

PROFIL PRZEDSIĘBIORCY – WYBRANE WYNIKI BADAŃ

Katarzyna HYS

Streszczenie: Współcześnie, poszukując przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw, coraz częściej wskazuje się na trzy elementy: kreatywność, przedsiębiorczość i innowacyjność oraz zachodzące między nimi oraz w ich otoczeniu interakcje. Panuje pogląd, iż proces zwiększania wśród pracowników poziomu kreatywności oraz kreowanie warunków do tworzenia postaw przedsiębiorczych, przekłada się na innowacyjność organizacji. Kreatywność, przedsiębiorczość i innowacyjność to cechy ludzkie, w artykule tym zaprezentowane zostaną wybrane wyniki badań, których celem było opracowanie [wstępnego] profilu przedsiębiorcy.

Słowa kluczowe: kreatywność, przedsiębiorczość, innowacyjność, cechy przedsiębiorcy, wzorzec osobowy.

1. Wstęp

W celu sprostania wymaganiom współczesnego otoczenia rynkowego, które cechuje się intensywną zmiennością, przedsiębiorcy poszukują efektywnych rozwiązań pozwalających na zarządzanie organizacją w taki sposób, aby nieustannie pozyskiwać atuty w walce z konkurencją. Intensywna presja, szeroko pojętego środowiska, uruchamia maszynę wzmoczonych działań w poszukiwaniu, pozyskiwaniu i utrwalaniu przewagi rynkowej. Jedną z możliwości jest koncentracja na zasobach, w szczególności ludzkich, na rozpoznanych i potencjalnych możliwościach psychofizycznych swoich pracowników.

W odpowiedzi na tak zdefiniowane problemy organizacji przeprowadzone zostały badania mające na celu zdiagnozowanie potrzeb w zakresie cech kadry kierowniczej różnego szczebla w przedsiębiorstwie.

2. Pozyskiwanie rozwiązań innowacyjnych poprzez kreatywność i przedsiębiorczość pracowników

Tworzenie warunków do wzmocnienia postaw i działań przedsiębiorczych oraz rozwijanie kreatywności - czyli zdolności do unikalnego i zarazem oryginalnego połączenia i zastosowania umiejętności oraz zdolności do tworzenia...novum, ma swoje odzwierciedlenie w procesie innowacji, a tym samym w efektach osiągniętych przez organizację.

Kreatywność definiowana jest jako w skali makro, kiedy określa się ją jako istotne zagadnienie społeczne wynikające z prawa zmiany i zmienności, lub też w skali jednostki, wówczas jest to [1]:

- zdolność do twórczego myślenia,
- zdolność człowieka do generowania nowych idei, koncepcji lub nowych skojarzeń i powiązań z istniejącymi już ideami lub koncepcjami,
- cecha każdego człowieka, która może być poprawiona lub też zahamowana,

- przejaw zdolności dostrzegania niekonwencjonalnych sposobów rozwiązywania problemów organizacyjnych, wielkości twórczych pomysłów kojarzących szerokie spektrum faktów, zjawisk i tendencji z różnych dziedzin funkcjonowania organizacji i jej otoczenia.

Przedsiębiorczość natomiast łączona jest z gotowością i zdolnością do podejmowania oraz rozwiązywania w sposób twórczy i nowatorski nowych problemów przy świadomości związanego z tym ryzyka, umiejętność wykorzystywania pojawiających się szans i okazji oraz elastycznego przystosowania się do zmieniających się warunków [3]. Stanowi zatem cechę charakteru lub zbiór cech i zachowań, która przypisywana jest przedsiębiorcom – menagerom. ta specyficzna zaradność, podejmowana inicjatywa rozpatrywana jest w dwóch kontekstach, jako [4]:

- zespół cech opisujących szczególnie sposób postępowania człowieka, który wyróżnia się: dynamizmem i aktywnością, skłonnością do podejmowania ryzyka, umiejętnością od przystosowania się do zmieniających się warunków, postrzeganiem szans i ich wykorzystywaniem, kreatywnością i innowacyjnością oraz
- akt tworzenia i budowania czegoś nowego, to zorganizowany proces działań ukierunkowany w danych warunkach na wykorzystanie nowatorskiego pomysłu w celu generowania korzyści na rynku.

Niezależnie od przyjętych definicji szacuje się, że na około 2000 pomysłów powstaje 11 doskonałych rozwiązań oraz około 17 pomysłów względnie dobrych [2]. Dane te są intrygujące. Wskazuje się na konieczność podejmowania działań wspierających przedsiębiorczość poprzez myślenie i działanie kreatywne. Wydaje się, że stanowi to jedną z możliwości uzyskiwania postępu innowacyjnego w przedsiębiorstwie, co w długim horyzoncie czasu odzwierciedla nieustanny wysiłek [podejmowanie prób] zarządzania sukcesem organizacji.

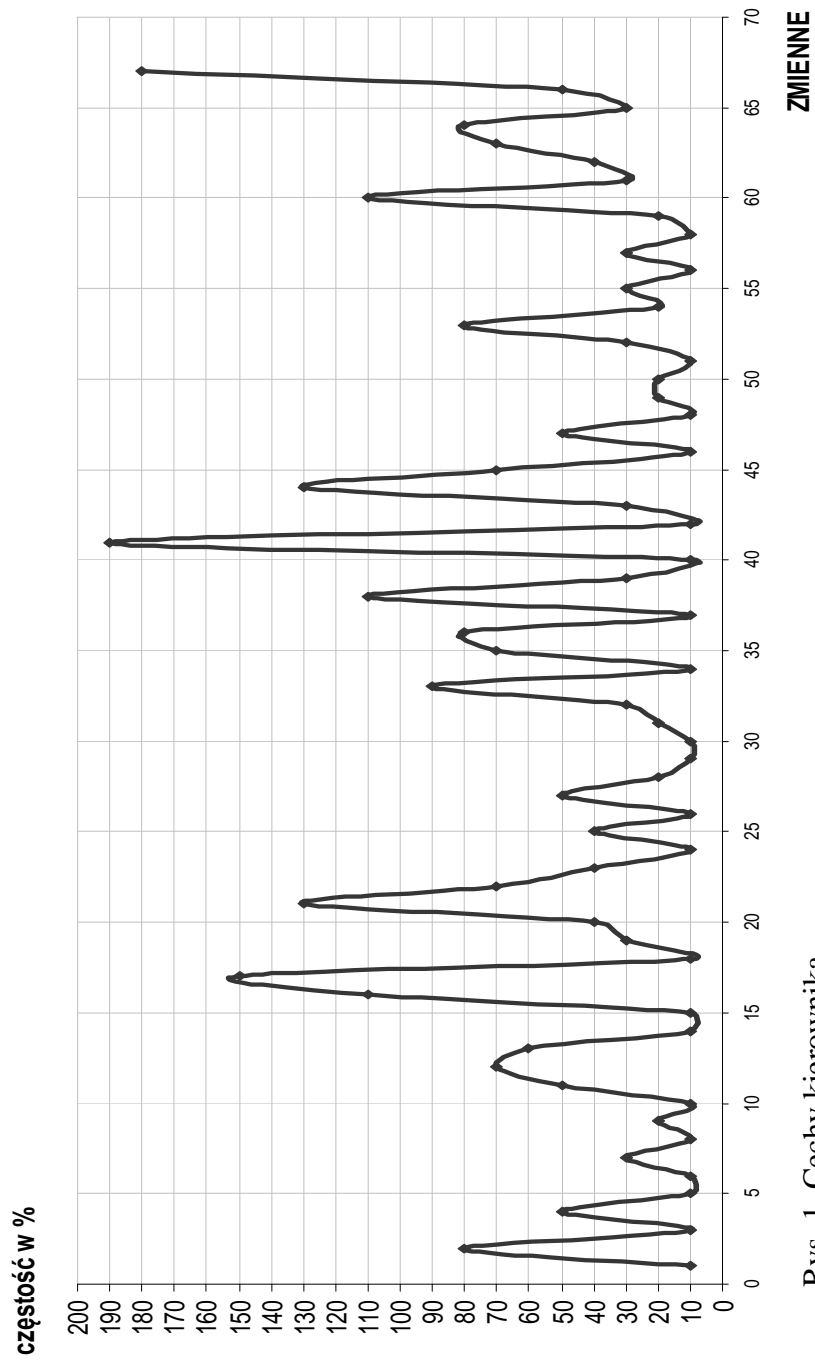
Łącząc trzy elementy: kreatywność, przedsiębiorczość oraz innowacyjność uzyskuje się interesującą relację między nimi. A mianowicie, jeśli twórczość to generowanie nowych pomysłów, a przedsiębiorczość to inicjowanie zmian, to innowacje stanowią element je wiążący – czyli proces przekształcania nowego pomysłu w działanie.

3. Wzorzec osobowy przedsiębiorcy

Osobami odpowiedzialnymi za kształtowanie procesów kreatywności, przedsiębiorczości i innowacyjności w organizacji oraz ich intensywności są menadżerowie. Przedsiębiorca (menadżer) to osoba, której podstawowym zadaniem jest realizacja procesu zarządzania w organizacji. W związku z tym, z osobą/ami piastującymi funkcje kierownicze związane są szczególne wymagania, postulaty oraz oczekiwania. W pracy przedstawiono aspekt wzorca osobowego przedsiębiorcy, wyznaczonego na podstawie uzyskanych odpowiedzi podczas przeprowadzonych badań.

Badania zrealizowane zostały na przełomie X-XI 2009r. W ankiecie skierowanej do 150 osób zadano pytanie, którego celem było uzyskanie odpowiedzi w zakresie oczekiwanych cech osobowościowych w stosunku do zwierzchników. Wprowadzono jednakże podział wewnętrzny na kierowników: szczebla najwyższego (typ A), średniego (typ B) oraz pierwszej linii (najniższego szczebla – typ C). W pytaniu tym uzyskano wiele odpowiedzi, które to stanowią zbiór realnych i postulowanych cech. Na rysunku 1 przedstawiono cechy, wraz z częstotliwością ich występowania w procentach.

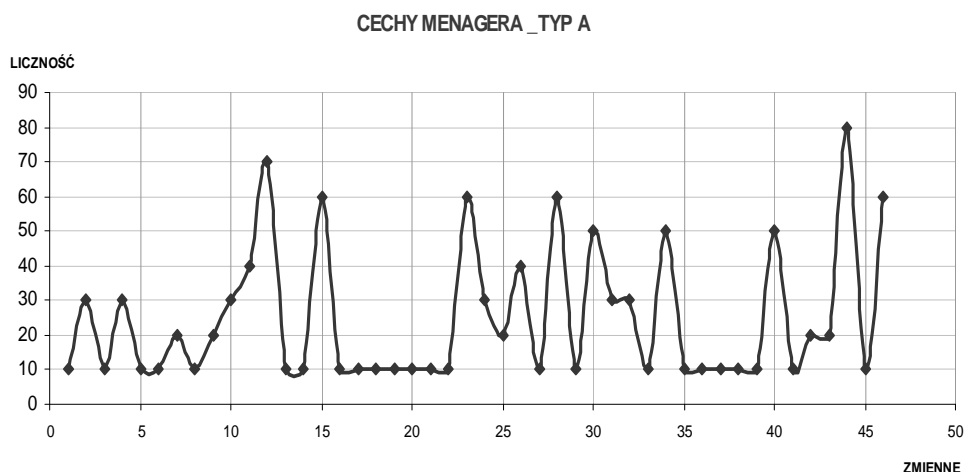
CECHY MENAGERA_ogółem



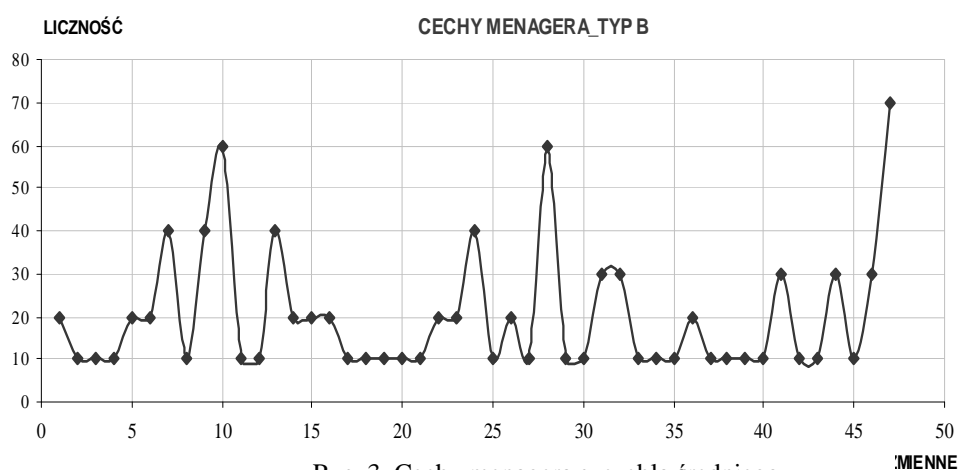
Rys. 1. Cechy kierownika

Ostatecznie, wygenerowano 67 następujących cech (podane w kolejności alfabetycznej): autentyczny, bezpośredni, bezwzględny, charyzmatyczny, dbający o dobro firmy, demokratyczny, dokładny, drobiazgowy, honorowy, innowacyjny, inteligentny, kompetentny, komunikatywny, konkretny, konsekwentny, kreatywny, kultura osobista, niezależny, obiektywny, odporny na stres, odpowiedzialny, otwarty na propozycje, pomocny, posiada podzielną uwagę, posiadający autorytet, posiadający wiedzę z zakresu polityki i celów org., pracowity, prawdomówny, profesjonalista, przebiegły, przedsiębiorczy, przyjazny, przywódczy, punktualny, reprezentacyjny, rozsądny, rozważny, rzetelny, skuteczny, solidny, sprawiedliwy, sprawny, sprytny, stanowczy, sumienny, szanowany, szczerzy, szczodry, tolerancyjny, towarzyski, troskliwy, tworzący pozytywną i twórczą atmosferę, uczciwy, ugodowy, unikający pochlebstw, utrzymujący dystans, wiarygodny, wszechstronny, wymagający, wyrozumiały, wytrwały, zaangażowany, zaradny, zdecydowany, zdyscyplinowany, zorganizowany, zrównoważony.

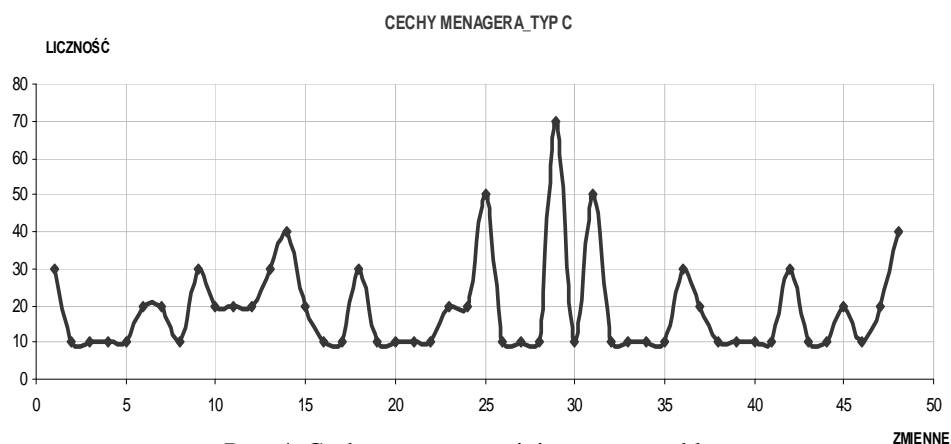
Interesujący wydaje się fakt przyporządkowania poszczególnych cech dla zdefiniowanych grup menagerów (Rys. 2, 3, 4).



Rys. 2. Cechy menagera najwyższego szczebla



Rys. 3. Cechy menagera szczebla średniego



Rys. 4. Cechy menagera najniższego szczebla

W zależności od szczebla kierownika, który poddawany był analizie uzyskano cechy, które podane zostały w tabeli 1.

Tab. 1. Oczekiwane cechy kierowników, w zależności od typu

OCZEKIWANE CECHY PRZEDSIĘBIORCY			
Nr zmiennej	TYP A	TYP B	TYP C
1.	autentyczny	bezpośredni	bezpośredni
2.	bezpośredni	charyzmatyczny	charyzmatyczny
3.	bezwzględny	demokratyczny	dokładny
4.	charyzmatyczny	dokładny	drobiazgowy
5.	dbający o dobro firmy	inteligentny	inteligentny
6.	dokładny	kompetentny	kompetentny
7.	honorowy	komunikatywny	komunikatywny
8.	innowacyjny	konkretny	konsekwentny
9.	inteligentny	kreatywny	kreatywny
10.	kompetentny	kultura osobista	kultura osobista
11.	kreatywny	obiektywny	obiektywny
12.	kultura osobista	odporny na stres	odporny na stres
13.	niezależny	odpowiedzialny	odpowiedzialny
14.	odporny na stres	otwarty	otwarty
15.	odpowiedzialny	pomocny	pomocny
16.	otwarty na propozycje	posiadający autorytet	posiada podzielną uwagę
17.	posiadający autorytet	posiadający wiedzę z zakresu polityki i celów org.	posiadający autorytet
18.	pracowity	pracowity	pracowity
19.	profesjonalista	prawdomówny	prawdomówny
20.	przebiegły	przedsiębiorczy	przyjazny

Tab. 1. Oczekiwane cechy kierowników, w zależności od typu cd.

OCZEKIWANE CECHY PRZEDSIĘBIORCY			
Nr zmiennej	TYP A	TYP B	TYP C
21.	przedsiębiorczy	przyjazny	przywódca
22.	przyjazny	przywódca	punktualny
23.	przywódca	reprezentatywny	reprezentacyjny
24.	reprezentatywny	rozsądny	rozsądny
25.	rozsądny	rozważny	rzetelny
26.	rzetelny	rzetelny	skuteczny
27.	skuteczny	skuteczny	solidny
28.	sprawiedliwy	sprawiedliwy	spokojny
29.	sprytny	sprawny	sprawiedliwy
30.	stanowczy	spryt	sprytny
31.	sumienny	stanowczy	stanowczy
32.	szczerzy	sumienny	sumienny
33.	towarzyski	szanowany	szczerzy
34.	uczciwy	szczerzy	towarzyski
35.	ugodowy	szczodry	troskliwy
36.	unikający pochlebstw	tolerancyjny	tworzący pozytywną i
37.	wiarygodny	uczciwy	uczciwy
38.	wszechstronny	unikający pochlebstw	ugodowy
39.	wymagający	utrzymujący dystans	unika pochlebstw
40.	wyrozumiały	wiarygodny	wiarygodny
41.	wytrwały	wyrozumiały	wymagający
42.	zaangażowany	wytrwały	wyrozumiały
43.	zaradny	zaangażowany	wytrwały
44.	zdecydowany	zaradny	zaangażowany
45.	zdyscyplinowany	zdyscyplinowany	zaradny
46.	zrównoważony	zorganizowany	zdyscyplinowany
47.		zrównoważony	zorganizowany
48.			zrównoważony

Ostatecznie, uzyskano zbiór cech przynależnych kierownikom, jednakże w zależności od szczebla zarządzania, na którym się znajdują, profile dla typu A, B, C kształtują się nieco inaczej.

W przypadku kierowników najwyższego szczebla, cechami najistotniejszymi okazały się: zdecydowany (zmienna 44), taktowny (12), odpowiedzialny (15), przywódca (23), sprawiedliwy (28), zrównoważony (46).

Wśród kluczowych cech dla kierowników szczebla średniego wyliczono: zrównoważony (47), sprawiedliwy (28), taktowny (10), komunikatywny (7), kreatywny (9), odpowiedzialny (13), rozsądny (24).

Do cech menagerów najniższego szczebla zalicza się: sprawiedliwość (29), rzetelność (25), stanowczość (31), otwartość (14) oraz zrównoważenie (48).

Należy pamiętać, że przedsiębiorca jest kluczową postacią w przedsiębiorstwie, jest głównym czynnikiem sprawczym, ale jednocześnie siłą sprawczą postępu ekonomicznego. W procesie definiowania profilu osobowościowego kierowników wygenerowano ogółem 67 cech. Dla kierownika typu A przypisano 46 cech, dla typu B – 47, dla typu C – 48. W ilości cech nie należy jednak upatrywać przewagi, istotne wydaje się znaczenie tych cech w opinii pracowników – definiowanie poprzez nadanie rangi poszczególnym cechom. Tylko w stosunku do kierowników najwyższego szczebla oczekuje się (oprócz innych cech) zbioru cech podejmowanych w artykule, tj.: kreatywności, przedsiębiorczości oraz innowacyjności. Z kierownikami najwyższego szczebla wiąże się duże oczekiwania, ich funkcje traktuje się w sposób strategiczny – od skuteczności ich pracy zależy efektywność działań pracowników. Ponadto istnieje grupa czynników o charakterze uniwersalnym, występują na każdym poziomie szczebla zarządzania – generalnie pracownicy oczekują szacunku od kierowników. Postulują za sprawiedliwym traktowaniem oraz równowagą, spokojem oraz stabilnością podejmowanych działań.

4. Podsumowanie

Problem tworzenia sylwetek kierowników jest zagadnieniem intrygującym, wymagającym dalszej i pogłębionej analizy. Poprzez wykazanie zbioru cech osobowościowych zasygnalizowano kwestie: potrzeb i oczekiwań pracowników w stosunku do swych zwierzchników, weryfikacji tych postulatów, oceny kierowników przez podwładnych. Interesujące wydaje się również zagadnienie trafności podanego zbioru cech, konieczności oraz realnej możliwości ich posiadania przez kierowników. Są to jednak zagadnienia, które należą do przyszłych rozważań, tym samym stanowią wprowadzenie do analizowanej problematyki.

Literatura

1. Skrzypek E.: Uwarunkowania pro jakościowego myślenia i działania – kreatywność, przedsiębiorczość i innowacyjność, [w] Kreatywność i przedsiębiorczość w pro jakościowym myśleniu i działaniu Activity 2009, pod red. E. Skrzypek, XIII Międzynarodowa Konferencja Naukowa, Lublin 2009, TI, ss. 49-62.
2. Koch J.: O kreatywności, Biuletyn Informacyjny High-Tech, 2008, nr 32(1), ss. 1-2.
3. Drucker P.F.: Innowacje i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady, PWE, Warszawa 1992, ss. 34-35.
4. Kłos Z.: Związki pro jakościowej aktywności przedsiębiorstw z kreatywnością i przedsiębiorczością, zwłaszcza w sektorze technicznym, pod red. E. Skrzypek, [w] Kreatywność i przedsiębiorczość w pro jakościowym myśleniu i działaniu Activity 2009, XIII Międzynarodowa Konferencja Naukowa, Lublin 2009, TI, ss. 287-297.

Dr inż. Katarzyna HYS
Instytut Innowacyjności Procesów i Produktów
Politechnika Opolska
45-370 Opole, ul. Ozimska 75
tel./fax.: (0-77) 423 40 44
e-mail: k.hys@po.opole.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Artykuł współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

