć. Wbrew obiegowym opiniom niewielkie znaczenie ma ponadto dobra prezencja wynikająca z urody oraz młody wiek, czyli cechy całkowicie niezależne od człowieka, które zgodnie z lansowanym przez nośniki masowego przekazu stylem życia powinny sprzyjać odnoszeniu sukcesów, co zdaje się obalać jeden z podstawowych mitów współczesnej epoki.

Rozpatrując jednocześnie cechy, które według respondentów utrudniają prowadzenie działalności rynkowej, można stwierdzić, że czynnikiem mającym istotne znaczenie w efektywnym zarządzaniu własną firmą jest umiejętność znalezienia złotego środka (tab. 5). Jako cechę ułatwiającą wymieniało bowiem często autodyscyplinę, ale stawianie nadmiernych wymagań wobec siebie, zdaniem badanych, może stać się hamulcem utrudniającym rozwój przedsiębiorstwa. Wymagania te muszą być bowiem adekwatne do konkretnej sytuacji. Potwierdzają to także inne przykłady, chociażby odpowiedzialność

sprzyja skutecznemu zarządzaniu firmą, natomiast impulsywność zdecydowanie je utrudnia. Oczywiście takich par skrajnych cech można, porównując obie grupy czynników, znaleźć znacznie więcej.

Wspominana już wcześniej świadomość konieczności partnerskiego traktowania pracowników oraz wspólnego zespołowego realizowania celów widoczna jest również w przypadku wskazywanych przez badane osoby cech utrudniających prowadzenie własnej firmy. Do często wymienianych cech, które nie sprzyjają prowadzeniu działalności rynkowej, należy bowiem stawianie zbyt dużych wymagań wo-

Tab. 5. Cechy utrudniające prowadzenie własnej firmy

Lp.	Wymieniana cecha	Wskazania (w %)
1.	Impulsywność	14,4
2.	Roztargnienie	13,5
3.	Nadmierna pewność siebie	12,5
4.	Niecierpliwość	12,5
5.	Nadmierne wymagania wobec siebie	11,3
6.	Nadmierne wymagania wobec innych	9,7
7.	Pobłażliwość	9,6
8.	Uległość	8,7
9.	Brak umiejętności pracy w zespole	8,7
10.	Brak umiejętności szybkiego podejmowania decyzji	6,7
11.	Nieufność	6,6
12.	Niechęć do ryzyka	5,8
13.	Arogancja i egoizm	5,6
14.	Zbyt pochopne podejmowanie decyzji	4,8
15.	Młody wiek	4,8
16.	Pracoholizm	3,9
17.	Lenistwo	2,9
18.	Upór	2,9
19.	Rutyniarstwo	2,9
20.	Nadmierna ufność	1,8
21.	Brak umiejętności organizacyjnych	1,7
22.	Brak zdolności interpersonalnych	1,7
23.	Brak spontaniczności	1,6
24.	Brak konsekwencji w działaniu	1,0
25.	Rozrzutność	1,0
26.	Brak odporności na stres	1,0
27.	Skąpstwo	1,0
28.	Niepunktualność	1,0
29.	Brak skrupulatności	1,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych.

bec innych, brak umiejętności pracy zespołowej oraz arogancja i egoizm.

Należy dodać, że wśród cech utrudniających prowadzenie własnej firmy nie został wymieniony brak wiedzy (mimo że w grupie tej wskazano aż 29 cech), co kolejny raz zdaje się potwierdzać fakt, że przygotowanie teoretyczne w procesie zarządzania małymi i średnimi firmami według ich właścicieli jest mniej istotne niż inne czynniki.

Zakończenie

Na podstawie przedstawionych rozważań można stwierdzić, że hierarchiczny układ grup cech tworzących profil kompetencyjno-osobowościowy prywatnego przedsiębiorcy, które odgrywają istotne znaczenie w prowadzeniu działalności rynkowej we wspomnianej kategorii przedsiębiorstw, przyjmuje następującą postać:

- cechy osobowościowe,
- doświadczenie życiowe,
- doświadczenie zawodowe,
- wiedza.

Potwierdzeniem prawidłowości takiej kolejności jest fakt, że tylko 13,5% respondentów stwierdziło, że prowadzona przez nich działalność nie była rentowna w ciągu ostatniego roku poprzedzającego badanie. W przypadku zdecydowanej większości badanych osób ich firmy przynosiły zatem zyski, wobec czego aż 77,6% respondentów było zadowolonych z podjęcia decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej (tab. 6).

Tab. 6. Ocena trafności decyzji o założeniu własnej firmy

Ocena	Wskazania (w %)
Jestem bardzo zadowolony	34,5
Jestem średnio zadowolony	43,1
Nie mam zdania	13,8
Jestem średnio niezadowolony	1,7
Jestem bardzo niezadowolony	6,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań ankietowych.

dr hab. Agnieszka Izabela Baruk
Zakład Marketingu Produktów Żywnościowych
Katedra Ekonomiki i Organizacji Agrobiznesu
Akademii Rolniczej w Lublinie

Summary

In the article the authoress presented the results of conducted by herself empirical researches related to features which make easier and more difficult management private firms. The subjects of researches were the owners of enterprises representing the category of small and middle firms. It allowed to show the hierarchy of four groups of factors which play the key role in effective management private firm.