

**Jolanta WILSZ**

Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie, Polska

## **Przedsiębiorczość – cecha pożądana u uczestników rynku pracy w dobie globalizacji**

### **Wprowadzenie – globalizacja jako czynnik generujący przemiany we współczesnym świecie i na rynku pracy**

Wszystkie aspekty współczesnej cywilizacji mają wymiar globalny. Cechuje ją ogromne przyśpieszenie. Jako czynniki intensyfikujące procesy globalizacyjne najczęściej wymienia się nowoczesną technikę, rozwijające się w zawrotnym tempie technologie informacyjne – „uznawane za jeden z najważniejszych czynników sprawczych współczesnej globalizacji” [Golka 2012: 134], ponieważ „wskutek łatwości przesyłania obrazu i informacji, świat stał się przejrzysty, mały, przekształcił się w globalną wioskę. Zamiast się rozszerzać, w rzeczywistości się (w świadomości ludzi) pomniejszył” [Szymański 2001: 29]. Dzięki tym technologiom ani czas, ani przestrzeń nie stanowią żadnej bariery w przekazie i odbiorze informacji, która jest w tej samej chwili dostępna we wszystkich miejscach multimedialnego świata. Nowoczesne technologie „ruguja miejsca pracy masowo i bezlitośnie. Za sprawą ciągłego wdrażania ulepszonych technologii niemal każdą pracę będzie można wkrótce wykonać taniej niż przy pomocy najtańszej nawet siły roboczej. W takich okolicznościach zatrudnienie będzie systematycznie redukowane” [Bartz 2008: 36].

W globalnej gospodarce bezustannie zwiększa się konkurencyjność. By jej sprostać, przedsiębiorstwa muszą dysponować odpowiednim kapitałem intelektualnym, który znacznie bardziej wpływa na ich efektywne funkcjonowanie niż wyposażenie techniczne, czy zasoby finansowe, „nakłady pracy fizycznej i surowców tracą na znaczeniu zarówno jako składnik kosztów komparatywnych, jak i czynnik konkurencji. Zyskuje natomiast na znaczeniu wiedza jako źródło tworzenia kluczowych zdolności firmy (core competencies), które polegają na opanowaniu podstawowych procesów biznesu z punktu widzenia szybkości, jakości, precyzji, kosztów, poziomu serwisu, a także ukierunkowania organizacji na cele rynkowe” [Penc 2010: 60]. Wzrost zatrudnienia na rynku pracy „staje się pochodną wzrostu wiedzy i umiejętności. Współczesna organizacja potrzebuje bowiem przede wszystkim ludzi, którzy posiadają środki »produkcji« w postaci kompetencji” [Gableta 2003: 207]. Coraz bardziej wzrastać będzie znaczenie kapitału intelektualnego pracowników i ich kompetencji zawodowych, ponieważ „w przeciwieństwie do zasobów materialnych zasoby »intelektualne« są niewyczerpane i tu właśnie tkwią największe rezerwy” [Wilsz 2009: 47].

## **1. Cechy pożądane u pracowników funkcjonujących na współczesnym rynku pracy**

Zwiększające się tempo zmian cywilizacyjnych będzie powodowało „głębokie przemiany na globalnym rynku pracy. Pojawi się zapotrzebowanie na nowe zawody. Zmieni się charakter pracy. Pojawi się zapotrzebowanie na pracowników krytycznych, przedsiębiorczych, kreatywnych, z wyobraźnią, o wysokim poziomie inteligencji, mających umiejętności interpersonalne na bardzo wysokim poziomie, umiejących skutecznie przetwarzać informacje, zdolnych do samodzielnej i odpowiedzialnej pracy, dającej możliwość wykorzystania wszystkich swoich atutów, chcących i umiejących podejmować samodzielne decyzje, poszukujących w pracy głębszego sensu oraz otwartych na proces kształcenia. Nowo pojawiające się problemy w procesie pracy będą wymagały wzrostu kwalifikacji zatrudnionych osób oraz ich stałego rozwoju. Należy oczekiwać, że zwiększy się elastyczność zatrudnienia i płac, co przyczyni się do pogłębiania nierówności płacowych” [Wilsz 2011: 105].

Zwiększają się wymagania stawiane pracownikom odnośnie ich wiedzy, kompetencji, kwalifikacji i cech osobowościowych, „od pracowników oczekuje się mistrzostwa nie tylko w jednym rodzaju pracy, ale zdobycia całego konglomeratu umiejętności, które nieustannie trzeba doskonalić, oraz uczestniczenia w organizowaniu możliwie najlepszego sposobu wykonywania pracy” [Schultz D.P., Schultz S.E. 2002: 33].

Współczesnych pracowników powinna cechować:

- umiejętność wykorzystywania wiedzy do rozwiązywania globalnych problemów;
- umiejętność operowania informacjami (wyszukiwania, selekcjonowania, analizowania, przechowywania);
- umiejętność szybkiego przetwarzania dużych ilości informacji, tworzenia informacji własnych, wykorzystywania przetwarzanych informacji;
- umiejętność dokonywania syntezy;
- umiejętność komunikowania się;
- przedsiębiorczość, która sprzyja podejmowaniu innowacyjnych działań, wymagających przedsiębiorczości intelektualnej;
- umiejętność bycia niezależnym i samodzielnym;
- kreatywność, pozwalająca na generowanie oryginalnych, nowatorskich pomysłów;
- elastyczność myślenia, pozwalająca na oderwanie się od powszechnie obowiązujących schematów;
- umiejętność przystosowywania się do zmian;
- umiejętność samodzielnego podejmowania decyzji;
- umiejętność formułowania problemów i szukania ich rozwiązań;
- umiejętność uczenia się i doskonalenia;

- zdolność wyszukiwania i przetwarzania informacji, zdolność do pracy zespołowej (coraz mniej zhierarchizowanej oraz umiejętność współdziałania z innymi);
- umiejętność odpowiedniego reagowania w nieprzewidzianych sytuacjach;
- umiejętność organizowania pracy własnej.

Pracownicy powinni bezustannie zwiększać zakres swych umiejętności – chodzi przede wszystkim o umiejętności pozwalające im na niezależne funkcjonowanie, polegające na samodzielnym i kreatywnym rozwiązywaniu problemów.

## **2. Przedsiębiorczość jako określony rodzaj zachowań człowieka**

Kazimierz Migdał definiuje przedsiębiorczość jako zdolność jednostki do podejmowania inicjatyw, pomysłowości, zaradności i osiągania zamierzonych celów wykraczających poza działania rutynowe [Migdał 2001].

Według Lecha Miliana, „przedsiębiorczość jest rodzajem zachowania pracowniczego lub rynkowego, które w zależności od rozmaitych okoliczności rynkowych (miejsce ujawniania się, przedmiot działalności), dyspozycji osobniczych osoby przedsiębiorczej oraz efektu w postaci dzieła ocenianego jako sukces – zawiera w sobie zarówno cechy zawodu, jak i powołania” [Milian 2002: 143]. Autor tej definicji zwraca uwagę, że „przedsiębiorczość jest w pewnej mierze wrodzoną dyspozycyjnością psychiczną, jak też nabytą w toku nauki umiejętnością” [Milian 2002: 145].

Stefan Tokarski uważa, że „przedsiębiorczość w jej współczesnym znaczeniu można określić jako poszukiwanie możliwości działania bez względu na zasoby będące aktualnie do dyspozycji” [Tokarski 1998: 150].

Peter F. Drucker, ujmując przedsiębiorczość jako systematyczną innowację opartą na pojawiających się zmianach i wychodzeniu poza utarte schematy myślenia, definiuje ją jako zdolność do innowacji, podejmowania skalkulowanego ryzyka, zaprojektowania i doprowadzenia do końca określonego projektu [Drucker 1992]. Według tego autora, o s o b a w p e ł n i p r z e d s i ę b i o r c z a posiada cechę innowacyjności – samonaśladowanie w działaniu nie pozwala uważać człowieka za w pełni przedsiębiorczego.

Jan F. Terelak uważa, że „przedsiębiorczość przejawia się specyficznymi zachowaniami, takimi jak między innymi: umiejętność formułowania celu działania przedsiębiorczego jako pewnego pomysłu; uszczegółowienie celów działania poprzez wyodrębnienie celów cząstkowych i wstępny dobór środków (społeczno-ekonomicznych i osobowych) działania; podjęcie decyzji odnośnie do wyboru konkretnego projektu działania z wielu rozważanych; zdefiniowanie wszystkich przedsięwzięć do realizacji konkretnego projektu” [Terelak 2005: 89].

Człowiek przedsiębiorczy przedstawiany jest jako osobowość nastawiona na osiągnięcia, twórcze działania, maksymalizację okazji, uważa się też, że taki

człowiek podejmuje skuteczne działania na zasadzie samostereowności, dąży do zmian, niepowodzenia i porażki traktuje jako mobilizujące wyzwanie, im więcej wykazuje samodzielności, tym bardziej jest przedsiębiorczy. Kolejną ważną jego cechą jest asertywne myślenie i działanie, dzięki którym wierzy we własne siły, jest otwarty, konkretny, bezpośredni, stanowczy w istotnych problemach, zorientowany na szukanie rozwiązań, otwarcie wyraża własne opinie, umie kierować swoim zachowaniem stosownie do rezultatu, jaki pragnie osiągnąć, przygotowany jest na konieczność kompromisu itp. [Alberti 2004].

Przedsiębiorczość wewnątrzinstytucyjną zapewniają przedsiębiorczy pracownicy, których cechuje to, że:

- wykazują umiejętność twórczego myślenia;
- posiadają zdolności do wprowadzania innowacji i planowania działań;
- wolą pracować w warunkach względnego bezpieczeństwa stwarzanych przez dużą organizację;
- najlepiej czują się w sytuacjach ciągłych, a niekiedy nawet radykalnych zmian;
- mając ku temu okazję, inicjują proces zmian [Bagiński 2000: 356].

Według Tomasza Gruszeckiego, ludzie są bardziej przedsiębiorczy od innych, jeśli posiadają następujące cechy:

- zdolność i gotowość podejmowania inicjatywy;
- umiejętność podejmowania decyzji w sytuacjach braku pełnej informacji i godzenia się na ryzyko;
- branie na siebie większych obowiązków, a nawet długotrwałego wysiłku;
- zdolność rozumienia potrzeb rynku, czasem ich prognozowania i wyprzedzania;
- kojarzenie informacji z różnych dziedzin;
- zdolność kierowania ludźmi, nie tylko w strukturze formalnej, ale także budzenia entuzjazmu i zaufania (cechy przywódcze) [Gruszecki 1994: 75].

Na podejmowanie przedsiębiorczych działań ma wpływ wiele różnych czynników, między innymi:

- indywidualne;
- związane z oddziaływaniem grup społecznych;
- o charakterze społeczno-ekonomicznym [Mandel 1994: 77].

Według L. Miliana, osoba przedsiębiorcza powinna posiadać niezbędną wiedzę o terenie swojego przyszłego działania, tzn. wiedzę o rynku, a ponadto powinien ją cechować:

- dynamizm działania;
- zrównoważenie intelektualne i emocjonalne;
- zdolność przewodzenia i współpracy z innymi ludźmi;
- odwaga potrzebna w podejmowaniu ryzyka;
- pewność siebie;

- ambicja wyrażająca się w posiadaniu określonych aspiracji zawodowych i życiowych [Milian 2002: 146–149].

### 3. Właściwości sterownicze pracownika sprzyjające jego przedsiębiorczości

Zachowania człowieka przedsiębiorczego zależą od dwóch grup czynników: zewnętrznych, tzn. środowiskowych oraz wewnętrznych, tzn. osobowościowych.

Z systemowego punktu widzenia osobowość człowieka stanowi zespół cech osobowości pełniących funkcje analogiczne do tych, które pełnią stałe i zmienne właściwości sterownicze systemu autonomicznego. Na bazie teorii tego systemu, autorstwa Mariana Mazura [Mazur 1966], opracowałam koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości [Wilsz 2009: 88–93, 261–285], w której rozpatrywane są dwie grupy cech:

- **I grupa** – stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych (przetwarzalność, odtwarzalność, talent) – od wielkości tych cech zależy funkcjonowanie intelektualne: zdolności kojarzenia, zdolności analizowania, syntetyzowania i przewidywania, trafność podejmowanych decyzji itp.
- **II grupa** – stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych (emisyjność, tolerancja, podatność) – od wielkości tych cech zależą przede wszystkim umiejętności interpersonalne oraz umiejętności wywiązywania się z ról zawodowych najbardziej odpowiednich dla danego człowieka.

Analiza cech człowieka, które sprzyjają twórczej przedsiębiorczości oraz analiza stałych indywidualnych cech osobowości pozwala stwierdzić, że ludziom przedsiębiorczym i kreatywnym potrzebna jest:

- **duża przetrzalność** między innymi ze względu na: „otwarty umysł”, dążenie do zdobywania nowych informacji i umiejętność ich przetwarzania, umiejętność kojarzenia informacji z różnych dziedzin, umiejętność podejmowania decyzji w sytuacjach braku pełnej informacji, zdolność rozumienia potrzeb rynku i prognozowania ich, zdolność do spostrzegania w wydarzeniach reguł i ogólnych schematów;
- **duża odtwarzalność** między innymi ze względu na konieczność pamiętania ważnych informacji;
- **talent** zgodny z dziedziną działalności oraz talent organizacyjny ze względu na zdolność do tworzenia innowacji, twórcze myślenie, oryginalność, innowacyjność i kreatywność, zaangażowanie w podejmowane przedsięwzięcia;
- **emisyjność dodatnia** ze względu na: twórczy charakter pomysłów i koncepcji, spontaniczność w kreowaniu własnych pomysłów, działalność w dziedzinie artystycznej;
- **emisyjność ujemna** ze względu na: skuteczność działania, umiejętność wprowadzania innowacji, umiejętność planowania działań, zdolność

przewodzenia, mobilizację w trudnych sytuacjach, dynamizm działania, umiejętność sprośtania radykalnym zmianom, inicjowanie procesu zmian, dążenie do realizowania użytecznych działań, zdolność kierowania ludźmi, orientację na zadania, rezultaty i na przyszłość, umiejętność przewidywania, zdolność do wdrażania innowacji;

- d u ż a t o l e r a n c j a ze względu na: łatwość nawiązywania kontaktów, zdolność współpracy z innymi ludźmi, umiejętności komunikowania się z innymi ludźmi i umiejętności interpersonalne, elastyczność, empatię;
- m a ł a p o d a t n o ś ć ze względu na: asertywność, konsekwencję w realizowaniu podjętych przedsięwzięć, odporność wobec nacisków, presji i manipulacji, niezależność w myśleniu i działaniu.

Posiadanie przez ludzi wskazanych wyżej wartości poszczególnych stałych indywidualnych cech osobowości, sprzyjających przedsiębiorczości i kreatywności, stanowi doskonałą podstawę rozwoju umiejętności twórczych, doprowadzających do zwiększenia sprawności w twórczym działaniu.

## Literatura

- Alberti R., Emmons M. (2004), *Asertywność*, Gdańsk.
- Bagiński J., Głazewska I. (2000), *Kapitał intelektualny organizacji. Wybrane aspekty* [w:] *Menedżer jakości*, red. J. Bagiński, Warszawa.
- Bartz B. (2008), *Zjawiska globalizacyjne kształtujące współczesną politykę oświatową i przygotowanie ludzi do pracy*, „Oświatowiec”, nr 1–2.
- Drucker P.F. (1992), *Innowacja i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, Warszawa.
- Gableta M. (2003), *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wrocław.
- Golka M. (2012), *Cywilizacja współczesna i globalne problemy*, Warszawa.
- Gruszewski T. (1994), *Przedsiębiorca w teorii ekonomii*, Wrocław.
- Mandel E. (1994), *Psychologiczne aspekty przedsiębiorczości* [w:] *Wprowadzenie do psychologii ekonomicznej*, red. M. Pietras, Katowice.
- Mazur M. (1966), *Cybernetyczna teoria układów samodzielnych*, Warszawa.
- Migdał K. (2001), *Psychologia w praktyce społecznej*, Warszawa.
- Milian L. (2002), *Praca – osobowość – kierowanie. Wybrane zagadnienia dla studiujących kierunek zarządzanie*, Częstochowa.
- Penc J. (2010), *Nowe zarządzanie w nowej gospodarce*, Warszawa.
- Schultz D.P., Schultz S.E. (2002), *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Warszawa.
- Szymański W. (2001), *Globalizacja – wyzwania i zagrożenia*, Warszawa.
- Terelak J.F. (2005), *Psychologia organizacji i zarządzania*, Warszawa.
- Tokarski S. (1998), *Przedsiębiorczość kierownika w sytuacji trudnej* [w:] *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, red. S.A. Witkowski, t. IV, Wrocław.
- Wilsz J. (2009), *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Kraków.
- Wilsz J. (2011), *Praca, rynek pracy i edukacja zawodowa w kontekście przemian cywilizacyjnych* [w:] „Edukacja – Technika – Informatyka”, nr 2/2011-1, Rzeszów.

**Streszczenie**

W artykule scharakteryzowano proces współczesnej globalizacji, omówiono jego cechy i mechanizmy. Omówiono przedsiębiorczość pracowników w kontekście stałych indywidualnych cech osobowości.

**Słowa kluczowe:** globalizacja, rynek pracy, przedsiębiorczość, stałe indywidualne cechy osobowości.

**Entrepreneur – a desired feature of labour market participants at the times of globalisation****Abstract**

In the article the process of contemporary globalization was characterized as well as its features and mechanisms. Human activity in light of constant individual personality traits are discussed in the paper.

**Key words:** globalization, labor market, human activity, constant individual personality traits.