



***Przedsiębiorczość jako wartość
dla organizacji i jednostki.
Jak uczelnie mogą rozwijać postawy
przedsiębiorcze wśród studentów***

STRESZCZENIE

Celem artykułu jest zaprezentowanie aspektu przedsiębiorczości jako wartości cennej zarówno dla jednostki, jak i dla różnorodnych organizacji. Przedsiębiorczość, jako wymiar zarządzania, nie może być jedynie ograniczana do promowania działań zmierzających do założenia własnej działalności gospodarczej, ale powinna wkraczać w sferę nabywania nowych umiejętności i kwalifikacji.

Uczelnia powinna być dobrym miejscem na rozwijanie postaw przedsiębiorczych jednostek, a w artykule zostały opisane przykłady działań podejmowanych na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, dzięki którym studenci otrzymują różnorodne możliwości rozwoju i podstawy do kreowania własnej przestrzeni zawodowej.

→ **SŁOWA KLUCZOWE** – WARTOŚCI ORGANIZACYJNE, PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ, KULTURA ORGANIZACYJNA

SUMMARY

Entrepreneurship as a Value for Organizations and Individuals. How Universities can Develop Entrepreneurial Attitudes Among their Students

The purpose of this article is to present major features and key components of entrepreneurship as a construct and the priceless value both for individuals and different types of organizations. Entrepreneurship is a specific dimension of management which cannot be perceived only as a way to promote launching new businesses. The article highlights the role of universities in the process of gaining new skills and qualifications. Universities should be the right place for people who want to develop their entrepreneurial attitudes. This paper analyses several examples of activities offered to students of the Faculty of Management at the University of Łódź, thanks to which

they can face new opportunities and create their own professional attitudes.

→ **KEYWORDS** – ORGANIZATIONAL VALUES, ENTREPRENEURSHIP,
ORGANIZATIONAL CULTURE

Wprowadzenie

Problematyka wartości organizacyjnych zyskuje na znaczeniu w kontekście zmian zachodzących w otoczeniu przedsiębiorstw i instytucji. Organizacje są powoływane po to, aby funkcjonować i rozwijać się, a na te aspekty wpływa w znacznej mierze kultura organizacyjna oraz będący jej podstawowym elementem system wartości organizacyjnych. Przedsiębiorczość jako wymiar zarządzania powinna wkraczać w sferę nabywania nowych umiejętności i być rozpatrywana jako wartość, cenna zarówno dla jednostki, jak i dla całej organizacji.

Artykuł koncentruje się wokół aspektu analizy przedsiębiorczości jako elementu systemu wartości organizacyjnych. W części empirycznej zostały zaprezentowane doświadczenia z działań edukacyjnych podejmowanych na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego w ramach współpracy z Programem Santander Universidades, które wpisują się w sferę kształtowania zachowań i postaw przedsiębiorczych oraz uświadamiania roli, jaką w kulturze organizacyjnej odgrywa przedsiębiorczość.

Wartości jako element kultury organizacyjnej

System wartości stanowi podbudowę postulowanych koncepcji i metod zarządzania, jest także podstawowym komponentem kultury organizacyjnej. Kultura organizacyjna według G. Hofstede to „zbiorowe zaprogramowanie umysłowe ludzi żyjących w danym środowisku”¹.

Zdaniem Cz. Sikorskiego kultura organizacyjna to

system nieformalnie utrwalonych w środowisku społecznym organizacji, wzorów myślenia i zachowania, mających znaczenie

dla realizacji formalnych celów organizacyjnych. Składniki kultury organizacyjnej to: wzory myślenia, dzięki którym członkowie organizacji otrzymują kryteria oceny sytuacji i zjawisk; wzory zachowań określające formy reakcji na te sytuacje i zjawiska; symbole, dzięki którym następuje upowszechnianie i utrwalanie wzorów myślenia i zachowania wśród członków organizacji².

Z kolei według A. Furnhama i B. Guntera, „Kultura to powszechnie przyjęte przekonania, postawy i wartości istniejące w organizacji. To sposób, w jaki organizacja działa”³.

W ostatnich latach kwestia wartości organizacyjnych i ich wkomponowania w kulturę organizacji zyskała dużą rangę z uwagi na umiędzynarodowienie działalności gospodarczej i zarządzanie w warunkach wielokulturowości. Szczególnych walorów poznawczych należy upatrywać w badaniach nad pracą zespołów zróżnicowanych kulturowo, zwłaszcza w aspekcie podstawowych wartości. Identyfikacja i analiza różnic pozwalają bowiem stworzyć spójną kulturę organizacyjną oraz rozwijać i umacniać te wartości, które dla sprawnej współpracy są zasadnicze.

M. Rokeach zdefiniował wartości jako:

trwałe przekonanie, że określony sposób postępowania lub ostateczny stan egzystencji jest osobiście lub społecznie preferowany w stosunku do alternatywnego sposobu postępowania lub ostatecznego stanu egzystencji (...), jest to więc standard kierujący ludzką aktywnością⁴.

W ujęciu etycznym wartości nadają sens pragnieniom i działaniom człowieka, „są przedmiotem względnie trwałych pragnień, samych w sobie stanowiących dobro”⁵. M. Armstrong stwierdził, iż: „Wartości wiążą się z wiarą w to, co jest najlepsze dla organizacji i co powinno się wydarzyć”⁶. Wartości organizacyjne stanowią o specyfice, strukturze i relacjach zachodzących

² Cz. Sikorski, *Drogi do sukcesu. Profesjonalizm kontra populistyczna kultura organizacyjna*, Warszawa 2007, s. 34; Cz. Sikorski, *Kultura organizacyjna*, Warszawa 2006, s. 8-13.

³ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków 2000, s. 150.

⁴ J.E. Karney, *Psychopedagogika pracy*, Warszawa 2007, s. 40; S.P. Robbins, D.A. DeCenzo, *Podstawy zarządzania*, Warszawa 2002, s. 29.

⁵ J.A.F. Stoner, E.R. Freeman, D.R. Jr. Gilbert, *Kierowanie*, Warszawa 2001, s. 630.

⁶ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, dz. cyt., s. 152.

w organizacji. System wartości, który znajduje swoje odzwierciedlenie w zachowaniach pracowników, musi nie tylko zostać przez nich zaakceptowany, ale także współdefiniowany i przestrzegany w bieżącym postępowaniu. M. Armstrong proponuje, aby wyodrębnić obszary wartości. Do najważniejszych zalicza: jakość, kompetencje, konkurencyjność, innowację, obsługę klienta, pracę zespołową, efekty oraz troskę o ludzi⁷.

Wartości są zatem elementem osobowości człowieka i stanowią system przekonań, ale są także źródłem napięć motywacyjnych, sterują zachowaniem jednostek i grup, pełniąc zarazem funkcje regulujące i modyfikujące. M. Rokeach, formułując teorię wartości, postawił założenie, że im wyższą pozycję w ogólnym systemie zajmuje dana wartość, tym większy jest jej wpływ na funkcjonowanie człowieka, tutaj też wyraźnie zaznaczona jest funkcja regulacyjna systemu wartości, która ma wpływ na kształtowanie się określonych postaw i zachowań jednostek i grup⁸.

Wartości kreowane w organizacjach stanowią punkty odniesienia dla podejmowanych działań i decyzji uzasadniających sposób ich funkcjonowania. Niejednokrotnie to wartości determinują postawy i zachowania pracowników. Wśród wartości organizacyjnych należy wyróżnić wartości deklarowane (oficjalnie głoszone) oraz rzeczywiście przestrzegane. Zarządzanie na podstawie wartości wpisanych w kulturę organizacyjną wiąże się z koniecznością zbliżenia tych dwóch grup wartości do siebie w jak największym zakresie.

Przedsiębiorczość i przedsiębiorca w organizacji

Na przestrzeni dziejów autorzy, definiując pojęcie przedsiębiorczości, zwracali uwagę na różnorodne aspekty tego terminu. W polskiej tradycji kulturowej występuje ono w co najmniej trzech znaczeniach:

- jako cecha jednostki bądź grupy ludzi,
- jako rodzaj działalności,
- jako zjawisko społeczno-gospodarcze⁹.

⁷ Por. tamże.

⁸ Por. J.E Karney, *Psychopedagogika pracy*, dz. cyt., s. 40 i n.

⁹ Por. T. Kraśnicka, *Koncepcja rozwoju przedsiębiorczości ekonomicznej i pozaekonomicznej*, Katowice 2002, s. 74.

Historycznie pierwsze określenia przedsiębiorczości odnoszą się do pojedynczych osób, przypisując przedsiębiorczość indywidualnym cechom jednostek, a tym samym utożsamiając ją z pojęciem przedsiębiorcy w znaczeniu ekonomicznym. Należy tutaj podać jako przykłady koncepcję przedsiębiorcy w ujęciu R. Cantillona¹⁰, według którego przedsiębiorca to osoba umiejąca się zachować na rynku niezrównoważonym i wykorzystać proces przywracania na nim równowagi w celu osiągnięcia zysku, oraz definicję zaproponowaną przez A. Smitha¹¹, w której przedsiębiorca to osoba mająca skłonność do oszczędzania i wykorzystywania tych środków do realizacji przedsięwzięć.

Do literatury przedmiotu termin przedsiębiorczość został wprowadzony około 1800 roku przez J.B. Saya, który określał przedsiębiorców jako osoby inwestujące swoje zasoby w nieznaną i ryzykowną przyszłość¹².

Z czasem dostrzeżono znaczenie przedsiębiorczości w funkcjonowaniu najpierw małych i średnich, a także dużych przedsiębiorstw, postulując przedsiębiorczość jako metodę zarządzania, jak również formę wszelkiej aktywności – nie tylko gospodarczej.

J. Schumpeter zdefiniował przedsiębiorcę jako osobę wyróżniającą się twórczą aktywnością w realizacji nowych koncepcji. Przedsiębiorczość w takim rozumieniu oznaczała wytwarzanie i rozpowszechnianie nowych wyrobów, wprowadzanie nowych metod wytwarzania, tworzenie nowych form gospodarczych, odkrywanie nowych rynków zbytu, ujawnienie nowych źródeł zaopatrzenia w materiały i surowce¹³. To J. Schumpeter użył określenia „twórczej destrukcji” towarzyszącej procesowi przedsiębiorczości, wprowadzając ją na tory innowacyjności. Przedsiębiorczość w literaturze przedmiotu z zakresu zarządzania wprowadził P. Drucker, który określił ją jako podejście polegające na wprowadzaniu innowacji tworzących podstawy biznesu z wykorzystaniem najlepszych zasobów¹⁴.

Przedsiębiorczość w literaturze naukowej jest ujmowana w co najmniej dwóch kategoriach:

¹⁰ Por. tamże, s. 25.

¹¹ Por. tamże, s. 20.

¹² Por. J.B. Say, *Traktat o ekonomii politycznej*, Warszawa 1960, s. 550.

¹³ Por. J. Schumpeter, *Teoria rozwoju gospodarczego*, Warszawa 1962, s. 8.

¹⁴ Por. P. Drucker, *Praktyka zarządzania*, Kraków 1998, s. 55.

- jako fenomen społeczny (P. Davidsson wyróżnił dwie funkcje przedsiębiorczości w tym wymiarze, rozróżniając przedsiębiorczość jako funkcję konkurencyjnych zachowań kierujących rynkiem oraz przedsiębiorczość jako funkcję wdrażania nowych przedsięwzięć gospodarczych prowadzących do zmian na rynku);
- jako dyscyplina naukowa (H. Landström pisał o przedsiębiorczości w kontekście funkcji rynku, funkcji indywidualnego przedsiębiorcy oraz procesu)¹⁵.

Uzasadnione w kontekście zaprezentowania definicji jest także przytoczenie tej, zaproponowanej przez Komisję Europejską:

Przedsiębiorczość oznacza zdolność osoby do wcielania pomysłów w czyn. Obejmuje ona twórczość, innowacyjność i podejmowanie ryzyka, a także zdolność do planowania przedsięwzięć i prowadzenia ich dla osiągnięcia zamierzonych celów¹⁶.

Przedsiębiorczość może być zatem definiowana wielorako, między innymi jako cecha jednostki, sposób zachowania grupy lub proces towarzyszący funkcjonowaniu na przykład organizacji¹⁷. Wiele z tych określeń przedsiębiorczości akcentuje cechy i predyspozycje, jakimi powinna charakteryzować się przedsiębiorcza jednostka, zaliczając do nich między innymi: inicjatywę, oryginalność, wytrwałość, elastyczność, kreatywność, umiarkowaną skłonność do podejmowania ryzyka, zdolność do rozwiązywania problemów, potrzebę osiągnięć, przywództwo, umiejętność ciężkiej pracy, niezależność, silną zdolność przekonywania¹⁸.

Istnieją różne definicje przedsiębiorczości i towarzyszące im określenia przedsiębiorców, które można pogrupować, zaliczając do tych:

¹⁵ Cyt. za: K. Wach, *Edukacja na rzecz przedsiębiorczości wobec współczesnych wyzwań cywilizacyjno-gospodarczych*, „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2013/9, s. 247.

¹⁶ Tamże, s. 248.

¹⁷ Por. T. Brzozowski, „Przedsiębiorczość” – *pojęcie polisemiczne czy niewłaściwie rozumiane? Próba systematyzacji*, „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2007/3, s. 198.

¹⁸ Por. T. Kraśnicka, *Koncepcja rozwoju przedsiębiorczości ekonomicznej i pozaekonomicznej*, dz. cyt. s. 39; M. Borowiec, T. Rachwał, *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych na lekcjach geografii wyzwaniem edukacyjnym w procesach globalizacji*, „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2011/7, s. 323.

- uwzględniających funkcje ekonomiczne dokonywane w wyniku przedsiębiorczych działań,
- identyfikujących przedsiębiorczość z cechami przedsiębiorców,
- określających sposoby wypełniania funkcji przedsiębiorców jako kierowników¹⁹.

Przedsiębiorczość jest przede wszystkim zaprzeczeniem stagnacji i powinna charakteryzować jednostki, a także przyświecać organizacjom w ich działalności, gdyż jako zjawisko i proces społeczny istnieje tak długo jak człowiek.

Cechą charakterystyczną współczesnych organizacji jest poczucie niepewności towarzyszące ich działaniom, stąd konieczność sprostania wielu wyzwaniom płynącym z otoczenia i stworzenia kultury organizacyjnej korespondującej z tymi wyzwaniami. Pracownicy organizacji XXI wieku są znacznie bardziej niezależni, wykazują się w swoim postępowaniu działaniami przedsiębiorczymi, dbają o rozwój własnej kariery zawodowej, której oparcie stanowią ich wiedza, umiejętności i doświadczenie²⁰. W wielu zawodach odchodzi się od tak zwanych sztywnych reguł postępowania i zachęca się pracowników do inwestowania w siebie, tak aby ta inwestycja przynosiła zwroty.

Sukces zawodowy, utożsamiany z aktywną kulturą organizacyjną i tego rodzaju postawą, będzie zatem osiąganym dzięki cechom osobistym, takim jak talent, pracowitość, motywacja. Jednostki na drodze do osiągnięcia sukcesu wykazują się aktywnymi działaniami, dbają o własny wizerunek i stały rozwój²¹. Przyświeca im jednocześnie naczelna wartość, czyli przedsiębiorczość rozumiana jako twórcze i aktywne podejście do otoczenia, a przy tym gotowość do podejmowania nowych działań, w celu osiągnięcia korzyści, w tym materialnych, prowadzących do ulepszania istniejącego stanu rzeczy, a także poprawy warunków życia i pracy.

¹⁹ Por. *Ekonomika i zarządzanie małą firmą*, red. B. Piasecki, Łódź 2001, s. 23.

²⁰ Por. Cz. Sikorski, *Wolność w organizacji. Humanistyczna utopia czy prakseologiczna norma?*, Łódź 2000, s. 89-91.

²¹ Por. Cz. Sikorski, *Drogi do sukcesu. Profesjonalizm kontra populistyczna kultura organizacyjna*, dz. cyt., s. 37.

Działania uczelni w promowaniu przedsiębiorczości

Edukacja pełni bardzo ważną funkcję we współczesnym świecie, a o jej znaczeniu świadczą wyodrębnione cztery filary działalności edukacyjnej:

- uczenie zdobywania wiedzy (uczyć się, aby wiedzieć), co oznacza, że w procesie kształcenia należy poznać także narzędzia służące do zdobywania wiedzy i pamiętać, o tym, że uczenie zdobywania wiedzy wymaga umiejętności koncentracji, wykorzystywania posiadanej wiedzy i myślenia;
- uczenie działania (uczyć się, aby działać), czyli posiadanie umiejętności wykorzystywania nabywanej wiedzy w praktyce, wykształcenie umiejętności współdziałania i komunikacji, aby radzić sobie w sytuacjach trudnych do przewidzenia, kształtować otoczenie i współdziałać w zespołach zadaniowych;
- uczenie harmonijnego współistnienia (uczyć się, aby żyć wspólnie), co oznacza nabywanie wiedzy o innych społeczeństwach, naukę współdziałania i rozwiązywania konfliktów;
- uczenie do życia (uczyć się, aby być), które prowadzi do wszechstronnego rozwoju jednostek, a przede wszystkim do propagowania niezależnego myślenia i zdolności wydawania własnych opinii²².

J. Guzmán oraz F. Liñán wyodrębnili następujące kategorie w edukacji na rzecz przedsiębiorczości: edukację w zakresie promowania własnej działalności gospodarczej jako alternatywnej ścieżki kariery zawodowej, edukację w zakresie uruchamiania działalności gospodarczej w fazie start-up, edukację dokształcającą skierowaną do dojrzałych przedsiębiorców oraz edukację w zakresie przedsiębiorczego dynamizmu promującą przedsiębiorcze postawy oraz inicjatywę w pracy²³.

Rolą instytucji edukacyjnych, w tym tych na poziomie szkolnictwa wyższego, jest uczenie tego, jak się uczyć i rozwijać, co koresponduje także z koncepcją uniwersytetu przedsiębiorczego, czyli organizacji, która w swoich działaniach dąży do podniesienia poziomu innowacyjności, aby osiągnąć i utrzymać przewagę

²² Por. J. Delors, *Edukacja jest w niej ukryty skarb*, Warszawa 1998, s. 241.

²³ Cyt. za: K. Wach, *Edukacja na rzecz przedsiębiorczości wobec współczesnych wyzwań cywilizacyjno-gospodarczych*, art. cyt., s. 249.

konkurencyjną. Jako cel stawia sobie efektywne wykorzystanie wiedzy i umiejętności pracowników uczelni, tak aby mogły stanowić jej najcenniejszy zasób. Uczelnia przedsiębiorcza tworzy użyteczną inspirację dla rozwoju ekonomicznego i społecznego²⁴.

Wskazując na cechy charakterystyczne uczelni przedsiębiorczych, należy wymienić:

- szczególną rolę instytucji centralnie zarządzających uczelnią, uwzględniających innowacyjne podejście w zarządzaniu;
- specyfikę relacji z otoczeniem, możliwych do osiągnięcia poprzez działalność specjalnie w tym celu tworzonych jednostek oraz współpracę celowych zespołów zadaniowych;
- zdolność dywersyfikacji źródeł finansowania, co wiąże się z ciągłym poszukiwaniem pozabudżetowych środków na realizację badań;
- kulturę przedsiębiorczości rozwijaną na uczelni, wśród jej pracowników i studentów, a także widoczną w działaniach kierowanych do zewnętrznych grup interesariuszy;
- nowoczesność uniwersytetu w kontekście zmian zachodzących w postrzeganiu dyscyplin naukowych i podziałów na kierunki studiów, wydziały²⁵.

Przedsiębiorcza uczelnia odpowiada na wyzwania płynące z otoczenia i podejmuje działania zmierzające do kształtowania postaw przedsiębiorczych wśród jej studentów, absolwentów i innych grup, do których kieruje swoje projekty.

Potrzeby społeczne zmieniają się w sposób dynamiczny, a rosnące standardy i liczne osiągnięcia edukacyjne świadczą o roli jednostek przedsiębiorczych, w tym przedsiębiorców intelektualnych, do których zaliczymy także naukowców i intelektualistów przybierających rolę przedsiębiorców, oferujących nowy sposób myślenia, wzbogacających świat zarządzania, wdrażających ulepszone standardy funkcjonowania w organizacjach, a przede wszystkim uświadamiających, czym jest i może być przedsiębiorczość. Przedsiębiorcy intelektualni zdają sobie sprawę ze znaczenia wiedzy w działalności gospodarczej,

²⁴ Por. A. Marszałek, *Uniwersytet przedsiębiorczy jako odpowiedź na wyzwania XXI wieku*, „Przegląd Organizacji” 2008/9, s. 11.

²⁵ Por. J. Röpke, *The Entrepreneurial University. Innovation, academic knowledge creation and regional development in a globalized economy*, Märburg 1998, s. 1-3.

wykorzystują ten zasób w organizacjach, przekazując wiedzę ich pracownikom, poszerzając tym samym zakres ich specjalizacji²⁶.

Z uwagi na funkcjonowanie społeczeństw w zmiennych warunkowaniach edukacja odgrywa istotną rolę, kształtując przedsiębiorcze postawy ludzi, tak by byli oni aktywni w sferze gospodarczej, kulturowej, społecznej czy politycznej. Zmieniające się prawidłowości ekonomicznego rozwoju wymagają wykształcenia u jednostek odmiennych umiejętności i przygotowania ich do funkcjonowania w takich warunkach²⁷. Przedsiębiorcze postawy oznaczają umiejętność rozwijania własnej działalności na polu gospodarki, edukacji, badań naukowych czy kultury, dzięki czemu jednostki osiągają sukces społeczny, którego warunkiem koniecznym jest systematyczne kształcenie w duchu przedsiębiorczości i innowacyjności²⁸.

Wiedza przedsiębiorczych jednostek ma szczególne znaczenie zarówno w aspekcie wiedzy ogólnej, jak i typowej dla danej branży na przykład znajomości zasad funkcjonowania konkretnego rynku. Ważne jest, aby działania podejmowane przez uczelnie oscylowały wokół kształtowania przedsiębiorczych postaw i zachowań wśród ich odbiorców.

Przykładem takich projektów, podejmowanych przez uczelnię, mogą być inicjatywy realizowane na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, który stara się przyczyniać swoimi działaniami do zwiększania potencjału rozwojowego różnorodnych grup interesariuszy.

W dniach 17-28 czerwca 2013 roku na Wydziale Zarządzania w ramach Programu Santander Universidades we współpracy z Bankiem Zachodnim WBK realizowany był kurs „Własna firma krok po kroku. Założenie i zarządzanie małym przedsiębiorstwem”²⁹.

Realizacja warsztatów nie byłaby możliwa, gdyby nie współpraca w ramach Programu Santander Universidades

²⁶ Por. S. Kwiatkowski, *Przedsiębiorczość intelektualna*, Warszawa 2000, s. 134.

²⁷ Por. Z. Ziolo, *Miejsce przedsiębiorczości w edukacji*, „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2012/8, s. 2-3.

²⁸ Por. tamże, s. 4; K. Wach, *Edukacja na rzecz przedsiębiorczości wobec współczesnych wyzwań cywilizacyjno-gospodarczych*, art. cyt., s. 252.

²⁹ Informacje udostępnione przez Wydział Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, zgromadzone w trakcie realizacji projektu „Własna firma krok po kroku”.

zarządzanego przez Bank Zachodni WBK. Dzięki ramowemu porozumieniu o współpracy odbywają się projekty edukacyjne, rozwojowe i naukowo-badawcze. Kurs, wpisujący się w działania z zakresu edukacji finansowej i kształtowania postaw przedsiębiorczych, był skierowany do osób, które planują założenie własnej działalności gospodarczej.

Projektowi przyświecały następujące cele:

- rozwój umiejętności menedżerskich uczestników;
- przekazanie uczestnikom wiedzy z zakresu planowania i organizacji pracy;
- przekazanie informacji o różnorodnych źródłach finansowania projektów biznesowych;
- przekazanie wiedzy w najważniejszych dla rozwoju przedsiębiorczości obszarach, a tym samym uświadamianie konieczności podejmowania działań rozwojowych na każdym etapie życia z myślą o możliwości ich wykorzystania w przyszłości;
- przekazanie wiedzy dotyczącej finansów i rachunkowości w działalności gospodarczej oraz działań marketingowych³⁰.

Całość programu gwarantowała szeroki rozwój umiejętności i kompetencji związanych z przedsiębiorczymi zachowaniami i postawami wśród jego uczestników, zapewniając tym samym ich lepsze przygotowanie do wejścia na konkurencyjny rynek małych i średnich przedsiębiorstw różnych sektorów i branż gospodarki.

Zajęcia prowadzone przez wykładowców Wydziału Zarządzania oraz praktyków życia gospodarczego obejmowały trzy bloki tematyczne:

- podstawy prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania własną firmą,
- rachunkowość w działalności gospodarczej,
- jak sporządzić skuteczny biznesplan.

Organizatorzy otrzymali 39 zgłoszeń, a maksymalna liczba uczestników szkolenia wynosiła 30 osób. Szkolenie ukończyło 27 osób, wśród których przeważająca większość, 23 osoby, są poniżej 30. roku życia. Ankiety ewaluacyjne wypełniły 24 osoby. Uczestnicy kursu podkreślili w ankietach dobre przygotowanie

³⁰ Por. <http://www.perspektywy.pl/porta1/index.php?option=com_content&view=article&id=1452:santander-universidades-inwestujemy-w-nauke&catid=24&Itemid=119> (dostęp: 07.02.2014).

merytoryczne prowadzących, wysoką jakość materiałów szkoleniowych oraz dużą przydatność wiedzy nabywanej w trakcie zajęć, zaakcentowali także, iż kurs mógłby zostać wydłużony ze względu na możliwość uzupełnienia poszczególnych bloków tematycznych większą liczbą praktycznych przykładów. Ponadto uczestnicy szkolenia wykazywali zainteresowanie kontynuacją kursu i zdobywaniem kolejnych umiejętności.

Niektórzy uczestnicy warsztatów realizują się jako przedsiębiorcy, o czym świadczy chociażby e-mail otrzymany od osoby, która założyła własną działalność:

Jeśli chodzi o kurs, to zdecydowałam się skorzystać z możliwości uczestnictwa, ponieważ wcześniej nie miałam zbyt dużej wiedzy z zakresu prowadzenia własnej działalności. Jeśli chodzi o kwestię marketingową, tu jeszcze troszkę udało mi się dowiedzieć wcześniej, podczas zdobywania ogólnego doświadczenia zawodowego. Jednak w kwestiach prawnych oraz księgowości, był to temat dla mnie nie do końca poznany. Dzięki temu, że mogłam uczestniczyć w zajęciach, wiem już o wiele więcej choćby z tematu prawa pracy, gdzie przy zatrudnianiu pracowników jest to bardzo ważne. Myślę, że dla każdej osoby, która chce założyć własną działalność, taki kurs byłby pomocny i umożliwiłby zdobycie wiedzy na tyle, aby znać ogólny zarys tematu, czasem wiedzieć, do kogo się zwrócić w celu uzyskania dalszych informacji – Anna, uczestniczka kursu „Własna firma krok po kroku”.

Takie opinie świadczą o tym, iż zostały osiągnięte podstawowe cele, przyświecające tego rodzaju programom dydaktycznym, jaki postawili sobie także organizatorzy kursu, to znaczy stymulowanie zachowań przedsiębiorczych i przekazanie wiedzy osobom, których działania wykazują znamiona przedsiębiorczości³¹.

Uczestnicy kursu otrzymali niezbędną wiedzę, aby lepiej zrozumieć przedsiębiorczość, uczyli się, jak być przedsiębiorczym, czyli nabywali nowe umiejętności, oraz dowiedzieli się, jak zostać przedsiębiorcami³². Kurs dostarczył interdyscyplinarną wiedzę na temat prowadzenia działalności gospodarczej, a także

³¹ Por. J. Cieślik, *Kształcenie w zakresie przedsiębiorczości na poziomie akademickim*, w: *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna*, red. P. Wachowiak, M. Dąbrowski, B. Majewski, Warszawa 2007, s. 73.

³² Por. K. Wach, *Edukacja na rzecz przedsiębiorczości wobec współczesnych wyzwań cywilizacyjno-gospodarczych*, art. cyt., s. 252.

wpisywał się w działania wspierające pomysły studentów w duchu przedsiębiorczości³³.

Impuls do zachowań przedsiębiorczych stanowi umiejętność wykorzystywania okazji, będąca jednocześnie immanentną cechą przedsiębiorczości, skłaniająca do podejmowania aktywności gospodarczej i poszukiwania możliwości zwiększania korzyści ekonomicznych z realizowanych działań. Zaakceptowanie przedsiębiorczości w kategorii elementu kultury organizacyjnej to warunek zarówno efektywnego prowadzenia indywidualnej działalności gospodarczej, jak i wypełniania zadań postawionych przez pracodawcę w różnych organizacjach. Przedsiębiorczość posiada ogromne znaczenie dla dynamizowania procesów gospodarczych zachodzących na rynku. Organizacje, które chcą osiągnąć sukces, są wspierane przez jednostki, z wytyczonym celem zawodowym, obu towarzyszy atrybut przedsiębiorczości, niezbędny zarówno właścicielom w prowadzeniu własnej firmy, jak i pracownikom organizacji przy wykonywaniu codziennych zawodowych obowiązków³⁴.

Podsumowanie

Organizacja nie może funkcjonować bez wartości, bez ludzi, którzy je podzielają, i bez standardów działania, które wyróżniają ją spośród innych. We współczesnych organizacjach docenia się jednostki proaktywne, o wyjątkowych zdolnościach interpersonalnych i intelektualnych. Są to osoby posiadające zdolność do indywidualnego i zbiorowego uczenia się, podejmujące samodzielne decyzje i wykazujące się wysokim poziomem zaangażowania³⁵. To jednostki posiadające aktywny stosunek do wykonywanej pracy i trybu życia, realizujące pomysły, które przysparzają im społeczne uznanie.

Organizacja ma za zadanie zapewnić warunki, w których pracownik może realizować swoje cele indywidualne, tworzyć

³³ Por. K. Wach, *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych w programach nauczania. Stan obecny i proponowane kierunki zmian*, w: *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna*, dz. cyt., s. 123.

³⁴ Por. Cz. Sikorski, *Kultury świata – kultury organizacji: zapiski z podróży*, Łódź 2012, s. 151-153.

³⁵ Por. M. Crozier, *Przedsiębiorstwo na podłuchu*, Warszawa 1993, s. 30.

przestrzeń dla rozwoju, umiejętnie budować relacje – do takich organizacji należą też uczelnie. Organizacja osiąga swoje cele dzięki umiejętności przystosowania się do zmian w otoczeniu, pożądane zmiany wprowadzane z łatwością są efektem zatrudnienia pracowników o wysokich kwalifikacjach zawodowych, którzy wykazują się dużą samodzielnością. Celem organizacji jest ich stabilne funkcjonowanie i ciągły rozwój, aby mogły się rozwijać, potrzebują nowych pomysłów, wdrażania kompletnych idei, ale koniecznym warunkiem rozwoju jest ich sprawne funkcjonowanie.

Przedsiębiorczość jako wartość dla organizacji i jednostki to zdolność do ciągłego doskonalenia się, pokonywania własnych ograniczeń i barier, tworzenia przestrzeni do rozwoju i twórczych postaw, elastyczność w podejmowanych działaniach, wysoki poziom mobilności, umiejętność dostrzegania uwarunkowań i związków zachodzących między zjawiskami gospodarczymi. Współcześni przedsiębiorcy zakładają własne organizacje, uzupełniają zasoby ludzkie większych przedsiębiorstw i pozostają w stałej gotowości do podejmowania nowych wyzwań, związanych ze zmianami zachodzącymi w otoczeniu społecznym, gospodarczym i prawnym, a przy tym znajdują bardziej skuteczne sposoby działania na rynku niż konkurencja³⁶.

Przedsiębiorczość stanowi cenną wartość zarówno dla jednostek, jak i organizacji, ponieważ wspiera kulturę organizacyjną, a także pozytywnie wpływa na warunki pracy i rozwój jednostek. Tylko rozwijanie już nabytych umiejętności w myśl kultury przedsiębiorczości oraz nieustanna praca nad sobą gwarantują jednostkom sukces zawodowy i osobisty.

Edukacja pozostaje najważniejszym czynnikiem kształtującym społeczeństwo oparte na wiedzy, a ogromnego znaczenia nabiera różnorodność jej form, aktualność przekazywanych treści i umiejętność dotarcia do szerokiego grona odbiorców. Uczelnie powinny być siłą sprawczą gruntownych zmian społecznych, będąc jednocześnie miejscem przekazywania tradycji i wartości przyświecających jednostkom w czasie ich kariery zawodowej. Potrzeba realizacji projektów kształtujących postawy przedsiębiorcze, także na wydziałach i uczelniach nieekonomicznych, ciągle rośnie, a zasoby uczelni spełniają niejako

³⁶ Por. T. Brzozowski, „Przedsiębiorczość” – *pojęcie polisemiczne czy nie- właściwie rozumiane? Próba systematyzacji*, art. cyt., s. 197.

służebne funkcje wobec potrzeb studentów i istnieją po to, aby zapewnić ich optymalny rozwój intelektualny i umożliwić rozwój poprzez takie działania jak przytoczone w artykule³⁷.

BIBLIOGRAFIA

- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000.
- Borowiec M., Rachwał T., *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych na lekcjach geografii wyzwaniem edukacyjnym w procesach globalizacji*, „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2011/7, s. 321-332.
- Brzozowski T., „Przedsiębiorczość” – pojęcie polisemiczne czy niewłaściwie rozumiane? *Próba systematyzacji*, „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2007/3, s. 196-203.
- Cieślik J., *Kształcenie w zakresie przedsiębiorczości na poziomie akademickim*, w: *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna*, red. P. Wachowiak, M. Dąbrowski, B. Majewski, Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2007, s. 71-80.
- Crozier M., *Przedsiębiorstwo na podłuchu*, PWN, Warszawa 1993.
- Drucker P., *Praktyka zarządzania*, PWE, Kraków 1998.
- Delors J., *Edukacja: jest w niej ukryty skarb*, Stowarzyszenie Oświatowców Polskich, Warszawa 1998.
- Ekonomika i zarządzanie małą firmą*, red. B. Piasecki, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2001.
- Hofstede G., *Kultury i organizacje*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2000.
- Karney J.E., *Psychopedagogika pracy*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2007.
- Kraśnicka T., *Koncepcja rozwoju przedsiębiorczości ekonomicznej i pozaekonomicznej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2002.
- Kwiatkowski S., *Przedsiębiorczość intelektualna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Marszałek A., *Uniwersytet przedsiębiorczy jako odpowiedź na wyzwania XXI wieku*, „Przegląd Organizacji” 2008/9, s. 9-22.
- Robbins S.P., DeCenzo D.A., *Podstawy zarządzania*, PWE, Warszawa 2002.
- Stoner J.A.F., Freeman E.R., Gilbert D.R. Jr, *Kierowanie*, PWE, Warszawa 2001.
- Schumpeter J., *Teoria rozwoju gospodarczego*, PWN, Warszawa 1962.

³⁷ J. Cieślik, *Kształcenie w zakresie przedsiębiorczości na poziomie akademickim*, art. cyt., s. 73; K. Wach, *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych w programach nauczania. Stan obecny i proponowane kierunki zmian*, art. cyt., s. 121.

- Sikorski Cz., *Wolność w organizacji. Humanistyczna utopia czy prakseologiczna norma?*, Oficyna Wydawnicza Drukarnia Antykwa, Łódź 2000.
- Sikorski Cz., *Drogi do sukcesu. Profesjonalizm kontra populistyczna kultura organizacyjna*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2007.
- Sikorski Cz., *Kultura organizacyjna*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2006.
- Sikorski Cz., *Kultury świata – kultury organizacji: zapiski z podróży*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012.
- Trompenaars F., *Kultura innowacji. Kreatywność pracownika a sukces firmy*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2007.
- Wach K., *Edukacja na rzecz przedsiębiorczości wobec współczesnych wyzwań cywilizacyjno-gospodarczych*, „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2013/9, s. 246-257.
- Wach K., *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych w programach nauczania. Stan obecny i proponowane kierunki zmian*, w: *Kształtowanie postaw przedsiębiorczych a edukacja ekonomiczna*, red. P. Wachowiak, M. Dąbrowski, B. Majewski, Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2007, s. 120-127.
- Ziolo Z., *Miejsce przedsiębiorczości w edukacji*, „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2012/8, s. 10-23.
- <http://www.perspektywy.pl/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=1452:santander-universidades-inwestujemy-w-nauke&catid=24&Itemid=119> (dostęp: 07.02.2014).
- <<http://etc.online.uni-marburg.de/etc1/010.pdf> Röpke J., *The Entrepreneurial University. Innovation, academic knowledge creation and regional development in a globalized economy*, Marburg 1998> (dostęp: 07.02.2014).
- Materiały udostępnione przez Wydział Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, zgromadzone w trakcie realizacji projektu „Własna firma krok po kroku”.