

Znanje in kompetence za dinamično podjetništvo

Viljem Pšeničny

Podjetništvo je svetovni proces in fenomen zadnjih desetletij, kaže pa, da bo še pomembnejši dejavnik v naslednjih desetletjih 21. stoletja, saj prav podjetništvo ustvarja nova delovna mesta in ustvarja gospodarsko rast. Lahko bi rekli, da so na preizkušnji podjetniki in podjetja vseh celin, vseh dejavnosti ter vseh velikosti. Tudi slovensko podjetništvo in še posebej hitro rastoča podjetja so, podobno kot evropska, na resni preizkušnji.

Četudi je Slovenija v zadnjih letih pred finančno in gospodarsko krizo dosegala lepo stopnjo gospodarske rasti, pa večina mednarodnih primerjav opozarja, da je bilo predvsem nastajajoče novo in obstoječe malo podjetništvo dolga leta v nekakšni pat poziciji, če že ne v krizi, saj bi sicer po dvajsetih letih novega podjetniškega vala danes že imeli bistveno močnejšo novo gospodarsko strukturo ter nas kriza, ki je v veliki meri pozaprla predvsem starejša velika in delno srednja podjetja, ne bi tako prizadela. Indeks podjetniške aktivnosti, stopnja umrljivosti mladih podjetij in drugi pokazatelji podjetniške aktivnosti prebivalstva v Sloveniji so v zadnjih letih zdrsnili pod sredino ali celo na dno evropskih ter svetovnih lestvic, trendi pa se v zadnjih letih še upočasnjujejo.

Naj spomnimo na nekaj dejstev. V dobrih dveh desetletjih (1990–2012) se je delež malega gospodarstva v BDP Slovenije povečal na praktično 99 %. Slovenija ima z EU dokaj primerljivo gospodarsko strukturo glede na velikost gospodarskih subjektov – mikro in malih podjetij je 99,5 %, zaposlujejo 64,6 % vseh zaposlenih v RS, ustvarjajo pa 49 % vsega prihodka od prodaje ter 54 % dodane vrednosti (AJ PES, 2013). Povprečno podjetje v Sloveniji zaposluje 3,7 ljudi (kar je mnogo manj od evropskega povprečja).

Kaj storiti za hitrejši podjetniški razcvet Slovenije? Pri iskanju odgovorov se še vse prepogosto zatekamo k poenostavljanju, k odgovorom, ki povzemajo zgolj izkušnje drugih držav, še najraje pa s prstom pokažemo na neprijazno in nadpovprečno zbirokratizirano podjetniško okolje, na premajhno inovativnost in znanje, pomanjkanje ustreznih virov financiranja, na neustrezno davčno politiko in ureditev, na finančno nedisciplino, pa na sivo ekonomijo ter še na nekaj drugih pomembnejših ovir za rast podjetij. Nesporno je, da so našteje ovire v veliki meri odvisne od gospodarske uspešnosti držav in podjetij, gospodarske rasti ter zaposlovanja. Prav tako drži, kar raziskovalci ugotavljajo pri preučevanju najhitreje rastočih dinamičnih podjetij, da ta obstajajo v vseh državah, ne glede na njihovo ureditev, na večjo ali manjšo prijaznost podjetniškega okolja in ne glede na druge, prej navedene, splošno znane ovire za podjetništvo. Dinamična hitro rastoča podjetja bomo našli tako v ZDA kot tudi v državah, kjer podjetništvo ovirata zakonodaja in miselnost. Podjetništvo danes uspeva v državah, kjer se mladina do pred desetletjem ni imela priložnosti šolati na podjetniških šolah in MBA-jih, cveti tudi v nekaterih državah nekdanjega socializma, kjer ima praktično še manj tradicije kot pri nas. In to zato, ker so za podjetništvo pomembni podjetniki! Ti so doma povsod – vendar so, žal, »redka dobrina«. Morajo pa delovati v vseh segmentih družbe – v malem in velikem gospodarstvu, v javnem in zasebnem sektorju.

V Sloveniji premalo podjetniškega poguma

Prepričani smo lahko, da v Sloveniji ni nič manjši delež podjetnih ljudi, kot je ta v podjetniško najbolj razvitih ZDA, na Irskem, Finskem, Slovaškem ali na Kitajskem. Očitno pa je pri nas še vedno premajhen delež tistih, ki se lotevajo podjetniškega podviga in očitno je tudi število tistih, ki so nad podjetniško kariero razočarani, vse večje. Mnogo premalo je tudi takšnih, ki bi se odločili po uspešnem začetku poslovanja za hitro rast. Ta je namreč povezana z mnogimi znanji in kompetencami, ki so potrebne za prehod iz malega v profesionalno vodeno rastoče malo podjetje.

Vse to je razumljivo in pričakovano. Do osamosvojitve smo imeli zasebni podjetniški sektor le v obrti. Po letu 1990 smo beležili »obdobje podjetniškega optimizma«, v zadnjih letih pa se srečujemo s »podjetniškim realizmom«, kjer je letno število novih subjektov sicer še vedno večje od števila izstopov. Med ugaslimi podjetji je zaradi krize veliko takšnih, ki so pomembno prispevala k rasti gospodarstva v preteklosti. Tej streznitvi v zadnjih nekaj letih bi morale slediti obdobje ponovne vzdržne rasti (sustainable growth), ki pa je dejansko možna le ob ustreznem dodatnem kapitalu v podjetniškem sektorju (razbremenjevanje obremenitev gospodarstva in novi viri), dodatnem vlaganju dela (odpiranje novih delovnih mest) ter predvsem v hitrem tehnološkem posodabljanju vseh procesov v podjetjih in javnem sektorju ter uvajanju novih znanj in kompetenc tako na tehničnem kot upravljaljsko- poslovodnem področju.

Kako pomembna so poslovna znanja za rast podjetij in uspešnost nacionalnega gospodarstva, pogledimo na nekaj primerih:

Rosabeth Kanter, znana ameriška raziskovalka menedžmenta, je v svoji knjigi *Change Masters* (Kanter, 1983) objavila rezultate obsežne raziskave, ki jo je v obdobju desetih let opravljala v nekaj deset ameriških podjetjih oziroma parih podjetij. Vzorec je bil izbran tako, da je obravnavala podjetja, ki so bila pred skoraj tridesetimi leti na približno enaki ravni ekonomske moči, tržne vrednosti in v parih tudi približno enako velika po številu zaposlenih. Ko je te pare podjetij pregledala po desetih letih, je ugotovila, da:

- so se vsi pari, pred tridesetimi leti enaki, v desetih letih »razšli«;
- so hitro rasla ali obstala le tista podjetja, ki so veliko vlagala v notranjo kulturo podjetja, v razvoj kadrov in so več vlagala v izobraževanje, v spodbujanje in podporo inovativnega in ustvarjalnega delovanja zaposlenih;
- so v razvoju zastala ali celo propadla podjetja, ki se niso obnašala podjetniško.

Deset let kasneje sta Tan Hong Wan in Geeta Barta (1995) iz Svetovne banke v rezultatih »Enterprise Training in Developing Countries« opozorila, da obstajajo velike razlike med razvijajočimi se deželami glede na pozornost, ki jo te namenjajo izobraževanju in strokovnemu izpopolnjevanju v podjetjih. Predstavila sta razlike med Indonezijo, Kolumbijo, Malezijo, Mehiko, Tajvanom in Kitajsko. Med 50 in 80 % malih podjetij ter med 20 in 70 % velikih podjetij v državah z nižjo stopnjo letne rasti zaposlenim ne omogoča nobenega izobraževanja in usposabljanja. Velika razlika v uspešnosti se pojavlja v povezavi z vlaganji v formalizirano stalno izpopolnjevanje in izobraževanje zaposlenih. Razlike so značilne tako med podjetji vseh velikosti kot tudi med državami, ki sta jih proučevala.

Vsakoletna poročila OECD posebej izpostavljajo vlaganja v izobraževanje in raziskovanje ter povezujejo gospodarsko rast v državah v kar največji meri z odstotkom vlaganj v ta področja. Tudi ko pogledamo najuspešnejše podjetnike zadnjih let pri nas, bomo ugotovili, da z ustanovitvijo podjetja niso prenehali z lastnim izpopolnjevanjem in da so njihova uspešna podjetja ogromno vložila v raziskave in razvoj ter izobraževanje in usposabljanje zaposlenih.

Nesporno je podjetniški uspeh rezultat dela, kapitala in tehnološkega napredka (znanja), kar že dolgo uči ekonomska teorija.

V zadnjih tridesetih letih po vsem svetu in pri nas beležimo razcvet poslovnega in podjetniškega izobraževanja ter usposabljanja. Na stotine poslovnih šol ponuja svoje izobraževalne programe, trg poslovnega izobraževanja in usposabljanja postaja ne le konkurenčen, globalen, temveč celo (pre)nasičen ter tako vse težje pregleden. V treh desetletjih se je v marsičem spremenila tudi doktrina podjetniškega poučevanja in preučevanja, staro šolo, ki je učila »ne razmišljaj preveč o podjetju, poslu, naredi in skoči ...« (Ronstadt, 1990) so nadomestili »kritično razmišljajoči, inovativni, ustvarjalni in akcijsko usmerjeni podjetniki«. Podjetniški uspeh je z novo doktrino poučevanja in vrednot postal bolj etičen, bolj moralen, predvsem pa kombinacija človeških, podjetniških pogojev ter pogojev okolja. Prevladujoče znanje o stvareh je zamenjalo prevladujoče poznavanje in znanje o ljudeh (vlagateljih, kupcih, dobaviteljih, zaposlenih itd.).

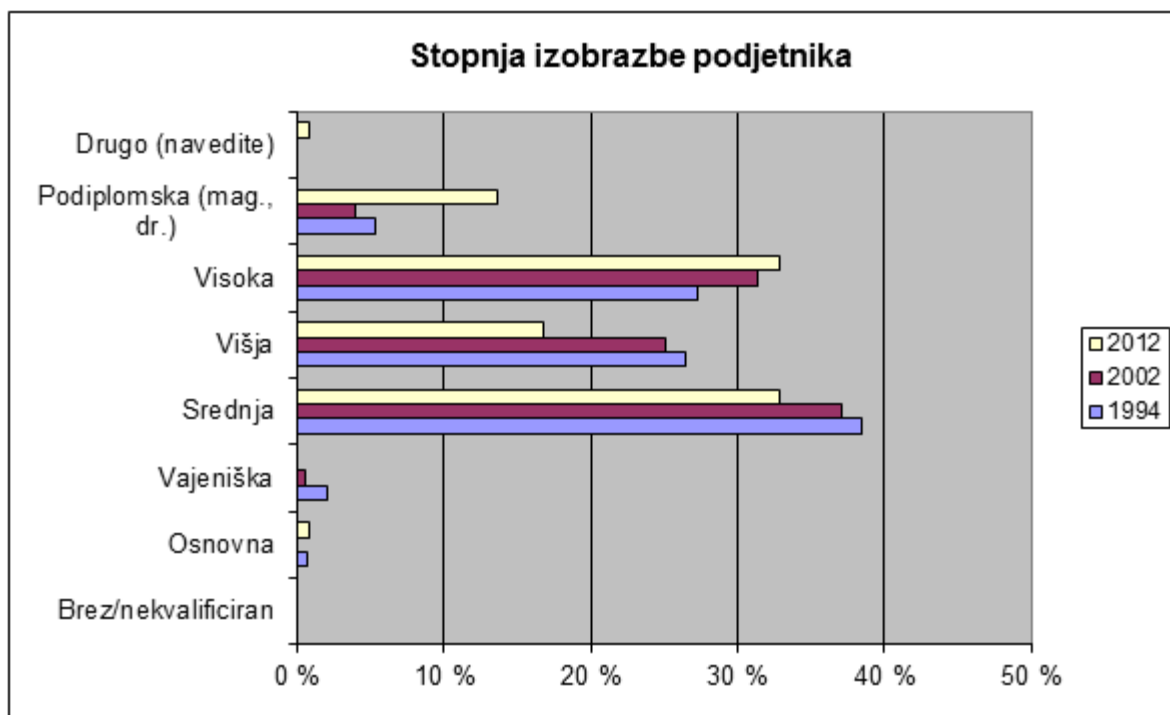
Hitro rastoča podjetja vodija pogumni in izobraženi podjetniki

V raziskavi, ki smo jo med 4511 hitro rastočimi dinamičnimi podjetji opravili v letih 2011 in 2012 na DOBA Fakulteti (Pšeničny et al., 2012), smo potrdili, da na hitro rast podjetij vplivajo zunanji in notranji dejavniki hitre rasti: 1. zunanje okolje dinamičnega podjetja; 2. podjetnik kot osrednji in ključni dejavnik; 3. poslovna strategija podjetja in podjetnika; 4. sistem in model poslovanja oziroma menedžeriranja; 5. odnos podjetja in podjetnika do zaposlenih; 6. inovativnost in 7. financiranje hitre rasti. Najpomembnejšim ugotovitvam, da dinamična podjetja rastejo nadpovprečno, merjeno z vrsto fizičnih in finančnih parametrov, smo dodali tudi pomembna spoznanja o njihovem prispevku k rasti gospodarstva kot celote. Ta hitro rastoča dinamična podjetja so v opazovanih petih letih ustvarila praktično vso rast gospodarstva tako z vidika celotne prodaje oz. prihodka od prodaje kot tudi z vidika ustvarjanja novih delovnih mest.

Seveda nas je najbolj zanimalo, kakšni podjetniki vodijo ta dinamična podjetja in kakšna je razlika med proučevanimi dinamičnimi podjetniki v Sloveniji v zadnjih dvajsetih letih. Zato smo opravili primerjave med rezultati treh raziskav med dinamičnimi podjetji v treh petletnih obdobjih, in sicer za obdobje 1999–2002 (Žižek in Liechtenstein, 1994), 1996–2000 (Pšeničny, 2002) in 2006–2010 (Pšeničny et al., 2012).

Ugotovili smo, da je bila povprečna starost podjetnikov v vseh treh raziskavah 40–49 let, da jih je večina v preučevanih dvajsetih letih imela srednješolsko izobrazbo, da je bil delež tistih z visoko izobrazbo praktično enak v vseh treh raziskavah, in sicer med 45 in 50 %, bistveno pa se je v najnovejši raziskavi povečal delež podjetnikov s podiplomsko izobrazbo – skoraj na 14 % (prej 4 oz. 5 %) (Graf 1). Kar polovica vseh dinamičnih podjetnikov ima naravoslovno tehnično izobrazbo, 37 % pa ekonomsko ali poslovno.

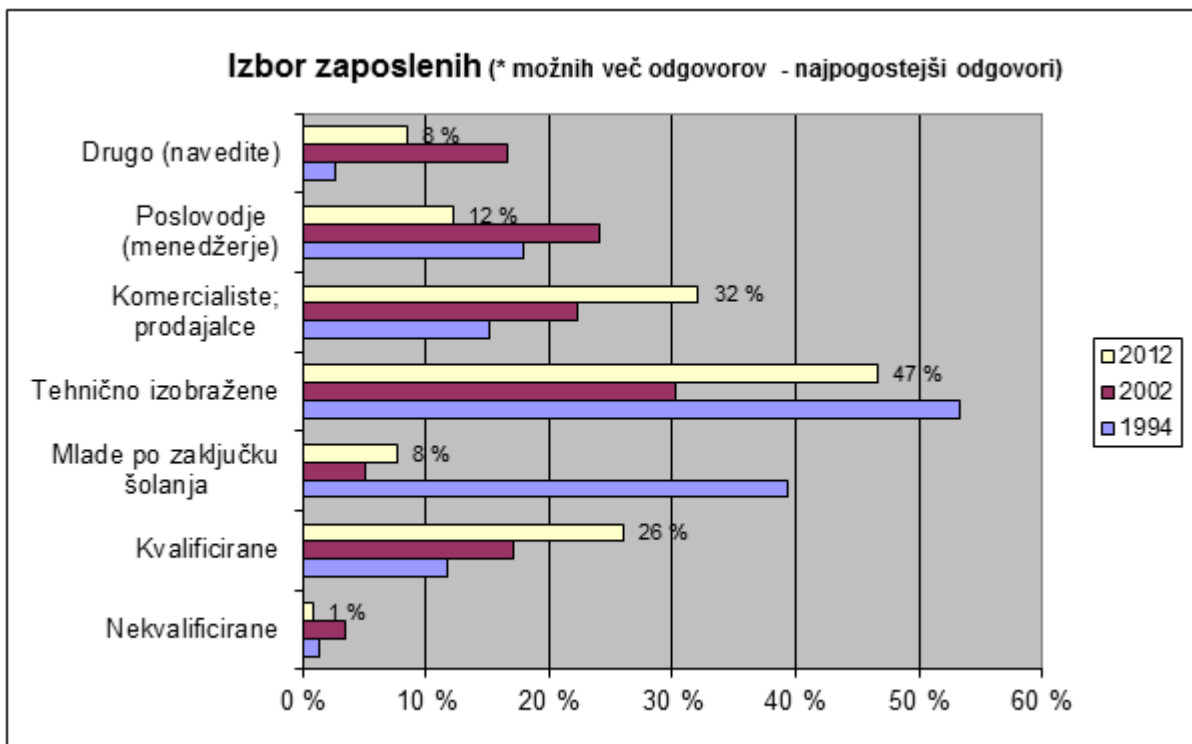
Graf 1: Stopnja izobrazbe dinamičnih podjetnikov



Vir: Pšeničny et al., 2012

V dinamičnih hitro rastočih podjetjih delajo zaposleni s pretežno srednješolsko izobrazbo, dinamični podjetniki pa v več kot treh četrtinah primerov svoje zaposlene ocenjujejo, da so primerno usposobljeni za naloge, ki jih opravljajo in da so izkušnje večinoma pridobili z delom v tem hitro rastočem dinamičnem podjetju, v drugem podjetju ali v šoli. Dinamični podjetniki iščejo največ tehnično izobražene, strokovno kvalificirane zaposlene, njim sledijo komercialisti-prodajalci in poslovodje.

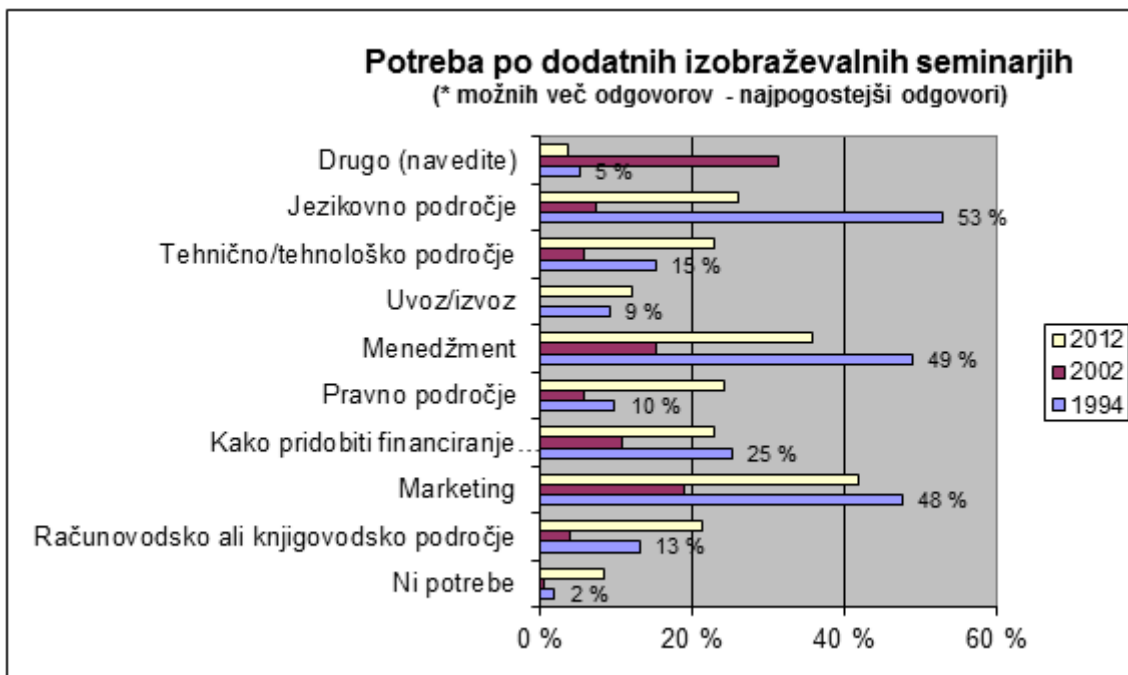
Graf 2: Kakšen profil kadrov iščejo dinamični podjetniki



Vir: Pšeničny et al., 2012

Če podrobneje pogledamo odgovore o znanjih in usposobljenosti podjetnikov, ugotovimo, da se je le vsak drugi slovenski dinamični podjetnik usposabljal v tujini, skoraj vsak peti s pridobivanjem praktičnih znanj in izkušenj, desetina pa z delom v tujini. Več kot deset let delovnih izkušenj ima 37 % dinamičnih podjetnikov, petina 5–10 let, brez izkušenj pa je hitro rastoča dinamična podjetja uspelo začeti skoraj 17 % podjetnikov. Za skoraj 60 % vseh podjetnikov je to prvi in edini poskus, petini pa prvi, a ne edini poskus ustanovitve podjetja. Na vprašanje, katera dodatna znanja bi potrebovali, dinamični podjetniki navajajo marketinška znanja (42 %), menedžment (36 %), jezike (26 %), pravna znanja (24 %), financiranje (23 %), tehnično-tehnološka znanja (23 %) itd. Zanimivo je, da bi se večina dinamičnih podjetnikov bila pripravljena dodatno usposablјati in najeti svetovalca na enem ali več navedenih področjih, kjer potrebujejo dodatna znanja. Na vprašanje, če že najemajo svetovalce, pa so odgovorili, da jih načeloma najemajo, kar pa bistveno ne vpliva na samo hitro rast podjetja in njihovo motiviranost za nadaljnjo rast.

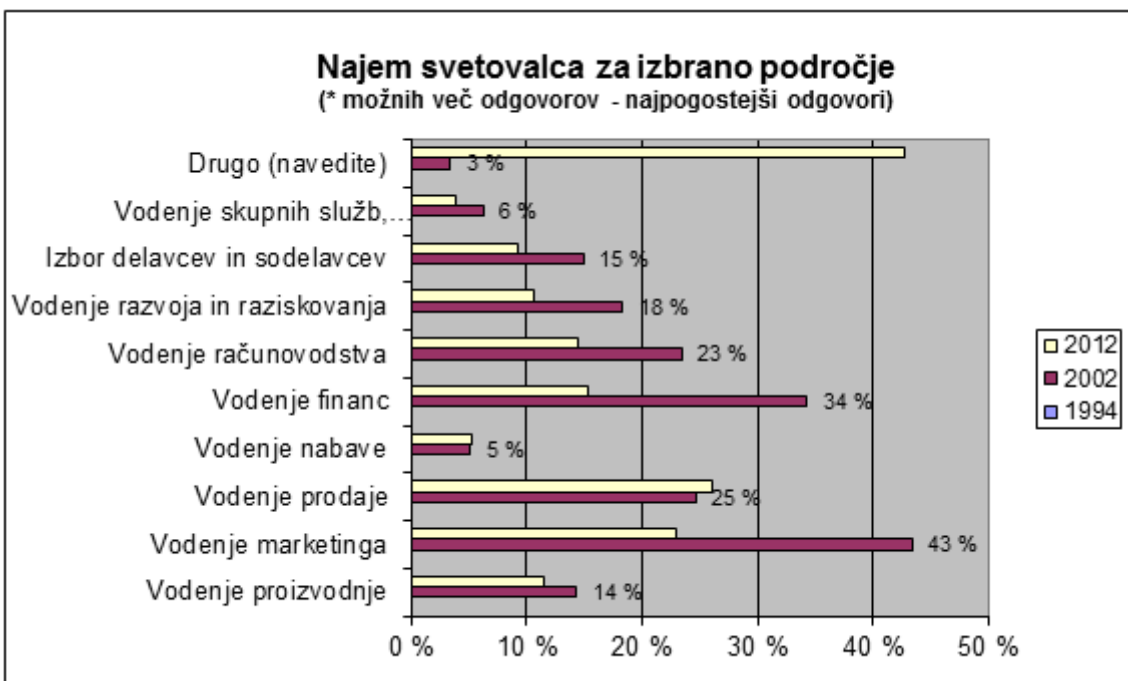
Graf 3: Kakšna znanja pogrešajo dinamični podjetniki



Vir: Pšeničny et al., 2012

Dinamični podjetniki v zadnjih dvajsetih letih v večini vodijo podjetje sami, brez usposobljenega menedžerskega tima. Le v petini primerov je bilo ugotovljeno, da imajo dober menedžerski tim nelastnikov oziroma dober menedžerski tim nelastnikov in lastnikov, s katerimi skupaj vodijo podjetje.

Graf 4: Ali dinamični podjetniki potrebujejo pomoč svetovalcev



Vir: Pšeničny et al., 2012

Dinamični podjetniki posebno pozornost pri hitri rasti podjetij namenjajo predvsem področjem, kot je sledenje (vodenje) v tehnološkem razvoju, učinkovitost proizvodnega procesa, kakovost dobaviteljev, poznavanje tržnih potreb in trendov, poznavanje navad in obnašanja potrošnikov ter usmerjenost zaposlenih v zadovoljevanje potreb kupcev.

Kaj torej lahko pričakujemo pri nas?

Čas finančne in gospodarske krize je v našem vsakdanjiku utrdil spoznanje, da sodijo znanje posameznika ter skupnosti, komunikacijske, digitalne kompetence, učenje učenja, socialne in državljanske kompetence, samoiniciativnost in podjetniške kompetence med najpomembnejše konkurenčne prednosti sedanosti ter še bolj prihodnosti. Četudi je samoiniciativnost in podjetnost navidezno le ena od ključnih kompetenc, pa je prav za podjetništvo ter rast podjetij pomembna sleherni od navedenih osmih ključnih kompetenc. Vse bolj postaja jasno, da je prihodnost posameznika in družbe odvisna od treh temeljnih sestavin prihodnje uspešnosti, to je od znanja, sposobnosti ter motivacije. Klasično podjetništvo liberalnega tipa se v najbolj razvitih deželah, predvsem pa v tistih, ki najuspešneje premagujejo krizo, počasi, a vztrajno umika družbeno odgovornemu podjetništvu, v precejšnji meri tudi socialnemu podjetništvu (v EU že do 10 %).

Na poklice in podjetja prihodnosti vse bolj vplivajo trendi prihodnosti, med katerimi so danes že povsem razpoznavne klimatske spremembe, ekologija oz. zamenjava energentov in varčevanje z energijo, na znanju in inovacijah temelječe gospodarstvo, svetovna konkurenčnost delovne sile, podaljšana življenjska doba ter s tem povezan razvoj naravoslovno-tehničnih znanosti od nanotehnologije, genetike, biokemije, informacijsko-komunikacijskih znanosti in posledično vse večja transparentnost ter nadzor nad ljudmi itd. Sedanja gospodarska kriza na eni strani in trendi prihodnosti na drugi strani vse bolj radikalno spreminjajo tudi našo sedanost in vplivajo na znanja ter pričakovane kompetence, ki jih bodo novi rodovi potrebovali za preživetje. Šole se morajo s svojimi programi tem trendom ne le prilagoditi, temveč morajo posredovati znanja in razvijati sposobnosti prilagajanja ter spopadanja z izzivi prihodnosti pri prihodnjih rodovih menedžerjev in podjetnikov.

Literatura

Birch, David L. Dynamic Entrepreneurship and Job Creation. The U. S. Experience. Abel D. F., ur.: Dynamic Entrepreneurship in Central and Eastern Europe. Hague: Thomas Follermeijn E.P., 1993.

Flamholtz, Eric G. Growing Pains: How to Make the Transition from an Entrepreneurship to a Professionaly Managed Firm. San Francisco: Jossey-Bass Publ., 1991.

Harper, Stephen C. Managing Growth in your Emerging Business. New York: McGraw-Hill, 1994.

Kanter, Rosabeth Moss. The Change Masters: Innovation and Entrepreneurship in the American Corporation. New York: Simon & Schuster Pub, 1983.

Kent, Calvin A. Entrepreneurship Education: Current Developments, Future Directions. New York: Quorum Books, 1990.

Pšeničny, Viljem. Pogoji in možnosti za dinamično podjetništvo v Sloveniji. Doktorska

disertacija. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2002.

Pšeničny, Viljem, Maček, Anita, Vidovič, Danilo, Novak, Riko. Podjetja z visokim potencialom rasti 2012. Poročilo o raziskavi, 1. in 2. faza. Maribor: DOBA Fakulteta, 2012.

Ronstadt, Robert. The educated entrepreneurs: A new era of entrepreneurial education is beginning. V C. A. Kent (Ed.) Entrepreneurship Education, pp. 69-88, New York: Quorum Books, 1990.

Wan Hong, Tan in Barta, Geeta. Enterprise Training in Developing Countries, Private Sector Development Department, The World Bank, 1995.

Zoghlin, Gilbert G. From Executive to Entrepreneur - Making the Transition. New York: Amacom, 1991.

Žižek, Jan, Liechtenstein, Herbert. Venture Capital & Entrepreneurship in Central & East Europe, Final Report. Database Survey on 750 Central and East European Dynamic Entrepreneurs. Gent: EFER, 1994.