„Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich: Europa inwestująca w obszary wiejskie”
Projekt opracowany przez Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie Oddział w Krakowie
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Pomocy Technicznej Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013
Instytucja Zarządzająca Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013
- Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi

Przedsiębiorczość wiejska. Uruchamianie i prowadzenie działalności gospodarczej na obszarach wiejskich.

Projekt zatytułowany:

„Rozwój przedsiębiorczości na obszarach wiejskich w oparciu o kreatywność społeczności lokalnej”

współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Pomocy Technicznej Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013

realizowany w ramach planu działania Sekretariatu Centralnego
Krajowej Sieci Obszarów Wiejskich na lata 2012-2013

Poradnik opracowany przez zespół w składzie:

Dr Piotr Nowak
Adam Dąbrowski
Mateusz Grojec
Łukasz Jawny

Redakcja:

Dr Leszek Leśniak

Opracowanie techniczno-graficzne:

Szymon Niziński

Korekta:
Łukasz Jawny

Wydawca:

Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie

Oddział w Krakowie

SPIS TREŚCI **Str.**

1.	**Uwarunkowania środowiskowe oraz społeczność lokalna.**	**4**
2.	**Motywacja do podjęcia własnej działalności gospodarczej.**	**11**
3.	**Predyspozycje osobowościowe do założenia działalności gospodarczej. Pomysł na firmę.**	**20**
4.	**Bariery psychologiczne związane z pracą na własny rachunek.**	**30**
5.	**Kreatywność a działalność gospodarcza.**	**34**
6.	**Społeczno-gospodarcze uwarunkowania rozwoju obszarów wiejskich.**	**37**
7.	**Społeczeństwo informacyjne.**	**41**
8.	**Dwuwymiarowy rozwój obszarów wiejskich.**	**46**
9.	**Wybrane wskaźniki społeczno-ekonomiczne.**	**49**
10.	**Kontekst społeczno-kulturowy na obszarach wiejskich.**	**52**
11.	**Wybór formy prawnej prowadzonej działalności gospodarczej.**	**54**
12.	**Rejestracja działalności gospodarczej.**	**63**
13.	**Wybór formy opodatkowania działalności gospodarczej- opodatkowanie bezpośrednie.**	**70**
14.	**Ubezpieczenia społeczne.**	**80**
15.	**Możliwości pozyskiwania środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.**	**85**
16.	**Zarządzanie przedsiębiorstwem.**	**95**
17.	**Motywowanie w przedsiębiorstwie jako element zarządzania.**	**99**
18.	**Controlling.**	**101**
19.	**Przepisy BHP.**	**103**
20.	**Umowy o prace.**	**105**
21.	**Instytucje otoczenia rynku pracy oraz elementy wpływające na bieżące zarządzanie firmą.**	**111**
22.	**Likwidacja działalności gospodarczej**	**116**
23.	**Innowacyjne przykłady działalności gospodarczej realizowanej na obszarach wiejskich.**	**120**
24.	**Instytucje otoczenia rozwoju przedsiębiorczości na obszarach wiejskich**	**142**

1. Uwarunkowania środowiskowe oraz społeczność lokalna

Pojęcie globalizacji

Globalizacja jest jednym z najpopularniejszych pojęć opisujących zmiany, jakie zachodzą we współczesnym świecie. Jest tym czynnikiem, który w wymiarze makrospołecznym ma największy wpływ na zachodzące zmiany w społecznościach lokalnych. Proces globalizacji obszarów wiejskich w Polsce nabrał szczególnie szybkiego tempa po integracji naszego kraju z Unią Europejską. W naukach społecznych nie ma dotąd jednej powszechnie akceptowanej definicji globalizacji. Jedną z pierwszych definicji globalizacji odnajdziemy u R. Robertsona, który określił ją jako kompresję, koncentrację faktów, norm, wartości z różnych kultur, epok. J. Sztaniszkis globalizację nazywa metaforycznie „sprasowaniem czasu i przestrzeni". Nieco inną definicję przywołuje P. Sztompka: „proces zagęszczania i intensyfikowania się powiązań i zależności ekonomicznych, finansowych, politycznych, militarnych, kulturowych, ideologicznych między społecznościami ludzkimi, co prowadzi do uniformizacji świata w tych wszystkich zakresach, i odzwierciedla się w pojawieniu się więzi społecznych, solidarności i tożsamości w skali ponadlokalnej i ponadnarodowej" (Sztompka, 2002). Pojawiają się także definicje o zabarwieniu negatywnym np. F. Rodiego, który definiuje globalizację jako „wzajemne powiązania i procesy gospodarcze, które doprowadziły do kumulacji wpływów i władzy stosunkowo niewielkiej liczby firm działających na arenie międzynarodowej". Globalizacji podlega zarówno wymiar polityczny, gospodarczy jak i społeczny. Warto zwrócić uwagę, iż w debacie nad globalizacją często wskazuje się na jej aspekt gospodarczy, marginalizując kwestie polityczne i społeczne. Specjaliści zajmujący się globalizacja, najczęściej, wyszczególniają sześć następujących obszarów globalizacji:

- finansów,
- rynków, strategii, w szczególności konkurencji,
- technologii, co się z tym wiąże badań, rozwoju oraz wiedzy,
- stylów życia i modeli konsumpcji, w rezultacie globalizacja kultury,
- rządzenia i regulacji prawnych,
- polityki ujednolicenia świata.

Specyfika procesu globalizacji obszarów wiejskich i rolnictwa

Zmiana funkcji obszarów wiejskich to znaczący przykład wpływu procesu globalizacji na obszary wiejskie. Dzisiaj tradycyjne definiowanie wsi, jest dalekie od rzeczywistego stanu rzeczy. Profesor Gorlach definiuje wieś, jako: *przestrzeń, w obrębie której zachodzą rozmaite zjawiska lub rozgrywają się różne procesy ekonomiczne, społeczne, polityczne i kulturowe* (Gorlach 2004: 14). Wspomniany autor podkreśla, że tylko specyficzna konfiguracja kilku czynników odpowiada za treści kryjące się pod pojęciem „wieś". W wymiarze ekonomicznym chodzi o to, że dominujący rodzaj aktywności gospodarczej powinno pełnić rolnictwo a w wymiarze społeczno - kulturowym „wieś" posiadająca typowe cechy społeczności lokalnej, czyli:

- więź z terytorium

► ***obiektywna*** *– terytorium dostarcza środków utrzymania, wyznacza przestrzenne rozmieszczenie ludności, może determinować pewne charakterystyczne wzory zachowań, np. wzajemnej pomocy, współpracy sąsiedzkiej*

►***subiektywna*** *– poczucie emocjonalnego przywiązania do terytorium, które przejawia się w „patriotyzmie lokalnym", w gotowości do określonych działań na rzecz własnej zbiorowości*

- daleko posunięta samowystarczalność
- homogeniczność (jednorodność) kulturowa i majątkowa, trwałe kody kulturowe
- mała ruchliwość społeczna – jest zbiorowością względnie zamkniętą
- więzi pierwotne – bezpośrednie, osobiste kontakty, mocne więzi krewniaczo-sąsiedzkie
- jest zintegrowaną całością – życie ludzkie może być w całości spędzone w jej ramach bez konieczności wychodzenia poza jej granice

Te specyficzne cechy przestrzeni wiejskiej determinowały tradycyjny chłopski styl życia. Jedną z podstawowych cech tego stylu życia był jego duży zasięg, to znaczy objęci byli nim wszyscy chłopi, zarówno bogaci, jak i biedni. Wynikało to z faktu wyizolowania chłopów z reszty społeczeństwa, co prowadziło u większości nich do powstania "zamkniętej" chłopskiej mentalności kulturowej, która przejawiała się w postawach manifestujących brak zainteresowania dla wartości, wzorów zachowań pochodzących z innych grup społecznych.

Globalizacja a polska wieś

Globalizacja zmienia tradycyjną przestrzeń wiejską, wprowadzając mechanizm nieokiełzanej konsumpcji kreśli nowe wiejskie style życia. Dzisiaj tylko 39,4% ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej, zamieszkałej z użytkownikami gospodarstw rolnych pracowało wyłącznie lub głównie w swoim/rodzinnym gospodarstwie rolnym (Raport z Powszechnego Spisu Rolnego 2010: 56). Maleje znaczenie rolnictwa, jako czynnika organizującego przestrzeń społeczną, wzrasta rezydencjalna funkcja wsi, to główne zmiany zachodzące na polskiej wsi. Wielofunkcyjny rozwój wsi zmusza „neowieśniaków" do odpowiedzi na pytanie: jak pogodzić miejskie wzory kulturowe z użytkowaniem przestrzeni wiejskiej? Powinniśmy pamiętać, że współcześnie to my a nie przestrzeń staje się nosicielem tradycji, fragmentaryczność, cząstkowość, relatywizm są formułami interpretacji rzeczywistości, którymi współcześni ludzie się posługują. W ten oto sposób mieszkańcy wsi spotykają się z nowymi dla nich wartościami, sposobami zachowań, które do tej pory nie występowały w ich stylu życia. Najlepszym nośnikiem globalnych wzorów kultury są media. Współcześnie radio i telewizor to element wyposażenia każdego gospodarstwa domowego, również na wsi. Coraz częściej internet, który jest narzędziem globalizującym świat w coraz większym procencie, jest obecny w wiejskich domach. Na polskiej wsi dostęp do internetu ma już **28%** gospodarstw domowych a dalsze **22%** chciałoby go mieć, ale ich na to nie stać (Raport: „*Polska wieś 2008*", FDPA).

Zmniejszanie znaczenia rolnictwa w życiu mieszkańców wsi, to efekt zmian dokonujących się w nim. Współczesne rolnictwo związane jest mocno z systemem przedsiębiorstw chemicznych czy farmaceutycznych, zajmujących się np. badaniami genetycznymi, czy chemicznymi, których zastosowania mogą następnie zwiększyć intensywność produkcji (dodatki hormonalne do pasz dla zwierząt, nowe rasy i odmiany zwierząt hodowlanych i roślin uprawnych, klonowanie organizmów zwierzęcych, itp.). Prowadzi to do "odnaturalnienia" rolnictwa i do prób przekształcenia go w swoisty biotechnologiczny kompleks industrialny (Gorlach 2004). Na wsi większość mieszkańców wykonuje zawody nie związane z rolnictwem. Efektem tego jest brak wspólnych strategii społecznego działania mieszkańców obszarów wiejskich.

Kluczowi „aktorzy" życia społecznego gmin wiejskich

Najważniejszymi aktorami odgrywającymi kluczową rolę w życiu społecznym gmin wiejskich są wójtowie sprawujący władzę w społecznościach lokalnych. Wykonują oni szereg zadań zleconych im przez rząd, bez których lokalnym społecznościom bardzo trudno byłoby funkcjonować. Rola wójtów w życiu lokalnych społeczności wzrosła po zmianie ordynacji do wyborów samorządowych polegającej na tym, że wójtów i burmistrzów obywatele danej społeczności wybierają w wyborach bezpośrednich. Kolejni ważni aktorzy życia społecznego to instytucje państwowe i prywatne organizujące aktywność zawodową i tą związaną z czasem wolnym na wsi. Szkoły, wiejskie domy kultury, fundacje, stowarzyszenia, banki, firmy doradcze i wiele innych uczy mieszkańców wsi, jak dostosować się do wymogów nowoczesnego społeczeństwa kapitalistycznego. Tych instytucji jest coraz więcej wraz z tym, jak państwo przejmuje coraz więcej obowiązków związanych z życiem społecznym. Instytucji tych przybywa również dlatego, że w coraz większym stopniu wieś jako przestrzeń społeczna i ludzie tam mieszkający stają się częścią społeczeństwa globalnego. I na koniec należy powiedzieć, że ważnymi aktorami życia społecznego na obszarach wiejskich są także rolnicy. Wciąż dla mieszkańców wsi najważniejszą częścią gospodarki jest rolnictwo, gdyż to ono daje najwięcej miejsc pracy osobom tam mieszkającym. W obrębie spraw związanych z rolnictwem na szczególną uwagę zasługuje Wspólna Polityka Rolna jako wielki plan modernizacyjny najmocniej wpływający na zmianę funkcji obszarów wiejskich w Polsce.

Bariery rozwoju społeczności lokalnych

Istnieje szereg potencjalnych barier rozwoju obszarów wiejskich, które można sprowadzić do czterech wymiarów. Bariery psychologiczne wśród których ważne są: „mentalność chłopska" – czyli tradycyjna strategia życiowa polegająca na stawianiu jako najwyższych wartości kulturowych: ziemi jako wartość autoteliczna, tradycyjna pracowitość, gospodarstwo tożsamego z rodziną (potrzeby rodziny i gospodarstwa powiązane ze sobą). Kolejną barierą psychologiczną jest zdezintegrowany system wartości przejawiający się w anomii społecznej lub wręcz permisywizmie moralnym. Drugim wymiarem w którym znajdują się bariery przedsiębiorczości mają charakter społeczny. Jest ich wiele, wymienię dwie najważniejsze. Atrofia kapitału społecznego (Seręga 2006) bez którego nie ma

przestrzeni na działania biznesowe. Brak zaufania jest przyczyną słabej współpracy pomiędzy aktorami mieszkającymi w danej społeczności. Niski kapitał kulturowy będący przyczyną mniejszych szans na osiągnięcie sukcesu w biznesie. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest słabo działający system oświaty i zła infrastruktura społeczna na obszarach wiejskich. Trzecim wymiarem barier rozwoju jest sfera ekonomii. Niski kapitał ekonomiczny do którego zaliczamy: kapitał finansowy (oszczędności, dostępność do kredytów) i kapitał fizyczny (infrastruktura lokalna: drogi, energia, mosty) jest głównie spowodowany małą opłacalnością produkcji rolniczej i niskimi zasobami ekonomicznymi dziedziczonymi z pokolenia na pokolenie. Ostatnim wymiarem, w którym występują bariery rozwoju obszarów wiejskich jest polityka. W tym wymiarze możemy spotkać takie czynniki jak: nieprzychylność władzy wobec przedsiębiorców wiejskich, brak mocnej reprezentacji politycznej w elitach władzy oraz brak prowadzenia polityki wobec obszarów wiejskich zgodnie z zasadą „rural proofing" (sprawy mieszkańców, gospodarki i środowiska na obszarach wiejskich, nie powinny być przedmiotem troski wyłącznie jednej, wydzielonej polityki resortowej). Przy omawianiu barier rozwoju przedsiębiorczości należy zwrócić uwagę na kapitał społeczny. Brak zdrowych sieci powiązań, niski poziom zaufania, to oznaki słabej kondycji lokalnego społeczeństwa obywatelskiego. Społeczeństwo obywatelskie definiowane najczęściej jako przestrzeń pomiędzy poziomem państwa a żywiołem gospodarstw domowych wypełniona niepaństwowymi instytucjami, organizacjami i stowarzyszeniami cywilnymi działającymi w sferze publicznej. Są to struktury względnie autonomiczne wobec państwa, powstające oddolnie i charakteryzujące się na ogół dobrowolnym uczestnictwem swoich członków (Wnuk-Lipiński 2005: 119). Tak rozumiane społeczeństwo obywatelskie powinno pełnić trzy podstawowe funkcje: artykulacyjną, integracyjną i edukacyjną. Wskaźnikiem obywatelskości jest istnienie i funkcjonowanie organizacji pozarządowych, które z kolei są ważnym elementem przy analizie kapitału społecznego. Kapitał społeczny rozumiany jako pewna cecha, zasób społeczności, która sprzyja działaniom indywidualnych i zbiorowych aktorów społecznych. Znany autor opisujący kapitał społeczny Robert Putnam (2008) dowodził, że te regiony o tradycjach obywatelskich i wysokim kapitale społecznym lepiej się rozwijają i są sprawniej zarządzane. Inny znawca mechanizmów rozwoju gospodarczego społeczności lokalnych, Karl Brikhölzer w taki oto sposób pisze o roli kapitału społecznego: J*ednakże jednym z najważniejszych odkryć dokonanych w ramach badań empirycznych był fakt, że kapitał społeczny jest w stanie kompensować braki w kapitale fizycznym i finansowym. Ponadto kapitał społeczny może być inwestowany jak każdy inny typ kapitału, nie tylko na rzecz realizacji celów zorientowanych społecznie czy ukierunkowanych na wspólnotę, ale*

także na rzecz akumulowania zasobów koniecznych dla dalszego rozwoju. Dlatego też tworzenie i doskonalenie kapitału społecznego staje się jedną z najważniejszych strategii lokalnego rozwoju gospodarczego (Brikhölzer 2006: 35-36).

Zastosowanie analizy SWOT w rozwoju lokalnym

Technika analizy SWOT to jedna z podstawowych metod analizy strategicznej, która polega na segregowaniu posiadanych informacji o danej sprawie np. marketingu, finansach, produkcji na cztery grupy (cztery kategorie czynników strategicznych):

1. **S** (*Strengths*) – mocne strony: wszystko to co stanowi atut, przewagę, zaletę analizowanego obiektu,
2. **W** (*Weaknesses*) – słabe strony: wszystko to co stanowi słabość, barierę, wadę analizowanego obiektu,
3. **O** (*Opportunities*) – szanse: wszystko to co stwarza dla analizowanego obiektu szansę korzystnej zmiany,
4. **T** (*Threats*) – zagrożenia: wszystko to co stwarza dla analizowanego obiektu niebezpieczeństwo zmiany niekorzystnej.

Analiza tych czterech czynników, służąca głównie do porządkowania informacji, jest jedną z najczęściej stosowanych analiz nie tylko w ekonomii. Zwykle sporządzana jest lista czterech grup czynników w postaci tabelarycznej. Jednak najważniejsze w tej analizie jest opisanie i wyjaśnienie powiązań pomiędzy tymi grupami czynników. Co ciekawe, słabe i mocne strony mogą odnosić się do trzech sfer zjawisk: czynników zewnętrznych, cech stanu obecnego lub czynników zależnych od nas. Z szansami i zagrożeniami postępujemy podobnie, mogą one odnosić się do: czynników zewnętrznych, spodziewanych zjawisk przyszłych lub być uznawane za zjawiska obiektywne, czyli takie, na które nie mamy wpływu sprawczego.

Efektem końcowym posegregowanych wcześniej informacji jest odpowiedź na następujące pytania:

Czy dana mocna strona pozwoli nam wykorzystać daną szansę?

Czy dana mocna strona pozwoli nam zniwelować dane zagrożenie?

Czy dana słaba strona ogranicza możliwość wykorzystania danej szansy?

Czy dana słaba strona potęguje ryzyko związane z danym zagrożeniem?

2. Motywacja do podjęcia własnej działalności gospodarczej

Motywacja

Współczesne trendy związane z samozatrudnieniem, czy też pracą „na własny rachunek" zmuszają do refleksji na temat tego, co stanowi przyczynę takiego stanu rzeczy. W niniejszym tekście rozpatrywany będzie jeden z ważniejszych czynników, który może determinować decyzję o założeniu własnej działalności gospodarczej. Oczywiście trzeba mieć na uwadze fakt, że takie działanie może wynikać z rozmaitych przyczyn zarówno o naturze zewnętrznej (koniunktura rynku pracy, procesy makrostrukturalne, demograficzne) jak i wewnętrznej (hobby, układy grupowe, czynniki psychologiczne, materialne).

Motywacja stanowi jeden z czynników wewnętrznych od których zależy efekt działania. To ogólne pojęcie można definiować ogólnie jako *proces psychicznej regulacji, od którego zależy kierunek ludzkich czynności oraz ilość energii, jaką na realizację danego kierunku człowiek gotów jest poświęcić […] to proces wewnętrzny, warunkujący dążenie ku określonym celom* (Reykowski 1977: 18). Przekładając dość abstrakcyjne pojęcie motywacji na codzienne odczucia i mechanizmy można powiedzieć, że przejawia się ona w intencjach, zamiarze, pragnieniach, chęci do wykonywania danych rzeczy, życzeniach, zainteresowaniach, a także obawach. Wspólną ich cechą jest kierunkowość, która oznacza gotowość do bardziej lub mniej świadomego zmierzania ku określonym – sprecyzowanym lub nie – celom. Potocznie również mówi się o motywie do np. podjęcia jakiegoś zadania. Wspomnianymi motywami są właśnie wymienione uczucia i mechanizmy, a ich zbiór – zbiór motywów – stanowi szeroko ujętą motywację.

Przytoczona definicja motywacji wskazuje na kilka ważnych jej cech. Oprócz wspomnianej kierunkowości działań warto zwrócić uwagę także na różny stopień zużycia energii na realizację danego celu. Można zatem powiedzieć, że motywacja jest stopniowalna. Innym poziomem motywacji charakteryzuje się człowiek, który chce podjąć pracę w sytuacji braku jakichkolwiek funduszy na życie, a innym osoba, która jest zabezpieczona w tym względzie, a praca ma być jedynie źródłem dodatkowych dochodów. Ta właściwość motywacji – natężenie procesów motywacyjnych, które wpływa na wzrost lub spadek poziomu stanu pobudzenia pragnień lub obaw – jest niezwykle istotna, gdyż powoduje zmiany energetyczne w zachowaniu, czyli zmiany w wydatkowaniu siły.

Cele do których realizacji przyczynia się motywacja można ogólnie podzielić na dwie grupy. Do grupy dodatnich celów należy zaliczyć wszystkie osiągnięcia do których zmierzamy, czyli osiągnięcie wysokiego statusu majątkowego, pozycji społecznej, nauka języka, sympatia innych, czy sukces. Przeciwstawną grupę stanowią działania, których staramy się uniknąć. Cele ujemne to między innymi krytyka, niechęć innych osób, niezaliczenie egzaminu, antypatia innych osób, porażka. Przyjmując podane rozróżnienie można tak samo wyróżnić dodatnią i ujemną motywację. Pierwszy jej typ warunkuje „dążenie do" – pragnienie do osiągnięcia danego celu, natomiast drugi dotyczy unikania i niechęci do zaistnienia jakiegoś zjawiska.

Analizując procesy motywacyjne należy również wspomnieć o towarzyszącym im emocjom. W przypadku motywacji dodatniej zazwyczaj spotykane są dodatnie uczucia takie jak satysfakcja, radość, przyjemność, spełnienie czy ulga. W momencie kiedy jednostka zrealizuje swój plan np. zda egzamin cieszy się tym. Natomiast w momencie, kiedy jej działanie zakończy się niepowodzeniem i zostanie skrytykowane, pojawiające się emocje będą skrajnie odmienne, raczej ujemne. Pojawi się przykrość, cierpienie i zawód. Emocje towarzyszą zatem procesom emocjonalnym i mają niebagatelny wpływ na to jakie działanie zostanie podjęte.

Tak jak zostało to powiedziane, motywacja nie jest jedynym procesem regulującym działanie człowieka. Innymi mechanizmami tego rodzaju są procesy percepcyjne, intelektualne oraz wykonawcze (Tamże: 19). Pierwsze to takie, dzięki którym otaczający świat jest postrzegany. Ludzie obserwują otaczające ich środowisko, innych ludzi i zbierają informacje o tym co dzieje się wkoło. Na tej podstawie orientują się w świecie mają swoje spostrzeżenia. W zależności od tego na co zwracają uwagę, w jakim otoczeniu się znajdują, z kim się spotykają wykonują różne działania i odmiennie definiują swoje cele. Drugą wspomnianą grupą są procesy intelektualne. Można powiedzieć, że jest to wyższy poziom procesów percepcyjnych. Dzięki nim zebrane informacje o otoczeniu i kontekście funkcjonowania ulegają przekształceniu. Na podstawie swoich przemyśleń i refleksji dotyczących zebranych wiadomości, jednostki zaczynają świadomie podejmować decyzje, rozważają problemy, dokonują wyborów czy planują swoje przyszłe działania. Jakby dalszym ciągiem podjętych decyzji i refleksji jest wprowadzenie w życie postanowień. Trzecia grupa procesów – procesy wykonawcze – jest odpowiedzialna właśnie za to jak ludzie wykonują pewne czynności. Stanowi ona mniej lub bardziej stałe programy wykonywania czynności. Dzięki nim wykonywanie pewnych rzeczy jest dla ludzi łatwiejsze – w momencie, kiedy mają

wyuczone to jak mają dokonać tej czynności – a inne trudniejsze – w momencie kiedy zadanie jest stosunkowo nowe, a operacje ruchowe i artykulacji nie są zautomatyzowane.

Dzięki wspomnianym trzem grupom procesów człowiek jest w stanie orientować się w otaczającym go świecie. Są to zatem procesy instrumentalne, które oprócz wcześniej wspomnianych emocjonalnych i motywacyjnych umożliwiają opanować i ustosunkować się do środowiska (naturalnego i społecznego) w którym żyje człowiek.

Wpływ motywacji na podejmowane działania

Wynikającą właściwością z przytoczonej wcześniej cechy motywacji jest możliwość wpływania na jej poziom. Motywacja może zatem powodować działania o różnym natężeniu, intensywności i częstotliwości. Wskazują na to już pobieżne i potoczne obserwacje wszystkich ludzi, którzy stają przed zadaniami dla siebie przyjemnymi i takimi, których nie widzą sensu. Mówi się wtedy, że do wykonania pierwszego typu zadania jest „duża motywacja", natomiast jeśli chodzi o bezsensowne z punktu widzenia jednostki działanie, którego efektem nie jest zainteresowana, wtedy zachodzi „brak motywacji". Systematyczne badania psychologiczne potwierdzają związek pomiędzy motywacją a energią działania. Wskazano, że między siłą pragnień i zdolnością do wysiłku (energią działania) zachodzi kilka zależności. Po pierwsze ustalono, że wraz ze wzrostem intensywności pragnień zwiększa się także tempo przebiegu czynności. Tak więc, kiedy dana osoba silnie chce założyć swój własny biznes, chce osiągnąć sukces, wtedy szybciej będzie reagowała i podejmowała działania, które w konsekwencji pozwolą jej uzyskać pragnienie – osiągnąć sukces. *Człowiek jest w stanie zrobić tym więcej, im bardziej mu zależy na tym, co robi – potrafi zrobić więcej dlatego, że pracuje szybciej i jest bardziej odporny na zmęczenie* (Tamże: 69).

Od motywacji zależy również wydajność i jakość pracy. Wysoki poziom zmotywowania do wykonania danego działania pozytywnie koreluje z dbałością o jego realizację. W momencie, kiedy szefowi firmy zależy na tym, aby jego pracownicy dbali o jakość wykonywanej pracy musi ich do tego dobrze zmotywować, tzn. przedstawić taki motywator (lub zestaw motywatorów), których osiągnięcie będzie ważne dla pracownika. Trzeba jednak przy tym zaznaczyć, że nie zawsze jakość jest pożądanym efektem. Zdarzają się sytuacje, gdzie to ilość np. wyprodukowanych prostych rzeczy, a nie ich staranne wykonanie jest wynagradzane, dlatego w takim przypadku należy jasno zdefiniować cel i ukierunkować motywację właśnie w tę stronę. W przypadku błędnego – rozbieżnego –

odczytania celu, silna motywacja może zatem stać się przeszkodą w podejmowanych działaniach. W innym wypadku, kiedy silne motywy pozytywne i negatywne towarzyszą jednemu działaniu może dojść do paraliżu w podejmowaniu działania, albo do jego wybitnej realizacji. Motywacja istotnie wpływa na sprawność działania. Potwierdza to między innymi eksperyment, na podstawie którego sformułowano pierwsze prawo Yerkesa-Dodsona. Wyniki badań przeprowadzonych początkowo na szczurach, zostały potwierdzone również w odniesieniu do ludzi np. przez T. Kocowskiego (Kocowski 1964: 279-280). Otóż badania pokazały, że w miarę wzrostu natężenia motywacji, sprawność działania wzrasta jedynie do pewnego poziomu, a następnie zaczyna spadać. Przy bardzo dużej motywacji sprawność działania jest niska. Można zatem powiedzieć, że umiarkowany popęd do osiągnięcia określonego celu polepsza sprawność działania, natomiast silne poczucie motywacji może pogarszać efektywność.

Warto również dodać, że dane działanie może być wykonane dobrze lub źle w zależności od tego, jaki rodzaj motywacji jest determinantą jego realizacji. Otóż, w zależności od tego, czy pracownik jest motywowany finansowo, czy chodzi mu bardziej o to jaką pozycję społeczną będzie mógł wypracować w wyniku osiągania kolejnych sukcesów może istotnie wpłynąć na czynności, które mają go zbliżyć do realizacji celu. W momencie kiedy chodzi o pieniądze, finanse mogą pobudzać do działania niemal bez końca, natomiast w przypadku pozycji społecznej może dotyczyć np. jedynie najbliższego otoczenia pracownika i skończyć się relatywnie szybko.

Należy także zwrócić uwagę na czynniki wzbudzające motywacje. Istnieje kilka czynników, które mogą wzbudzić pragnienie, zainteresowanie, obawy czy niechęci. Aby powstał motyw szczególnie trzy warunki muszą zostać spełnione. Po pierwsze człowiek musi czegoś potrzebować lub mieć do wykonania jakieś zadanie. W momencie kiedy jednostka nie zaspokaja swoich potrzeb jest narażona na tak zwane napięcie motywacyjne, które objawia się dyskomfortem psychicznym. Po drugie człowiek musi dostrzegać szansę na realizację swojej potrzeby. To znaczy jednostka musi zdawać sobie sprawę, że istnieje czynnik, który może zaspokoić potrzebę lub doprowadzić do jej zwiększenia. W pierwszym przypadku czynnik wzmacniający ma gratyfikację dodatnią (nagroda), natomiast w drugim ujemną (kara). Człowiek musi zatem także ocenić szanse powodzenia działań, czy to w postaci osiągnięcia nagrody czy uniknięcia kary. Natężenie motywacji jest zatem funkcją trzech wspomnianych czynników: napięcia motywacyjnego, wartości gratyfikacyjnej, oraz subiektywnego prawdopodobieństwa osiągnięcia nagrody lub kary. Zatem, w momencie kiedy dana jednostka chce wpłynąć na poziom motywacji (siłę motywu) drugiej osoby, musi dokonać manipulacji

w którymś z wymienionych wymiarów. Ważne jest to, aby rozważyć od czego w danym przypadku zależy każdy z tych czynników. Można w tym względzie wyróżnić warunki stałe, które odwołują się do personalnych i osobowościowych cech jednostki, oraz warunki zmienne, które zawarte są w sytuacji. Chcąc wpływać na motywację należy uwzględniać każdorazowo i jedne, i drugie czynniki. Oddziaływanie na stałe czynniki dotyczy kształtowania systemu potrzeb, wytwarzaniu skal wartości i samooceny, a także indywidualnej oceny możliwości działania zawartych w otoczeniu. Odnośnie czynników zmiennych, oddziaływanie polega na *wzbudzeniu potrzeb, stosowaniu nagród i kar, informowaniu o możliwościach zawartych w sytuacji czy manipulowaniu tymi możliwościami* (Reykowski 1977: 91).

Motywowanie pozytywne

Z powyższych rozważań wynika jasno, że na podjęcie decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej nie wpływa jakaś ogólna, „magiczna", „wszech motywacja", ale raczej szereg procesów, w tym motywacyjnych i zmiennych, które warunkują poziom motywów. Dla łatwiejszego artykułowania myśli przyjęto jednak, że w pod ogólnym pojęciem motywacji będą znajdywać się wszystkie z wymienionych faktorów. Ogólnie można powiedzieć, że motywacje do podjęcia własnej działalności gospodarczej są zarówno pozytywne jak i negatywne (Deakins, Whittman 2000) . Warto przyjrzeć się obu grupom.

Pozytywne motywacje wynikają z potrzeby zostania przedsiębiorcą, co wiąże się jednoznacznie z aspiracjami przedsiębiorczymi dotyczącymi prowadzenia własnej firmy. Niezależność, nastawienie na sukces, chęć sprawdzenia swoich umiejętności, które na innych stanowiskach nie mogłyby być wykorzystane oraz zostanie swoim własnym szefem to czynniki, które wpływają na chęć posiadania własnej firmy. Trzeba jednak w tym miejscu mieć na uwadze ważną kwestię, którą opisano między innymi w badaniach prowadzonych przez Gloobal Entrepreneurship Monitor (GEM). Otóż z jednej strony podstawą do podjęcia działalności gospodarczej może być świadomy wybór polepszenia swojego statusu materialnego i/lub społecznego. W takim przypadku samo podjęcie decyzji jest zazwyczaj poprzedzone dostrzeżeniem czynników i szansy na powodzenie takiego przedsięwzięcia. W przywoływanych badaniach, w 2004 roku stwierdzono, że w 34 przebadanych krajach ponad 75% podjętych działalności gospodarczych było osadzonych na motywach pozytywnych – wykorzystaniu szansy, którą zidentyfikowała dana

osoba. Jedynie niespełna 21% przedsiębiorstw powstało w wyniku motywowania negatywnego np. z konieczności życiowej.

Tak znacząca różnica może wynikać z samej definicji tak ujętych motywów pozytywnych. Ludzie motywowani pozytywnie częściej i chętniej angażują się w realizacje swoich celów. Jakie mogą to być motywatory? Wspomniane wcześniej zostaną tutaj nieco bardziej wyjaśnione. Według N.M. Carter (Carter 2000) wspomniana niezależność wraz z rozwojem osobistym są kluczowymi czynnikami warunkującymi podjęcie działalności gospodarczej. Związana z samozatrudnieniem wolność w możliwościach prowadzenia interesów, organizacji pracy, niepodleganiem kontroli przez osoby trzecie, elastyczność zarówno w czasie pracy jak i sposobie jej wykonywania są niezwykle kuszącymi motywami, dla osób którzy decydują się na otworzenie własnej firmy. Z kolei rozwój osobisty może być postrzegany przez pryzmat realizacji własnych, prywatnych interesów. Osoba może postrzegać otworzenie własnej działalności gospodarczej jako kolejny etap rozwoju na ścieżce kariery. Przepracowane lata pracy stanowią wówczas nieocenione źródło doświadczeń związanych z wybraną branżą, a nowe stanowisko – szefa samego siebie, jest spełnieniem własnego pomysłu na realizację zawodową. Inną kwestią może być np. pogodzenie obowiązków rodzinnych z pracą – to kolejny rodzaj motywatora. Może zdarzyć się sytuacja, w której samozatrudnienie umożliwia bliższy (częstszy) kontakt z rodziną, niż w przypadku pracy w firmie, w której czas pracy jest normowany. W dalszej kolejności, motywem pozytywnie skłaniającym do zostania przedsiębiorcą jest kontynuacja tradycji rodzinnych. Wydaje się, że w polskich warunkach jest to czynnik wyjątkowo istotny. Gospodarowanie lub prowadzenie działalności, w której motywem była tradycja rodzinna wynika z procesów socjalizacyjnych, jakie przeszła jednostka. Wychowując się przy przedsiębiorcy jednostka poznaje sztukę prowadzenia handlu, załatwiania interesów, czy technologię wytwarzania danego produktu. Doświadczenie zdobyte od starszych członków rodziny sprawia, że jednostki te są uprzywilejowane względem tych, którzy nie posiadają takich tradycji. Dlatego jest to jedna z łatwiejszych dróg zostania przedsiębiorcą (por. Jeżak, Popczyk, Winnicka- Popczyk 2004).

Kolejnym motywatorem, który może oczywiście łączyć się z poprzednimi jest znalezienie niszy rynkowej lub szansy na zaistnienie. Kiedy jednostka ma pomysł na przedsiębiorstwo i uważa – na podstawie obiektywnych i/lub subiektywnych wskaźników – że ma on szanse na powodzenie, wtedy szybko przystępuje do „wypełnienia" luki rynkowej. Taka motywacja łączy się z dużą dozą innowacyjności lub innowacyjności domniemanej, w przypadku kiedy przekonanie o nowości, odnalezieniu szansy ekonomicznej jest błędne

w wymiarze obiektywnym. Często przeświadczenie o odnalezieniu niszy łączy się z następnym motywatorem, mianowicie przemianą hobby w interes. Pasja, którą realizują ludzie może stać się źródłem zarobkowania. Wynika to między innymi z chęci spędzania większej ilości czasu na działania związane z zainteresowaniami. Możliwość połączenia hobby z dochodowym przedsiębiorstwem może zatem być doskonałym rozwiązaniem dla tych wszystkich, którzy posiadają pewne predyspozycje przedsiębiorcy, gdyż zorientowania w branży, w której zaczyna funkcjonować ich firma nie można im odmówić. Dodatkowo tak wykonywana praca jest silnie motywowana pozytywnie, dlatego wykonywane w niej czynności są – na zasadzie wcześniej opisanych mechanizmów – wykonywane szybciej i z wydatkowaniem większej ilości energii.

Kolejnym czynnikiem pozytywnie motywującym do prowadzenia własnej firmy są finanse. Przekonanie o tym, że pracując na własny rachunek, a tym samym generując dochody adekwatne do poświęcenia czasu i uwagi na działalność gospodarczą można zarobić więcej (a przynajmniej tyle samo, ale w lepszych warunkach) jest jednak w świetle niektórych badań (Douglas, Shepherd 2002: 81-90) mało istotnym czynnikiem. Wydaje się jednak, że w Polsce nadal jest to jeden z kluczowych motywów do podjęcia samozatrudnienia.

Chcąc pozytywnie wpłynąć na motywację, którą skrótowo można nazwać przedsiębiorczą należy manipulować przy wspomnianych wyżej motywatorach. Warto jednak pamiętać, że siła ich wpływu zależy zarówno od czynników zewnętrznych, gospodarczych, społecznych, normatywnych jak i wewnętrznych, cech osobistych cech przedsiębiorcy a także zmiennych demograficznych.

Motywowanie negatywne

Założenie własnej działalności gospodarczej może być również motywowane negatywnie. Jak stwierdza M.J. Dollinger, niesprzyjające okoliczności związane ze zwolnieniem z pracy, znudzeniem się nią, czy też tak zwanym „wypaleniem” lub po prostu niezadowoleniem, rozwodem, czy kryzysem wieku średniego mogą przyczynić się do podjęcia decyzji samo zatrudnienia (por. Dollinger 1999). Podstawą do wyróżnienia negatywnych motywacji w tym aspekcie przez przywoływany już GEM stało się założenie, że utrzymujące się bezrobocie lub poczucie zagrożenia utraty pracy stymuluje do osiągnięcia większej niezależności i samodzielności. Można zatem powiedzieć, że tworzenie przedsiębiorstw i samo zatrudnienie jest wynikiem społecznie trudnej sytuacji na rynku pracy

a także postrzeganych nikłych szans na znalezienie zatrudnienia odpowiadającego kompetencjom i aspiracjom danej osoby.

Stworzone na kanwie negatywnych motywacji przedsiębiorstwa charakteryzują się jednak niższą efektywnością, niższym potencjałem wzrostu oraz niższym wskaźnikiem przetrwania w odniesieniu do firm tworzonych w wyniku oddziaływania pozytywnych motywatorów. Takie spostrzeżenie nie może budzić wątpliwości i potwierdza nawet potoczne obserwacje. W sytuacji negatywnych motywacji ludzie nie angażują dużo siły i czasu, a także nie „wspinają" się na wyżyny swoich umiejętności. Powierzone zadania traktują raczej jako kolejne do wykonania, nie przykładają się raczej do ich jakości. Dlatego właśnie tendencje wskazują na niższą żywotność firmy.

Bezrobocie, które w różnych okolicznościach może dotknąć jednostkę jest czynnikiem, który znacząco wpływa na decyzje zatrudnienia na własny rachunek. Jedną z przyczyn, w jakiej osoba doświadcza zjawiska bezrobocia jest zwolnienie z pracy. W takiej sytuacji, w przypadku kiedy inne obiektywne czynniki wpływają na niekorzyść znalezienia nowej pracy, otwarcie własnej działalności wydaje się jedynym rozwiązaniem. Warto na ten czynnik zwrócić współcześnie wybitnie uwagę, gdyż w czasach niestabilności ekonomicznej rynków zarówno światowych jak i krajowych, posiadanie pracy na czas nieokreślony to luksus, który jest coraz rzadziej spotykany. Niestabilność rynku pracy pokazuje, że zmiany, oddelegowania i transfery pracowników są niezwykle częste. Jeżeli osoba jest młoda, elastyczna i łatwo dostosowuje się do zmieniających się wymagań, nie ma problemu w odnalezieniu nowej pracy, natomiast w przypadku gdy zwolnienie dotyczy mało operatywnej osoby, ta może zdecydować się otworzyć własną działalność gospodarczą w przekonaniu, że jest to jedyne wyjście.

Kolejne czynniki negatywne również dotyczą pracy. Z jednej strony konflikty z poprzednim pracodawcą, z drugiej niezadowolenie z pracy mogą stać się powodem założenia własnej firmy. Wymiar emotywny, który w takiej sytuacji odgrywa pierwszoplanową rolę jest tu niezwykle istotny. Otóż negatywne emocje wyniesione z poprzedniego miejsca pracy stanowią podstawę, do tego, aby być dla siebie szefem. Tym samym otworzenie firmy nie jest tylko sposobem na życie i zarabianie, ale wyzbyciem się negatywnych emocji związanych z miejscem pracy. Samo zatrudnienie warunkuje tutaj jasne reguły postępowania, a także elastyczność w organizacji pracy.

Zewnętrznym negatywnym czynnikiem motywującym w zakresie tworzenia własnej firmy może być także gotowość do zmiany miejsca zamieszkania. Współcześnie, gdzie migracja zarobkowa wewnątrz i między krajowa jest praktykowana przez szereg

pracowników, podjęcie działalności gospodarczej traktowane jest jako możliwość opuszczenia kraju, miasta czy regionu.

3. Predyspozycje osobowościowe do założenia działalności gospodarczej. Pomysł na firmę.

Predyspozycje osobowościowe – wprowadzenie

Człowiek stojący przed koniecznością wyboru swojej ścieżki zawodowej spotyka się z wieloma poważnymi problemami związanymi z tym, która z możliwości będzie dla niego najlepsza. Obrana kariera powinna nie tylko spełniać wymagania finansowe, ale także dawać satysfakcję, możliwość samorealizacji, a także przebiegać w możliwie jak najmniej stresowej atmosferze. Dlatego tak ważnym aspektem przy wyborze pracy jest określenie własnych predyspozycji zawodowych. Obecne trendy zatrudnienia wskazują, że coraz częściej jednostki zmuszone są do zmieniania charakteru pracy więcej niż raz w życiu. Elastyczność jest zatem niezwykle cenną umiejętnością dopasowywania się zarówno do koniunktury jak i swoich cech.

Predyspozycje osobowościowe stanowią jeden z wymiarów tak zwanych miękkich kompetencji, na które składają się także kompetencje społeczne. Można powiedzieć, że kompetencje osobiste zapewniają sprawne zarządzanie własną osobą. Umiejętne ich określenie wskazuje zarówno na potencjał umiejętności i kompetencji jaki posiada dana jednostka jak i deficyty, które z jednej strony mogą stać się barierą w drodze do wymarzonego zawodu, z drugiej strony ich zdiagnozowanie pozwala na aktywną pracę nad nimi, co może prowadzić do ich uzupełnienia.

W momencie, kiedy człowiek zdaje sobie sprawę ze swoich atutów i słabości może łatwiej znaleźć pracę, w której będzie się spełniał tj. będzie miał dużą motywację pozytywną do tego, aby wykonywać swoje obowiązki rzetelnie, sprawnie i z jak największą dbałością. Warto zatem nie tylko refleksyjnie zastanowić się nad własnymi możliwościami, ale również potwierdzać (lub obalać) swoje przypuszczenia na podstawie specjalnie przygotowanych do tego testów.

Samozatrudnienie jest niezwykle ważnym elementem, który wieloaspektowo wpływa na rozwój lokalny. Niezależnie od tego, czy powstała firma jest dużym przedsiębiorstwem, czy jednoosobową działalnością gospodarczą jej funkcjonowanie - oprócz kwestii ekonomicznej - wpływa także na atmosferę przedsiębiorczości w danej zbiorowości. Pozytywnym tego efektem jest pobudzanie przedsiębiorczości innych w regionie, natomiast nieco mniej rozsądnym, acz ufundowanym na tym właśnie mechanizmie są firmy, które

replikują w produkcie i sposobie produkcji wcześniej powstałe firmy. Tym samym niczym nie odróżniają się od swoich poprzedników, co rodzi wiele problemów natury zarówno etycznej, jak i finansowej. Prowadzone badania nad przedsiębiorczością mieszkańców wsi pokazują, że głównym problemem z rozwojem przedsiębiorczości na wsi są bariery psychospołeczne.

Jednym z ważniejszych czynników z tej kategorii jest poziom samooceny, czyli tego jak dana jednostka postrzega siebie. Każda jednostka biorąc pod uwagę przekonanie o własnych możliwościach i cechach wartościowych ze społecznego punktu widzenia dokonuje oceny siebie. Ostateczna ocena jaką sobie wystawiamy zależy od dwóch czynników. Po pierwsze pod uwagę zawsze brane są dotychczasowe rezultaty działań. Pozytywne doświadczenia w wykonywanych zadaniach korelują dodatnio z wyższą samooceną. Inaczej jednak jest w przypadku braku doświadczenia w danym (i podobnym) zadaniu lub kiedy zadania wykonane były źle. W takim wypadku poziom samooceny spada, gdyż fundamenty na których jest budowana wskazują na nieefektywność pracy w danym zakresie.

Drugim czynnikiem, który bezpośrednio wpływa na wyżej omówiony są wyznaczone i postrzegane standardy poznawcze według których jednostka orientuje się w przestrzeni społecznej. Jest to swego rodzaju układ odniesienia w postaci wzorców osobowych, ideałów oraz definiowanych ról społecznych. Te zmienne mają decydujący wpływ na to, jak rezultaty własnych działań będą wpływały na samoocenę (czy zostaną ocenione jako sukcesy czy porażki). Warto również zauważyć, że z poczuciem samooceny wiążą się dwa inne procesy od których zależny jest nie tylko sposób postrzegania siebie, ale również działania w otaczającej rzeczywistości społecznej. Owe elementy to spójność pomiędzy stanem poznawczym a faktycznym postrzegania swojej osoby i wykonywanych działań oraz stabilność określonej postawy.

Osoby o chwiejnej samoocenie zwykle nie są dobrymi liderami grupy, czy szefami firm, ponieważ zróżnicowany poziom samooceny paraliżuje ich decyzje, postanowienia i dążenie do wyznaczonych celów. Z kolei stabilny poziom samooceny pomaga ukierunkować działania, koordynację pracy zespołu, a także podejmowanie wyzwań i ryzyka – włącznie z podjęciem działalności gospodarczej. Kwestią, która wiąże się ze stabilnością samooceny jest jej spójność. Stopień wewnętrznej zgodności między ocenami własnych możliwości w różnych sytuacjach lub rodzajach działalności jest niezwykle cenny w pracy na własnych rachunek. Jednostka wie, w których zadaniach się sprawdza, a które powinna oddelegować. Taka osoba w jednakowym stopniu akceptuje dostrzegane u siebie cechy i nawet w przypadku deficytów nie zmienia ogólnego zdania o sobie.

Kwestią równie ważną jest także adekwatność samooceny, która oznacza zgodność między stanem poznawczym, a faktycznym. Może się zdarzyć tak, że jednostka inaczej postrzega posiadane przez siebie cechy niż „obiektywnie" one istnieją. Może np. uważać, że rewelacyjnie zna się na obsłudze komputera, jednak obiektywne wskaźniki takie jak umiejętność programowania, obsługi poszczególnych aplikacji wskazują coś innego. W tym kontekście warto mieć pewną rezerwę co do własnych kompetencji i starać się refleksyjnie je oceniać. Może to pomóc uniknąć pewnych rozczarowań i niepowodzeń.

Podejmując działalność gospodarczą należy bezsprzecznie zastanowić się nad swoimi zaletami i wadami, umiejętnościami, które mogą okazać się pomocne, tymi które należy poprawić oraz słabościami, których przezwyciężenie jest niemożliwe, a związane z nimi działania będzie trzeba oddelegować na inne osoby. Np. kiedy dana jednostka oceni, że zdolności matematyczne i umiejętność liczenia nie jest jej mocną stroną powinna zastanowić się nad wynajęciem zewnętrznej obsługi księgowości dla firmy. Dalej, jeżeli dana osoba uważa siebie za kreatywną i innowacyjną osobę, która właściwie odnajduje estetykę przemawiającą do ludzi, może sama zaprojektować swoje materiały reklamowe i uniknąć wysokich kosztów związanych z wynajęciem agencji reklamowej. Zatem właściwe rozpoznanie swoich cech jest niezwykle ważne nie tylko do tego, aby rozwijać siebie, ale także ma realne przełożenie na sytuację finansową.

Samo założenie firmy powinno być poprzedzone refleksją nad samooceną, jednak na dalszych etapach prowadzenia firmy jest ona równie ważna. Kierowanie przedsiębiorstwem to sytuacja, w której niemal codziennie pojawiają się różne wyzwania, zadania i okoliczności, których nie da się do końca zaplanować. W takiej sytuacji warto właściwie ocenić możliwości powodzenia danego projektu czy zadania adekwatnie do posiadanych umiejętności, kompetencji i cech. Podążając tym tokiem rozumowania warto zastanowić się jakie cechy charakteru są szczególnie istotne pod względem przedsiębiorczości. Innymi słowy jakie odnalezione cechy powinny budować pozytywną samoocenę w kontekście zakładania firmy. Z przeprowadzonych badań wynika, że pracowitość, zaradność, operatywność w działaniu, cierpliwość i wytrwałość, konsekwencja w dążeniu do celu, solidność, uczciwość, odpowiedzialność, optymizm i wiara we własne siły, a także odporność psychiczna są najwyżej cenionymi cechami przedsiębiorcy. Dalej pojawiły się także sumienność i terminowość w kontaktach z klientami i kontrahentem, umiejętność obcowania z ryzykiem, pomysłowość, rozwaga w działaniu, wiarygodność, a także umiejętność dobrej organizacji pracy. W odniesieniu sukcesu bardzo przydatne są również umiejętności współżycia z otoczeniem, a więc otwartość na kontakty z ludźmi, komunikatywność i uprzejmość.

Głównymi objawami niskiej ogólnej samooceny są uleganie presji ze strony innych, definiowanie własnej osoby jako zakompleksionej, słabszej i łatwej do zmanipulowania, apatia wobec postaw innych ludzi oraz zazdrość wobec osób, które osiągają różnie definiowane sukcesy w swoim życiu. Już tak pobieżna analiza skutków i objawów niskiej samooceny prowadzi do wniosku, że należy z jednej strony walczyć ze swoimi słabościami, z drugiej próbować podnosić swoją samoocenę.

Predyspozycje osobowościowe a prowadzenie własnej działalności gospodarczej.

Osoby, które rozważają podjęcie własnej działalności gospodarczej powinny posiadać wysoki poziom predyspozycji osobowościowych – czy szerzej – miękkich kompetencji. Zdolność zarządzania sobą, pełniąc stanowisko szefa firmy jest nieodzowna, ponieważ taka praca charakteryzuje się dużą samodzielnością, niezależnością oraz odpowiedzialnością. W przypadku niskich kompetencji osobowościowych, codzienne zadania w których potrzeba konsekwencji, proaktywności, odporności na stres, asertywności oraz umiejętności budowania własnego autorytetu za pomocą którego jednostka będzie w stanie wpłynąć na myśli, decyzje i zachowania pojedynczych pracowników, jak i zespołu, nie będą realizowane efektywnie. To nieuchronnie przyczyni się do rozpadu firmy, niepowodzeń kolejnych projektów lub/i niezadowolenia klientów z oferowanych usług, a także niepotrzebnego stresu związanego z negatywną motywacją. W przypadku niskich kompetencji miękkich nawet posiadanie wysoce wyspecjalizowanej wiedzy formalnej, niezbędnej do wykonania usługi/produktu nie wystarczy do utrzymania firmy i zespołu.

Opisane kompetencje psychospołeczne łączą się z innymi, które są równie ważne dla osób, które chcą prowadzić własne przedsiębiorstwo. Kompetencje poznawcze związane ze zdolnością znajdowania, przetwarzania oraz analizą zebranych informacji są niezbędne do poprawnego funkcjonowania każdego elementu w firmie. To na tej podstawie dokonuje się raportowania, syntezy i planowania przyszłych zadań, a także przewidywania zarówno sukcesów jak i niepowodzeń przy realizowanych zadaniach. Wysokie kompetencje w tym zakresie mogą zatem – oprócz innowacyjności i pomysłowości – przyczynić się do uniknięcia niepożądanego biegu zdarzeń. Umiejętności językowe są równie ważne. Można powiedzieć, że współcześnie te kompetencje dotyczą dwóch aspektów. Zarówno znajomość języka obcego może być przydatna np. do wyszukiwania rynków zbytu, nawiązywania współpracy lub odnajdywania nowości w celu ich aplikacji na rynek lokalny, ale również niezwykle istotne jest umiejętne i świadome posługiwanie się językiem ojczystym. Historia a także codzienne

życie pokazują, jak ważne jest zrozumiałe, odpowiednio skonstruowane i dobrze zaadresowane wystąpienie elit (w kontekście niniejszych rozważań - szefów firm). Istnieje wiele zasad poprawnego konstruowania wypowiedzi, a ich przestrzeganie niewątpliwie przyczynia się do podniesienia wydajności pracy i uniknięcia nieporozumień. Warto również wspomnieć o kompetencjach fizycznych i twardych. Pierwsze odnoszą się do zdrowia, kondycji, siły i wytrzymałości, która jest niezwykle potrzebna do tego, żeby sprawnie i wydajnie zarządzać firmą. Drugie – wcześniej już wspomniane – utożsamiane są ze specjalistyczną wiedzą i umiejętnościami zawodowymi, które są niezbędne do prowadzenia przedsiębiorstwa i mogą stanowić podstawę do podjęcia decyzji samo zatrudnienia.

Wpływ wysokich predyspozycji osobowościowych i kompetencji społecznych

Jakie zatem są praktyczne implikacje posiadania wysokich predyspozycji osobowościowych i kompetencji społecznych? Po pierwsze sprawne zarządzanie sobą pozwala na optymalne, a często ponadprzeciętne wykorzystanie własnego potencjału. Wykorzystanie kompetencji jednego typu może być kluczem do pozytywnego odróżnienia się od innych, którzy np. posiadają te same kompetencje poznawcze, fizyczne i formalne. W literaturze często podaje się w tym aspekcie przykład „dławienia się pod presją". Kiedy osoba obiektywnie przygotowana do wykonania zadania nie działa skutecznie pod presją czasu i przez to nie wykorzystuje swoich możliwości. Rezultat poniżej oczekiwanego jest efektem nieumiejętności radzenia sobie ze stresem oraz braku sprawnego motywowania siebie do podjęcia wyzwań. Zatem to miękkie kompetencje przyczyniają się do efektywnego wykonania zadania, a przez to stanowią coraz bardziej różnicujący potencjał w rywalizacji na rynku pracy. Po drugie rozwijanie kluczowych kompetencji miękkich może kompensować deficyty w innych wymiarach kompetencji. Tak jak zostało to opisane, współcześnie człowiek nawet w ramach jednego stanowiska np. szefa firmy, musi podejmować działania na wielu płaszczyznach. Musi być zarówno dobrym organizatorem pracy, handlowcem, człowiekiem od PR, HR a także specjalistą w branży w której działa. Oczywiście bardzo trudno jest być ekspertem i profesjonalistą we wszystkich tych płaszczyznach. Dlatego miękkie umiejętności są tutaj tak ważne. Zaliczane do umiejętności przenośnych, czyli takich, które sprawdzają się nie tylko w odniesieniu do danego zadania, ale także do całego życia, wszystkich wymiarów współpracy i działań przydają się i pomagają zawsze i wszędzie. Posiadając wysoki poziom predyspozycji psychospołecznych człowiek podejmujący nowe zadania szybko przystosowuje

się do nowych okoliczności. Jest elastyczny, a miękkie kompetencje stają się podstawą do budowy specjalistyczne wiedzy niezbędnej do pracy.

Trzecim aspektem wykorzystania predyspozycji psychospołecznych jest umiejętność prowadzenia negocjacji, zawierania umów i kontraktów. Skuteczne nawiązanie kontaktu z przyszłym kontrahentem może skutkować nie tylko dobrym interesem, ale także stanowi element budowania sieci kontaktów, które są niezbędne dla efektywnego i przyszłościowego funkcjonowania firmy. Wysoko oceniona rozmowa handlowa jest utożsamiana przez drugą stronę z gwarancją wysokiej jakości realizowania zadań, dlatego chętniej powierza realizację właśnie takiej osobie. Networking – sieć kontaktów – stanowi odpowiedni grunt pod zdynamizowanie rozwoju własnej kariery lub uzyskiwanie większej ilości zamówień.

Pomiar i rozwijanie własnych kompetencji osobowościowych i społecznych

Skoro kompetencje osobowościowe i społeczne są tak ważne, jak można systematycznie nad nimi pracować i przede wszystkim, jak ocenić ich poziom? Umiejętny pomiar i ocena miękkich kompetencji jest kluczem do rozważań nad swoją przyszłością, karierą zawodową, a także do zbudowania przewagi konkurencyjnej nad innymi podmiotami w naszej branży (otoczeniu).

Profesjonalny pomiar psychologiczny wymaga szerokiej wiedzy specjalistycznej z zakresu psychometrii, diagnozy psychologicznej oraz psychologii osobowości i społecznej. Rzetelna wiedza z tego zakresu skutkuje adekwatnym doborem narzędzi diagnostycznych i wyborem odpowiedniej procedury badawczej. Są to niezwykle istotne kwestie, gdyż przeprowadzenie testu osobowościowego w niewłaściwy sposób tak naprawdę nie odpowiada na podstawowe pytania. Źle skonstruowane badanie daje pewne wskazówki, lecz nie wiadomo co mierzy i czy uzyskane wyniki rzeczywiście odzwierciedlają poziom kompetencji, który miał być przedmiotem badania. Tak więc najwłaściwszym sposobem zbadania własnych predyspozycji jest zgłoszenie się do odpowiednich placówek, które oferują przeprowadzenie takich badań. Najbardziej popularnymi i dostępnymi dla ludzi, chcących aktywizować się na rynku pracy są poradnie przy Urzędach Pracy. Warto zdawać sobie sprawę z tych ograniczeń, gdyż samodzielne przeprowadzanie testów lub ich przeprowadzenie przez nieodpowiednią osobę może skutkować porzuceniem planów i/lub nieadekwatnym zaplanowaniem swojej przyszłości względem rzeczywiście posiadanych umiejętności. Trzeba pamiętać, że pomiar psychologiczny ma charakter reaktywny

i w skrajnym przypadku może bardziej tworzyć wynik pomiaru, niż dokonywać rejestracji danej kompetencji.

Podczas pomiaru miękkich kompetencji analizowane są trzy zasadnicze ich aspekty. Aspekt poznawczy dotyczy inteligencji społecznej oraz empatii – umiejętność radzenia sobie z otaczającym światem, nastawienie do współpracy, a także kompetencji w zakresie życia w grupie, społeczeństwie. Drugi aspekt to chęć, gotowość i pewność siebie związana z podejmowaniem kolejnych interakcji, wchodzeniem w kontakty, angażowaniem się w różne zjawiska i sytuacje społeczne. Jest to aspekt motywacyjny. Ostatni – behawioralny – dotyczy natomiast znajomości, poziomu wykorzystania i odbierania zachowań społecznych. Te przenikające się wymiary życia ludzkiego synergicznie odpowiadają miękkim kompetencjom, które wykorzystywane są na co dzień. Ich pełne oszacowanie wymaga triangulacji (łączenia wielu metod pomiaru), gdyż żadne narzędzie nie mierzy precyzyjnie ich wszystkich.

Przystępując do oceny i pomiaru kompetencji należy dokładnie zdefiniować jej cel, ponieważ to on w istotny sposób warunkuje dobór narzędzi badawczych oraz metod pomiaru. Wśród najbardziej polecanych metod badania poziomu miękkich kompetencji należy wymienić testy sytuacyjne, ustrukturyzowane wywiady behawioralne (sytuacyjne i biograficzne), testy psychometryczne (testy zdolności społecznych, emocjonalnych i werbalnych wraz z kwestionariuszami osobowościowymi), testy kompetencyjne, inwentarze biograficzne, socjometrię oraz obserwację. Jest to zatem bogaty zbiór możliwości, który może być wykorzystany jedynie przez odpowiednio do tego przygotowanego specjalistę. Niezależnie jednak od doboru narzędzia, zawsze pomiar powinien być poprzedzony skonstruowaniem modelu kompetencyjnego, który w kontekście oceny funkcjonowania interpersonalnego precyzuje:

- zadania i obowiązki w kontaktach społecznych, jakim musi sprostać osoba zatrudniona na danym stanowisku lub pełniąca określoną rolę zawodową
- wiedzę, motywację i umiejętności (zachowania) konieczne do sprawnego funkcjonowania na danym stanowisku lub w określonej roli zawodowej
- ewentualny podział aspektów kompetencji na te, które stanowią warunek konieczny funkcjonowania w danej roli oraz te, które różnicują osoby mniej sprawne od bardziej sprawnych na danym stanowisku lub też hierarchizacja aspektów kompetencji według ważności dla skutecznego funkcjonowania w danej roli lub na danym stanowisku

- metody i narzędzia pomiaru wyżej wymienionych, pożądanych na danym stanowisku lub w danej roli zawodowej aspektów kompetencji interpersonalnych

Tak przeprowadzona profesjonalna diagnoza poziomu i stanu miękkich kompetencji jest niezbędna przy podejmowaniu tak ważnych decyzji jak otworzenie własnej działalności gospodarczej. Jak zostało to wspomniane, tylko taki pomiar może stanowić podstawę do podjęcia konkretnych decyzji. Warto jednak oprócz tego monitorować choćby w bardzo ogólnym stopniu swoje predyspozycje osobowościowe. Dalej zostanie przedstawionych kilka propozycji tego, jak samemu zbadać swoje ogólne predyspozycje i cechy osobowościowe.

Samookreślenie własnych predyspozycji osobowościowych

Jednym z narzędzi, które może być wykorzystane do samookreślenia swoich kompetencji jest zaproponowane przez J. Kelly-Plate narzędzie które składa się z długiej listy przymiotników. Zadaniem jest zakreślenie jedynie pięciu cech osobowości, które według wypełniającej osoby ją definiują.

Inną możliwością jest odwołanie się do koncepcji F. Littauera, który wymienia cztery typy osobowości: sangwinik, melancholik, choleryk oraz flegmatyk. O towarzyskim sangwiniku mówi, że w pracy jest twórczy, tryska energią i entuzjazmem, pobudza innych do współpracy, inicjuje nowe formy aktywności. Perfekcyjny melancholik w pracy podporządkowuje się regulaminom, docenia wagę szczegółów, jest wytrwały i dokładny, uporządkowany i zorganizowany, oszczędny, musi dokończyć co zaczął, lubi wykresy, schematy i liczby. Energiczny choleryk jest ukierunkowany na cel, szybki w działaniu, dobry organizator, dostrzega praktyczne rozwiązania, dodaje innym bodźca. Natomiast o spokojnym flegmatyku mówi, że jest solidny, zgodny, unika konfliktów, pośredniczy w rozwiązywaniu problemów, dobrze znosi naciski, ma zdolności administracyjne. Odnalezienie swojego typu osobowości może przyczynić się do pracy nad deficytami, które są dla niej charakterystyczne lub/i ćwiczeniu tych cech, które są immanentnie wpisane w dany kompleks osobowościowy.

Ciekawym narzędziem jest również kwestionariusz preferencji zawodowych JOB-6. Oparty na jednej z najbardziej znanych teorii używanych w pośrednictwie zawodowym jako podstawa do tworzenia różnych metod diagnostycznych zawiera 6 typów osobowości wyróżnionych przez J. Hollanda. W Internecie można znaleźć wiele opracowań tego testu włącznie z analizą rzetelności i trafności wykonywanych tym narzędziem badań. Celem tego kwestionariusza jest uzyskanie podstawowej wiedzy na temat orientacji zawodowych.

Zgodnie z koncepcją Hollanda ludzi i środowisko w którym pracują (lub zamierzają pracować) można scharakteryzować ze względu na to w jakim stopniu przypominają czysty typ zawodowy. Zależności pomiędzy nimi obrazuje heksagon, który przedstawia stopień podobieństwa poszczególnych typów do siebie. Te które znajdują się naprzeciw siebie – konwencjonalny – artystyczny, realistyczny – społeczny oraz badawczy – przedsiębiorczy są najmniej do siebie podobne, natomiast te położone obok siebie, czyli konwencjonalny i realistyczny, badawczy i artystyczny, oraz przedsiębiorczy – społeczny traktowane są jako osobowości uzupełniające, pod pewnymi względami podobne do siebie. Charakteryzując siebie na zaproponowanym schemacie każdy może oprócz określenia swoich predyspozycji osobowościowych odkryć, z jakimi typami najlepiej będzie współpracował przy wykonywaniu zadań, a z jakimi typami będzie wchodził w konflikty.

Dzięki wymienionym testom każdy jest w stanie orientacyjnie odpowiedzieć sobie na pytanie, czy nadaje się do prowadzenia własnego przedsiębiorstwa. W sytuacji, której głównymi zdefiniowanymi w testach cechami są uległość, konformizm, introwertyczność, motywacja nastawiona na grupę, osoba powinna szukać raczej zatrudnienia w innej firmie, niż inwestować swój czas i finanse we własną działalność. Co innego w przypadku, gdyby testy wskazały na wysoki poziom miękkich kompetencji w zakresie przywództwa, zadaniowego nastawienia, umiejętność pracy w grupie, asertywność i efektywną pracę pod presją czasu. Między innymi takie cechy psychospołeczne są niezwykle istotne w przypadku założenia własnej działalności. Do cech, które według znanych teorii powinien odznaczać się przedsiębiorca zaliczyć ponadto należy potrzeby osiągana sukcesów, autonomii, samorealizacji, konsekwencję, wytrwałość i determinację, optymizm życiowy, nowatorstwo, zaufanie do własnych zdolności oraz umiejętność podejmowania ryzyka i przyjmowania porażek (wraz z wyciąganiem z nich konstruktywnych wniosków).

Pozostając przy omówieniu predyspozycji do założenia własnej działalności gospodarczej warto odwołać się także do koncepcji znanego eksperta z dziedziny rozwoju osobistego i psychologii sukcesu Briana Tracy'ego. Otóż w jednej ze swoich książek wymienia on siedem cech prowadzących przedsiębiorców do sukcesu. Może to być wskazówka dla wszystkich tych, którzy zamierzają otworzyć własną działalność gospodarczą.

- Klarowność – należy wiedzieć kim się jest i czego się chce,
- Kompetencje – rodzaj wybranej działalności musi być pasją danego człowieka, czymś co go interesuje i co lubi robić.
- Ograniczenia – zdolność do identyfikowania ograniczeń. Warto wiedzieć, że 80% ograniczeń jest w nas samych a tylko 20% to ograniczenia zewnętrzne.

- Kreatywność – koncentracja na rozwiązaniu problemu a nie na problemie
- Koncentracja – nieprzerwana koncentracja na celu, zadaniu, ustalanie priorytetów. Przedsiębiorca powinien umieć doprowadzać sprawy do końca.
- Odwaga – gotowość do rozpoczęcia realizacji własnych celów bez gwarancji na osiągniecie sukcesu.
- Nieustające działanie – przedsiębiorca zawsze próbuje czegoś nowego, a jeżeli coś nie zadziała, podejmuje kolejne próby.

Warto zdawać sobie sprawę z tych cech, swego rodzaju kluczy do osiągnięcia sukcesu finansowego. Refleksja nad nimi, a także wyznaczonymi celami, nad tym co jest istotne dla osiągnięcia szczęścia pomoże w podjęciu decyzji o tym kim i gdzie chcę być dziś, jutro, za rok i dalej.

4. Bariery psychologiczne związane z pracą na własny rachunek

Wprowadzenie

Wielu ekspertów uważa, że samozatrudnienie jest jednym z alternatywnych źródeł dochodów i czynnikiem znacznie ograniczającym poziom bezrobocia. Zwłaszcza na obszarach wiejskich, drobna przedsiębiorczość jest odpowiedzią na ogólnoeuropejski nurt związany z efektownym wykorzystywaniem zasobów znajdujących się na danym obszarze. Taki pogląd podzielają również pracownicy samorządów lokalnych, którzy oprócz środowiskowego kapitału szans na rozwój upatrują także w znacznych zasobach pracy. W rezultacie wiele strategii rozwojowych – czy to na poziomie lokalnym, czy ponadlokalnym – zakłada zwiększenie samozatrudnienia i pomoc dla osób, które podejmą się prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Projektując i analizując takie dokumenty trzeba jednak zwrócić szczególną uwagę na ograniczenia w zakładaniu własnej firmy. Prowadzone badania nad przedsiębiorczością mieszkańców wsi wskazują, że jednymi z najbardziej fundamentalnych przeszkód są czynniki psychospołeczne (Moskal, Kotala 2001). Na tę sferę barier składają się między innymi kwestie poruszane we wcześniejszych lekcjach, związane z cechami osobowości poszczególnych osób oraz poziomem ich przedsiębiorczości, ale również elementy kształtujące środowisko społeczne w którym ma być prowadzona działalność. W niniejszym tekście poruszona zostanie kwestia samooceny w kontekście zakładania i prowadzenia własnego biznesu.

Pojęcie samooceny

Rozważania na wskazany temat należy rozpocząć od wyjaśnienia pojęcia samooceny. Jest to bowiem termin używany powszechnie w wielu kontekstach. Tak więc samoocena jest postawą wobec samego siebie uwzględniającą zwłaszcza przekonanie o własnych możliwościach i cechach wartościowych ze społecznego punktu widzenia. W zależności od tego jak kształtuje się emocjonalny stosunek do wspomnianych wymiarów i ich subiektywna ocena, można mówić o pozytywnej lub negatywnej samoocenie. Tak rozumiany bilans emocjonalny odnosi się do najczęściej stosowanego rozumienia samooceny,

mianowicie do jej afektywnego aspektu. Warto dodać, że istnieje jeszcze poznawczy jej aspekt, który określa się jako „pojęcie samego siebie". Odwołując się do teorii samooceny w życiu codziennym nie zawsze używany jest ten termin. Często mowa jest o poczuciu niższości – w przypadku negatywnej samooceny – lub pewności siebie, kiedy opisuje się pozytywną samoocenę.

Bilans samooceny określany jest zazwyczaj za pomocą dwóch czynników. To ich odczytanie i interpretacja warunkują to jaki kto ma poziom samooceny. Po pierwsze człowiek zawsze odwołuje się do dotychczasowych rezultatów swoich działań. W przypadku, kiedy praca w danej dziedzinie zwykle kończy się powodzeniem, jest efektywna, a inni są z niej zadowoleni prawdopodobnie pracownik określając swoją samoocenę będzie miał wiele bodźców, które przemawiają za tym, żeby był z siebie dumny i pewny siebie. Natomiast w momencie, kiedy kolejne próby wykonania zadania kończą się niepowodzeniem, rozczarowaniem ze strony innych i słabym wykonaniem osoba taka będzie miała zaniżoną samoocenę, gdyż fundamenty na których jest budowana wskazują na nieumiejętność i nieefektywność pracy w danym zakresie.

Drugim czynnikiem, który ma niebagatelny wpływ na powyżej opisany jest wyznaczenie i przestrzeganie pewnych standardów poznawczych, które pełnią rolę układu odniesienia w postaci wzorców osobowych, ideałów oraz oczekiwań innych osób (wyjątkowo istotne są oczekiwania osób definiowanych jako ważne, bliskie). W zależności od tego jakie standardy dana jednostka ma przyjęte, jakie zinternalizowała w procesie socjalizacji będzie inaczej oceniała swoje własne doznania, które warunkują to czy rezultaty działania zostaną ocenione jako sukcesy czy porażki.

Inne cechy, indywidualne dla każdej jednostki również wpływają na samoocenę. Otóż duża chwiejność samooceny, która przejawia się w szybkich zmianach jej poziomu i kierunku jest właściwa dla osób nerwicowych, mających z reguły obniżoną samoocenę. Osoby o chwiejnej samoocenie zwykle nie są dobrymi liderami grupy, czy szefami firm, ponieważ zróżnicowany poziom samooceny paraliżuje ich decyzje, postanowienia i dążenie do wyznaczonych celów. Z kolei stabilny poziom samooceny pomaga ukierunkować działania, koordynację pracy zespołu, a także podejmowanie wyzwań i ryzyka – włącznie z podjęciem działalności gospodarczej. Kwestią, która wiąże się ze stabilnością samooceny jest jej spójność. Stopień wewnętrznej zgodności między ocenami własnych możliwości w różnych sytuacjach lub rodzajach działalności jest niezwykle cenny w pracy na własnych rachunek. Jednostka wie, w których zadaniach się sprawdza,

a które powinna oddelegować. Taka osoba w jednakowym stopniu akceptuje dostrzegane u siebie cechy i nawet w przypadku deficytów nie zmienia ogólnego zdania o sobie.

Kwestią równie ważną jest także adekwatność samooceny, która oznacza zgodność między stanem poznawczym, a faktycznym. Może się zdarzyć tak, że jednostka inaczej postrzega posiadane przez siebie cechy niż „obiektywnie" one istnieją. Może np. uważać, że rewelacyjnie zna się na obsłudze komputera, jednak obiektywne wskaźniki takie jak umiejętność programowania, obsługi poszczególnych aplikacji wskazują coś innego. W tym kontekście warto mieć pewną rezerwę co do własnych kompetencji i starać się refleksyjnie je oceniać. Może to pomóc uniknąć pewnych rozczarowań i niepowodzeń (Szewczuk 1985).

Cechy osoby przedsiębiorczej

Podejmując działalność gospodarczą należy bezsprzecznie zastanowić się nad swoimi zaletami i wadami, umiejętnościami, które mogą okazać się pomocne, tymi które należy poprawić oraz słabościami, których przezwyciężenie jest niemożliwe, a związane z nimi działania będzie trzeba oddelegować na inne osoby. Np. kiedy dana jednostka oceni, że zdolności matematyczne i umiejętność liczenia nie jest jej mocną stroną powinna zastanowić się nad wynajęciem zewnętrznej obsługi księgowości dla firmy. Dalej, jeżeli dana osoba uważa siebie za kreatywną i innowacyjną osobę, która właściwie odnajduje estetykę przemawiającą do ludzi, może sama zaprojektować swoje materiały reklamowe i uniknąć wysokich kosztów związanych z wynajęciem agencji reklamowej. Zatem właściwe rozpoznanie swoich cech jest niezwykle ważne nie tylko do tego, aby rozwijać siebie, ale także ma realne przełożenie na sytuację finansową.

Samo założenie firmy powinno być poprzedzone refleksją nad samooceną, jednak na dalszych etapach prowadzenia firmy jest ona równie ważna. Kierowanie przedsiębiorstwem to sytuacja, w której niemal codziennie pojawiają się różne wyzwania, zadania i okoliczności, których nie da się do końca zaplanować. W takiej sytuacji warto właściwie ocenić możliwości powodzenia danego projektu czy zadania adekwatnie do posiadanych umiejętności, kompetencji i cech. Podążając tym tokiem rozumowania warto zastanowić się jakie cechy charakteru są szczególnie istotne pod względem przedsiębiorczości. Innymi słowy jakie odnalezione cechy powinny budować pozytywną samoocenę w kontekście zakładania firmy. Z przeprowadzonych badań (Makarski 2000) wynika, że pracowitość, zaradność, operatywność w działaniu, cierpliwość i wytrwałość, konsekwencja w dążeniu do celu,

solidność, uczciwość, odpowiedzialność, optymizm i wiara we własne siły, a także odporność psychiczna są najwyżej cenionymi cechami przedsiębiorcy. Dalej pojawiły się także sumienność i terminowość w kontaktach z klientami i kontrahentem, umiejętność obcowania z ryzykiem, pomysłowość, rozwaga w działaniu, wiarygodność, a także umiejętność dobrej organizacji pracy. W odniesieniu sukcesu bardzo przydatne są również umiejętności współżycia z otoczeniem, a więc otwartość na kontakty z ludźmi, komunikatywność i uprzejmość.

Głównymi objawami niskiej ogólnej samooceny są uleganie presji ze strony innych, definiowanie własnej osoby jako zakompleksionej, słabszej i łatwej do zmanipulowania, apatia wobec postaw innych ludzi, często aby ukryć swoje słabości ludzie zachowują się arogancko oraz zazdrość wobec osób, które osiągają różnie definiowane sukcesy w swoim życiu. Już tak pobieżna analiza skutków i objawów niskiej samooceny prowadzi do wniosku, że należy z jednej strony walczyć ze swoimi słabościami, z drugiej próbować podnosić swoją samoocenę.

5. Kreatywność a działalność gospodarcza.

Od czego zacząć?

To częste pytanie początkującego przedsiębiorcy. Od biznes-planu? Od szerszej analizy? Proces podejmowania działalności zaczyna się często automatycznie, w naszej podświadomości. Jest wywołany stanem obecnym, niezadowoleniem z aktualnej sytuacji ekonomicznej, obawą o własną egzystencję. Poszukujemy nowych źródeł dochodu – często po omacku chwytając różnorakie propozycje jakie oferuje nam rynek, najbliższe otoczenie, powielając sprawdzone schematy działań. Tego typu podejście pozwala nam na chwilową poprawę budżetu, lecz często, w długookresowej perspektywie, okazuje się pomysłem chybionym. Dzieje się tak dlatego, że wokół nas działają dziesiątki takich jak my osób, podmiotów, gospodarstw, które w podobny sposób próbują znaleźć dla siebie gospodarczą niszę. Powoduje to sytuację, w której nawet najlepszy pomysł jest wielokrotnie dublowany, co z kolei skutkuje szybkim wysyceniem rynku danym produktem lub usługą. Dlatego też w decyzjach dotyczących podejmowania działalności gospodarczej niezbędna jest rozwaga i szczegółowe planowanie, a w wyborze rodzaju działania – **kreatywność** pozwalająca wybiec poza spektrum oferowanych w danym środowisku towarów i usług.

Kreatywne myślenie na etapie analizy rynku.

Dokonując wstępnej analizy otoczenia, **kreatywność pomaga nam w pozbawionej emocji ocenie pomysłu** na własny „biznes". Powinna to być szeroka analiza obejmująca między innymi:

- ocenę globalnych trendów
- określenie własnych produktów/usług (innych niż istniejące, innowacyjnych, nietypowych)
- określenie potencjalnych odbiorców (i sposobów dotarcia do nich)
- określenie istniejącej konkurencji (i możliwości jej wykorzystania oraz współpracy)
- ocenę własnego potencjału (konieczności dokonania inwestycji, lokalizacji, zatrudnienia, wiedzy, kwalifikacji, doświadczenia)
- konieczność skorzystania z pomocy zewnętrznej (doradztwa, szkoleń, informacji)

- przegląd przepisów prawnych dotyczących danej działalności (wymogi, standardy, certyfikacja, rejestracja, zezwolenia, koncesje)

- możliwość zaangażowania własnych sił i czasu

- ocenę specyfiki lokalizacji i branży (czy moje gospodarstwo, mój region, moja wieś są w jakimś sensie specyficzne, oferują coś odrębnego, co mogę wykorzystać?; czy okolice mojego gospodarstwa z czegoś słyną?; czy mogą dodatkowo przyciągnąć klientów na moje usługi/produkty?)

- ocenę powiązań z dotychczasową działalnością (tworzenie pokrewnej oferty na bazie dotychczasowej działalności, poszukiwanie innych rozwiązań)

- określenie partnerów (czy i jakich poszukuję partnerów?; czy moja oferta wpasowuje się w oferty partnerów?)

- ocenę warunków zaopatrzenia (źródła zaopatrzenia, logistyka i wpływ na koszty)

- ocenę kanałów dystrybucji

- określenie sposobów reklamowania się (rodzaj/forma, odbiorcy, częstotliwość, wspólna reklama z partnerami, koszty, promocje)

- wizerunek firmy i produktu (konfekcjonowanie, estetyka produktu, identyfikacja z miejscem, wyjątkowość, logo)

- inne czynniki jak sezonowość, możliwość wprowadzania kolejnych produktów w czasie itp.

Kreatywne podejście do konkurencji.

Jednym z ciekawszych aspektów analizy, jaką warto wykonać przed rozpoczęciem działalności gospodarczej, jest zadanie sobie **pytania o istniejącą konkurencję**, w szczególności w aspekcie tego **czy jest ona tylko naszym konkurentem, czy może partnerem**, z którym współpraca pozwoliłaby na uzupełnienie oferty na danym rynku. Wprowadzając bowiem nowe produkty/usługi możemy uzupełnić ofertę innych podmiotów, jednocześnie korzystając z ich punktów/sieci sprzedaży i z ich sposobów reklamy i informacji. Kreatywność w podejściu do istniejącej konkurencji i do wykorzystania jej do osiągnięcia własnych celów może między innymi poważnie obniżyć koszty (brak konieczności inwestowania we własną infrastrukturę, wyposażenie, transport czy reklamę).

Kreatywne podejście do określenia klienta.

Zanim zdecydujemy o kierunku nowego działania i zaczniemy sporządzać kalkulacje i biznes-plany, **rozłóżmy każdy pomysł na części pierwsze**, przeanalizujmy wszystkie „za" i „przeciw", starając się być przy tym jak najbardziej obiektywni. Postarajmy się wczuć w rolę naszego przyszłego klienta, by w najlepszy sposób ocenić jego możliwe oczekiwania. Wyobraźmy sobie o co pytałby klient, czego jeszcze oczekiwałby od nas. Pytajmy innych o to, co sadzą o naszych pomysłach. Częstym bowiem błędem jest powierzenie decyzji o wyborze działalności naszemu wewnętrznemu przekonaniu, przyzwyczajeniom i własnym zainteresowaniom, co niestety rzadko odzwierciedla zapotrzebowania całego rynku.

6. Społeczno-gospodarcze uwarunkowania rozwoju obszarów wiejskich

Debata na temat tego czym jest wieś, wiejskość i obszary wiejskie jest ufundowana na generalnym założeniu, że istnieje jakaś różnica pomiędzy tym, co miejskie i tym, co nie-miejskie. To ogólne spostrzeżenie prowadzi do szeregu wyabstrahowań i próby delimitacji wsi i nie-wsi. Diagnozowane odmienności występują zarówno w aspekcie ilościowym (np. gęstość zaludnienia, dochód, liczba mieszkańców o określonych cechach) jak i jakościowym (poziom wykształcenia, poglądy polityczne, sekularyzacja, itd.).

Niniejszy artykuł jest próbą zarysowania uwarunkowań społecznych i gospodarczych, które mogą mieć istotny wpływ na kierunek i skalę rozwoju obszarów wiejskich. Uwzględniając wybrane wskaźniki demograficzne i ekonomiczne będę starał się pokazać wspomnianą wcześniej odmienność, a także to w jakim sensie owe różnice mogą być barierami bądź szansą dla rozwoju. Zgodnie z założeniem, w pierwszej kolejności chciałbym zarysować ogólne tło społeczne dzisiejszych zmian, które pomimo swojego globalnego zasięgu dotykają wszystkich mieszkańców Ziemi razem, a także każdego z osobna. Stąd niezwykle ważne jest zrozumienie, że żywioły siejące spustoszenie w Stanach Zjednoczonych, spadek tempa wzrostu gospodarczego w Chinach, czy wzrost znaczenia Brazylii na gospodarczej arenie międzynarodowej jest istotny również dla Polski i Polaków.

W tej części artykułu będę starał się również w kilku akapitach zwrócić uwagę czytelników na niezwykle ważny aspekt rozwoju społeczeństwa informacyjnego. Obecne czasy można opisywać za pomocą wielu przymiotników, ale niezależnie od tego, do jakiego podejścia do analizy społecznej będziemy się odwoływać, w każdym z nich znajdziemy istotne znacznie rozwoju technologii informacyjnych i postępu cyfryzacji. Komputery, a precyzyjniej rzecz biorąc internet jest współcześnie *medium totalnym* w tym znaczeniu, że wytworzona hiperrzeczywistość, na którą składają się świat e-finansów, e-rządów, e-gospodarki, e-komunikacji itd.., jest niemal koniecznym narzędziem efektywnego życia jednostki. Staje się wręcz hiperrzeczywistością, której wirtualność jest coraz mniej kojarzona z imaginacją, a coraz bardziej z przedłużeniem rzeczywistości realnej.

W dalszej części pracy przedstawię jedną z wielu możliwych koncepcji rozwoju obszarów wiejskich. Opisane założenia dość klarownie przedstawiają czynniki, które na różnych poziomach i w różnych aspektach życia społecznego mogą być istotnymi elementami przyczyniającymi się do zmian. W kolejnym rozdziale przedstawię i omówię wybrane

wskaźniki społeczno – gospodarcze charakterystyczne dla polskiej wsi. Istotnym elementem analizy, jest bowiem zwrócenie uwagi na fakt, że obecne procesy związane ze zmianami na obszarach wiejskich różnicują wieś (jej funkcje, wygląd, pozycję gospodarczą) nie tylko w kontekście wydzielenia od nie-wsi, ale również wewnątrz samej struktury obszarów wiejskich.

Struktura tekstu do tego momentu będzie raczej omówieniem makrotrendów i ogólnych analiz w zakresie rozwoju obszarów wiejskich. Logika wskazuje, że aby tekst był pełny powinienem przejść do poziomu jednostki, gdyż - w świetle licznych teorii społecznych - to jednostka konstruuje i tworzy swój świat, a więc także organizuje przestrzeń w której żyje i do której mniej lub bardziej świadomie dąży. Dlatego analiza w dalszej części tekstu będzie przebiegała na poziomie problemów jednostkowych oraz lokalnych (w rozumieniu wiejskich) związanych z przedsiębiorczością.

Odwołując się do teorii traktujących o globalizacji należy zacząć od klasycznych ujęć. To one kształtowały i rozwijały myślenie na temat procesów zachodzących na poziomie ponadnarodowym już ponad 50 lat temu. Socjologiem, który pierwszy zdefiniował to zjawisko w jego dzisiejszym rozumieniu jest Robert Robertson, który termin *globalizacja* zdefiniował jako ”(…)zbiór procesów, które czynią świat społeczny jednym”. Tak ogólne rozumienie globalizacji przyczyniło się do jej szerokiej interpretacji przez wielu badaczy, w efekcie czego, powstały trzy drogi rozumienia tego zjawiska. Pierwsza z nich, którą preferowali tacy teoretycy jak Mikołaj Bucharin, czy Włodzimierz Lenin określana jest mianem imperializmu. Autorzy ci „(…)uważają imperializm za najwyższą fazę ewolucji kapitalizmu, kiedy nadprodukcja i spadająca stopa zysku wymagają podjęcia działań obronnych. Ekspansja imperialna (podbój, kolonizacja, kontrola ekonomiczna nad innymi krajami) jest strategią obronną kapitalizmu, chroniącą go przed upadkiem. Służy trzem zasadniczym celom ekonomicznym: zyskaniu taniej siły roboczej, zdobyciu tanich surowców i otwarciu nowych rynków zbytu dla nadwyżek własnych produktów”.

Zgoła inne podejście w klasycznym ujęciu globalizacji reprezentowali tacy teoretycy jak Paul Prebisch i jego kontynuatorzy Andre Gunder Frank i Henrique Cardoso. Teoria zależności, którą tworzyli „(…)została oparta na założeniu, że zacofanie Ameryki Łacińskiej nie wynika wyłącznie z czynników wewnętrznych, ale w znacznym stopniu z ograniczeń pochodzących z zewnątrz”.

Ostatnią z klasycznych teorii, które należy tutaj przytoczyć w celu pełnego zobrazowania początków myśli nad globalizacją, jest kontynuacja poprzednich podejść – teoria systemu światowego Immanuela Wallerstein’a. Autor teorii po raz pierwszy analizował

przemiany świata wychodząc poza jednostkę analizy na poziomie państwa i stwierdził, że są one niewystarczającym poziomem do badań zmian zachodzących na świecie. Efektem tego, było przejście na wyższy, światowy wymiar.

Analiza klasycznych teorii globalizacji ukazuje, że początki refleksji na jej temat miały wyraźnie ekonomiczny charakter. Ewolucja rozważań doprowadziła jednak do konstatacji, że jest to proces, wewnątrz którego zachodzą zjawiska także, a może przede wszystkim, w sferze kulturowej. Takie przedstawienie tego zjawiska będzie punktem wyjścia dla dalszej części pracy.

Już ten krótki przegląd teorii globalizacyjnych pokazuje, że proces globalizacji obejmuje cały świat, a jego skutki i elementy, które składają się na ogólnie definiowane *społeczeństwo* globalne, mogą być różne dla różnych kontekstów kulturowych. Jednym ze zjawisk, które powoduje odmienności i odchylenia od głównego trendu globalizacyjnego jest - coraz częściej dzisiaj dyskutowana w kontekście obszarów wiejskich - glokalizacja.

Glokalizacja jest „globalnym wytwarzaniem lokalności, a zarazem lokalnie wytwarzaną globalnością" (Kempny, 2004: 169). Globalne procesy oraz trendy, które mają swój początek w krajach centrum, często widziane są jako westernizacja, czy amerykanizacja świata. Jest to jednak założenie zbyt ogólne i pozbawione refleksji w skali mikro. Glokalizacja, która jest procesem mediacyjnym pomiędzy poziomem globalnym i lokalnym uwidacznia fakt, że nie można mówić o unifikacji społeczeństw w skali globu. Swoistość praktyk kulturowych, jakie kreuje globalizacja splata się z zachowaniami, normami i wartościami lokalnie wytworzonymi i zakorzenionymi w tradycji określonego społeczeństwa, czy regionu.

Dialektyka pomiędzy dwoma porządkami aksjonormatywnymi może przyczynić się do wytworzenia wartości zupełnie nowej. Synergia, która może zajść, dostarcza nie tylko nowych trendów do lokalnej kultury, ale także może przyczynić się do wzbogacenia cech globalnego przepływu podzielanych zasad. Glokalizacja przyczynia się zatem do *indygenizacji* oraz *kreolizacji* kultury. Ulokalnienie globalnych trendów połączone z ich adaptacją do warunków panujących w danej społeczności, stanowi pierwszy z wymienionych procesów. Podobnym procesem jest kreolizacja w wyniku której dochodzi do hybrydyzacji elementów rdzennej kultury oraz globalnie funkcjonujących przekonań na temat jej wartości. Te procesy przyczyniają się do powstawania zupełnie nowych właściwości. Należy zwrócić na nie uwagę przy omawianiu procesów globalizacyjnych, gdyż te często utożsamiane są z jednoznacznym uniwersalizmem kulturowym w pejoratywnym znaczeniu tego wyrażenia.

W dzisiejszym świecie bardzo trudno odnaleźć kulturę tradycyjną w jej „czystej” postaci, bez wpływów z zewnątrz. Wzajemne oddziaływania na siebie różnych kultur powodują powstanie różnych kombinacji w połączeniu różnych elementów, będących częścią jednej z kultur. „Zamiast włączania wszystkich kultur w jedną globalną kulturę, toczy się między nimi rozmowa”.

7. Społeczeństwo informacyjne.

Postęp i zmiana społeczna rozumiana jako różnica pomiędzy stanem systemu społecznego w pewnej chwili a jego funkcjonowaniem po upływie określonego czasu, zachodząca wtedy, gdy w pewnym systemie, organizacji lub grupie społecznej powstają nowe elementy lub zanikają elementy dotychczas występujące (Sztompka 2002, 453), od początków XIX wieku stanowiły przedmiot rozważań socjologicznych. Odwołując się do klasyków można wskazać próby ujęcia społeczeństwa zmienionego za sprawą industrializacji i modernizacji, jak: koncepcje solidarności Durkheima, teoria Toenniesa mówiąca o przejściu ze społeczeństwa typu wspólnotowego na zrzeszeniowy oraz teoria racjonalności formalnej Webera, będąca immanentną cechą społeczeństwa opartego na biurokracji. Refleksje te dotyczyły zmiany więzi oraz skutków jakie niesie za sobą inny model funkcjonowania jednostki w społeczeństwie, które – jak podkreślał twórca pozytywnej socjologii Comte – jest konstruowane poprzez działania jednostkowe. W ostatnich sześćdziesięciu latach rozważania na ten temat zmieniły formę, przede wszystkim nabrały intensywności. Różni autorzy w swoich próbach określenia na czym polega kwintesencja dynamicznie dokonującej się zmiany społecznej zwracali uwagę na rozmaite jej wymiary. Skupiali tym samym uwagę na jedno z możliwych wyjaśnień dokonujących się przeobrażeń, tracąc swoją moc eksplanacyjną w odniesieniu do ogółu.

Kiedy w 1963 roku Tadao Umesamo użył jako pierwszy terminu społeczeństwo informacyjne (joho shakai) nie mógł się spodziewać jak szeroko spopularyzowane zostanie to hasło. Pierwotnie społeczeństwo informacyjne było definiowane jako kolejny etap ewolucji społeczeństwa, które w swoim funkcjonowaniu miało opierać się na przemysłach informacyjnych. Sam autor nie jest odpowiedzialny za spopularyzowanie tego hasła. Dopiero pięć lat później – w 1968 r. – futurolog Kenichi Koyama używając tego terminu w swoim artykule „Introduction to Information Theory" przyczynił się do jego upowszechnienia w społeczeństwie japońskim. Projekt inwestowania w działania mające na celu podwyższenie poziomu informatyzacji i technicyzacji został wzięty pod uwagę w opracowywaniu strategii rozwoju społecznego przez odpowiednie ministerstwa w rządzie tego kraju. Szeroko wykorzystywana kategoria w dyskursie dotyczącym wizji przyszłości narodu japońskiego dotarła do Europy w 1978 r., za sprawą Simona Nory i Alaina Minca, którzy swój raport dotyczący tak widzianego rozwoju cywilizacyjnego przedłożyli ówczesnemu prezydentowi

Francji - Valéremu Giscard d'Estaing, który w tym samym roku powołał Unię na rzecz Demokracji Francji. Świadczy to o planie d'Estaing'a na zbudowanie państwa demokratycznego poprzez komputeryzację i informatyzację społeczeństwa.

Dostrzeżone związki informacji i wiedzy z innymi dziedzinami kultury niż nauka dały początek refleksji nauk społecznych nad fenomenem zmian, a wspomniany przykład polityczny jest jednym z licznych, które potwierdzają tę tezę. Rozprawy ekonomiczne na temat zmian w sektorze zatrudnienia społeczeństw industrialnych i postindustrialnych przyczyniły się do ustalenia podstaw strukturalnych definiowania nowego typu społeczeństwa. Trójsektorowy podział gospodarki Colina Clarka przyczynił się do wyróżnienia kolejnych gałęzi, między innymi związanej z wiedzą. „Każdy nowy, technologiczny, wynalazek w dziedzinie materii i energii, zwiększa w ostatniej instancji potrzebę sterowania, a więc wzmacnia konieczność postępu w dziedzinie przetwarzania informacji i komunikowania". Oznacza to, że piąty sektor jest tym, który determinuje funkcjonowanie pozostałych. Taka konstatacja utwierdza tylko przekonanie o tym jak doniosłe są zmiany związane z komputeryzacją i informatyzacją społeczeństwa. Informacja i wiedza stały się zatem w naturalny sposób tym elementem, na który zwracano uwagę przy definiowaniu przyczyn obserwowanych zmian.

W 1973 roku Danel Bell sformułował kilka wyróżniających cech społeczeństwa postindustrialnego, które stały się z czasem klasycznym opisem nowej rzeczywistości społecznej pojmowanej przez pryzmat omawianych zmian. Do najważniejszych z nich należą dominacja sektora usług w gospodarce ze szczególnym uwzględnieniem sektorów IV (finanse, ubezpieczenia itp.) oraz V (nauka, oświata, zdrowie), dominacja specjalistów i naukowców w strukturze zawodowej, wzrost znaczenia wiedzy teoretycznej jako źródła innowacji i polityki, dążenie do kontroli społecznej nad rozwojem techniki oraz tworzenie „technologii intelektualnych" jako podstawy podejmowania decyzji politycznych.

Wykładniczy wzrost produkcji i przepływu wszelkiego rodzaju informacji związany z rozwojem i integracją mediów masowych uzależnia w sposób istotny funkcjonowanie społeczeństwa od informacji i elektronicznej sieci komunikowania. Na ten proces składają się również postępująca miniaturyzacja technologii i komputeryzacja, gdyż w wyniku tych procesów obniżeniu ulegają koszty komunikowania się, produkcji i eksploatacji sprzętu. Co więcej, wprost proporcjonalnie wzrastają możliwości ich wykorzystania. Jak wynika z raportu przeprowadzonego we współpracy Centrum Badań nad Kulturą Popularną SWPS i Gazetę Wyborczą młodzi ludzie tworzą coraz to nowe zastosowania technologii związane z dzieleniem się informacjami i ich przetwarzaniem. „Obserwując technologie związane

z mediami cyfrowymi, zauważyliśmy, że wpisują się one także w projekt zarządzania sobą i budowania własnej tożsamości. Technologie sprzyjają urefleksyjnianiu życia. Pozwalają klasyfikować, a poprzez klasyfikację odnaleźć się i przypisać do danej klasy w stosunku do reszty. Tak jest m.in. ze zdjęciami. Technologie wizualne, cyfrowe aparaty, programy do obróbki i katalogowania zdjęć oraz infrastruktura sieci służąca ich dystrybucji nie jest tylko technologią neutralnej rejestracji otoczenia. Zdjęcie nie tyle dokumentuje to, co dookoła, lub zatrzymuje moment, ile pozwala reprodukować krąg towarzyski, klasyfikując, kto do niego należy, a kto nie. Odbiorcy zdjęcia dzielą się na bardziej i mniej wtajemniczonych, co pozwala zweryfikować stopień zażyłości i bliskości".

Przepływ informacji i wiedzy w połączeniu z niespotykanym do tej pory dynamicznym postępem technologicznym doprowadziły zatem do wytworzenia się zupełnie nowej praxis. Pojęcie społeczeństwa informacyjnego oznacza formację społeczno - gospodarczą, w której produktywne wykorzystanie zasobu jakim jest informacja oraz intensywna pod względem wiedzy produkcja odgrywają dominującą rolę.

Ważną koncepcją opisującą strukturę tworzącego się społeczeństwa informacyjnego stanowi praca U. Eco, w której autor opisuje nowo powstały podział społeczny. Trzy nowe klasy społeczne zróżnicowane ze względu na umiejętności korzystania z nowych mediów oraz dostępu do nich, mają stanowić o funkcjonowaniu społeczeństwa. Pierwsza klasa, ludzi najmniej potrafiących posługiwać się komputerami jest najbardziej marginalizowana, a rozwarstwienie pomiędzy nimi a klasą średnią ma się pogłębiać i odtwarzać w kolejnych pokoleniach. Klasa średnia ma stanowić największy procent wśród społeczeństwa i złożona jest z ludzi korzystających z sieci komputerowych, zwykle w postaci prostych zadań z dostosowanymi (uproszczonymi) funkcjami do potrzeb „przeciętnego użytkownika". Klasę najwyższą stanowić mają natomiast ludzie, którzy opanowali sztukę współpracy z komputerem i korzystania z jego możliwości. Klasa najwyższa będzie zatem miała umiejętności do wytwarzania i upowszechniania największej ilości informacji, będzie odpowiedzialna za kanały przepływu komunikacji w czym wielu teoretyków upatruje podstawowego zagrożenia związanego ze społeczeństwem, w którym informacja, wiedza oraz umiejętne wyszukiwanie i korzystanie z nich stanowią najcenniejszą wartość.

Drugim skrajnym podejściem do rozważanej kwestii jest optymistyczne spojrzenie na kierunek zmian społeczeństw informacyjnych. Otóż wskazuje się tutaj przede wszystkim na system wolności do wyboru. Rzeczywistość społeczna jest coraz częściej realnie konstruowana i zindywidualizowana przez działania jednostki. Coraz większy zakres autonomii prowadzić ma w tym ujęciu do bardziej doskonałego zaspokajania potrzeb

jednostki i jej emancypacji w kierunku budowania porządku społecznego według swojego wzoru. Poprzez budowanie społeczeństwa w działaniach indywidualnych ma dojść do wytworzenia się homeostazy, najbardziej efektywnego funkcjonowania systemu społecznego z punktu widzenia całości. Sieć komunikacyjna, której rozwój jest nierozłącznym elementem tak pojmowanej zmiany ma przyczynić się do doskonałej wymiany informacyjnej, a przez to nie tylko utrzymania status quo, ale ciągłego rozwoju rozumianego jako postęp.

Reasumując rozważania na temat społeczeństwa informacyjnego warto syntetycznie zaprezentować w skali makro wymiary życia społecznego, w których zmiany doprowadzają do przejścia od społeczeństwa industrialnego do informacyjnego. Ekonomiczny wymiar zdaje się być najbardziej wpływowym na pozostałe wyróżnione syntetycznie, ponieważ to przeobrażenia związane z dostępnością zarówno do usług jak i technologii wpłynęły na ich upowszechnienie rozumiane jako czynne zainteresowanie. Sektor informacyjny gospodarki, który jest odpowiedzialny za wytwarzanie i dystrybucję informacji oraz technik informacyjnych jest używany jako wskaźnik informatyzacji społeczeństwa. Udział tych dziedzin w PKB jest ważnym dowodem na to, czy możemy w danym społeczeństwie mówić o zmianie dokonującej się w kierunku społeczeństwa informacyjnego, czy nie. Przyjmuje się różne wartości dotyczące granic demarkacyjnych tak rozumianego społeczeństwa, a najczęstszym wskazaniem jest 50% udział wszystkich zatrudnionych w IV i V sektorze gospodarki.

Drugim wymiarem opisywanych zjawisk jest kultura rozumiana szeroko. Kultura jest to „całościowy sposób życia charakterystyczny dla danej zbiorowości, na który składa się wszystko to co ludzie robią, myślą i posiadają jako członkowie danego społeczeństwa (wzory działania, myślenia i wyposażenia materialnego". Kultura, skrótowo nazwana informacyjną charakteryzuje się wysokim stopniem akceptacji informacji jako dobra strategicznego i towaru, a także odpowiednim poziomem kultury informatycznej, przez którą rozumie się opanowanie umiejętności związanych z obsługą urządzeń informatycznych. Często synonimiczną nazwą tak rozumianego społeczeństwa z nastawieniem na jego kulturowy wymiar jest społeczeństwo wiedzy, gdyż to ona de facto stanowi najwyższe dobro w społeczeństwie, w którym szum informacyjny jest jednym z podstawowych problemów rozumienia otaczającej rzeczywistości.

Przy omawianiu kultury trzeba pamiętać także o społecznej roli, jaką zajmuje ona w funkcjonowaniu społeczeństwa. Ekonomia rynku teleinformatycznego pozwala coraz większej ilości osób na korzystanie z mediów (i nowych mediów), a przez to na rozwój jednostek. To prowadzi do większego wzrostu wykształcenia w społeczeństwie, co zamyka

koło zmiany. Postęp odbywa się za sprawą rozwoju technologii, który warunkuje wyższy stopień edukacji w społeczeństwie. Tak zdefiniowane warunki społeczeństwa informacyjnego są niewątpliwie nowym typem organizacji społecznej. To wiedza jest tutaj tym, czym w poprzednich typach społeczeństw były rolnictwo oraz węgiel.

Oprócz opisanego wymiaru ekonomicznego, który z kultury został wyróżniony jedynie syntetycznie warto zwrócić uwagę także na technologiczną i społeczną stronę kultury. Infrastruktura technologiczna rozumiana jako dostępność do urządzeń służących do gromadzenia, przetwarzania, przechowywania i udostępniania informacji jest istotnym elementem, który istotnie wpływa na funkcjonowanie i strukturę społeczeństwa. Nie wgłębiając się w dokładną analizę modelu stawania się społeczeństwa Sztompki warto zauważyć jak ważny jest kontekst zmiany społecznej, na który składają się między innymi warunki instytucjonalne i materialne rzeczywistości społecznej. Można powiedzieć, że miękkie ostrze technologii informacyjnych, rozumiane jako miękki determinizm technologiczny działa dokładnie na zasadach zdefiniowanych przez Levinsona. Część skutków wprowadzenia i użytkowania technologii da się przewidzieć, co skutkuje opracowywaniem strategii rozwoju społeczeństw informacyjnych. Technologiczny wymiar to także mnogość kanałów umożliwiających i ułatwiających przesyłanie i łączenia danych w różne konfiguracje.

8. Dwuwymiarowy rozwój obszarów wiejskich.

Rozwój obszarów wiejskich jest powodowany czynnikami dwojakiego rodzaju. Z jednej strony można je rozpatrywać jako czynniki endogeniczne, czyli te których działania należy szukać wewnątrz społeczności lokalnej / obszaru. Drugi typ stanowi grupa czynników zewnętrznych - egzogenicznych - wobec społeczności lokalnej. W obu grupach można wymienić przynajmniej po kilka procesów i zjawisk, które wpływają na ogólnie postrzegany rozwój. Ich suma istotnie oddziałuje na kierunek i tempo zmian na obszarach wiejskich, czego efektem jest duże zróżnicowanie faktycznego poziomu społeczno-gospodarczego, potencjału rozwojowego oraz odmienna podatność na zmiany w skali lokalnej.

Można, zatem wyróżnić wiele grup czynników rozwoju obszarów wiejskich. Wśród egzogenicznych, najważniejszymi są uwarunkowania związane z położeniem geograficznym, ekonomicznym oraz środowiska przyrodniczego. Do endogenicznych natomiast zalicza się poziom rozwoju infrastruktury technicznej, społecznej, a także przedsiębiorczość i innowacyjność społeczności lokalnej oraz aktywność i efektywność działań samorządów lokalnych. Omówię teraz pokrótce każdy z wymienionych czynników.

Położenie geograficzne można rozpatrywać w kilku płaszczyznach - lokalnej, regionalnej, krajowej oraz międzynarodowej. To, czy dany obszar jest położony w strefie przygranicznej, czy nadmorskiej, lub fakt położenia przy szlakach tranzytowych to czynniki, które istotnie wpływają na możliwości i kierunki rozwoju. Geografia przestrzeni łączy się z uwarunkowaniami środowiskowymi, na które składa się zarówno wszystko to co jest naturalne, jak i fakt (i efekty) przetwarzania natury przez człowieka. I tak ważne jest to czy dana wieś leży w górach, czy nad morzem, czy ma duże walory krajobrazowe, czy też jest ich pozbawiona, czy leży na obszarze zagrożonym niedoborem wody, czy ma obfite zasoby, czy na krajobraz środowiskowy składają się lasy, łąki, czy pustynie, czy ziemie są jałowe, czy wyjątkowo żyzne. Są to uwarunkowania naturalne, które człowiek ma możliwość przetwarzania i wykorzystywania, dlatego w tym aspekcie warto rozpatrywać również takie zmienne jak poziom zanieczyszczeń, dbałość o ekologię, wszelkie przejawy ingerencji w krajobraz, ustanowienie obszarów ochronnych, czy wykorzystanie turystyczne lokalnych walorów. Dopiero pełna analiza, uwzględniająca oba aspekty daje możliwość wnioskowania na temat tego, czy położenie środowiskowe jest wykorzystywane i ma istotne znaczenie dla rozwoju społeczności lokalnej.

Na uwarunkowania ekonomiczne składa się również przynajmniej kilka czynników. Aby rozsądnie ocenić potencjał rozwojowy w tym aspekcie warto przeanalizować stan infrastruktury technicznej rozumianej zarówno jako zaplecze komunikacyjne względem wsi (położenie przy ważnych szlakach komunikacyjnych), a także poziom zróżnicowania gospodarczego na wybranym obszarze. Istotnym elementem w tym aspekcie jest również - o ile istnieje - plan zagospodarowania przestrzennego, w którym zagospodarowane są tereny np. strefy ekonomicznej lub inwestycyjnej.

Współczesne podejścia badaczy społecznych do analizy wsi zakładają duże zróżnicowanie w obrębie tego, co nazywane jest wsią. I tak dla analiz ekonomicznych bardzo ważne jest wyróżnienie układów ściśle powiązanych z układem miejskim, strefy w zasięgu oddziaływania w obrębie dużego miasta oraz układów peryferyjnych. To, jaki model zagospodarowania jest charakterystyczny dla danego obszaru ma istotne znaczenie dla jego ekonomicznego rozwoju.

Układami najściślej powiązanymi z dużymi miastami są obszary wiejskie sąsiadujące z ośrodkami miejskimi. Często stanowią strefę podmiejską z silną presją urbanizacyjną. Podstawowymi funkcjami takiego obszaru stają się: mieszkaniowa dla dużych miast - tak zwana "sypialniana" funkcja", funkcja usługowa i przemysłowa. Charakterystyczną cechą tego typu wsi jest stopniowy zanik intensywnych form zagospodarowania miejskiego oraz zmniejszające się zróżnicowanie i intensywność zjawisk społeczno-gospodarczych wraz z oddalaniem się od centrum miasta w stronę wsi. Drugi rodzaj - wsie w zasięgu oddziaływania dużego miasta - to tereny, które zlokalizowane są w niewielkiej (nie sprawiającej dużego kłopotu) odległości od głównych centrów miejskich. Korzystają w sensie ekonomicznym i kulturowym z potencjałów, jakie oferuje miasto, ale jednocześnie mieszkańcy tego typu terenów mogą korzystać ze skutków rozprzestrzeniania się procesów rozwojowych. Ostatnim wyróżnionym rodzajem są układy peryferyjne. Najczęściej monofunkcyjne obszary wiejskie skupiają swoją gospodarkę wokół rolnictwa. Charakterystyczne są również relatywnie duże obszary o doniosłym znaczeniu ekologicznym. Omawiany typ obszarów jest najczęściej ulokowany w znacznym oddaleniu od większych miast, a komunikacja pomiędzy nimi jest wysoce utrudniona. Wielu badaczy zwraca również uwagę, że są to społeczności charakteryzujące się podwyższonym ryzykiem występowania niekorzystnych zjawisk społeczno-gospodarczych. W układzie tego typu, głównymi siłami rozwojowymi są czynniki endogeniczne, które wynikają z walorów przestrzeni rolniczej lub ekologiczno-krajobrazowej.

Przechodząc do czynników endogenicznych należy w pierwszej kolejności omówić poziom rozwoju przedsiębiorczości i innowacyjności. Jest to niezwykle ważny aspekt rozwoju, w ramach którego kapitał ludzki zgromadzony i wypracowany na obszarze przekłada się wymiernie na wskaźniki ekonomiczne. Zakładanie własnej działalności gospodarczej jest dla mieszkańców wsi "trudniejsze" w tym sensie, że kultura przedsiębiorczości nie jest tak rozwinięta. Zatem aspekty kulturowe, o których będzie mowa w kolejnej części tekstu odgrywają tutaj istotną rolę. Przedsiębiorczość jednostkowa uruchamia kolejne mechanizmy, które realnie przekładają się na ogólny wzrost gospodarczy nie tylko dla zaangażowanych w przedsięwzięcia osób, ale dla całej społeczności. Ważna w tym zakresie jest również innowacyjność mieszkańców, gdyż - we wszystkich wyżej wspomnianych układach - istotne jest to, aby oferowany produkt lub usługa odróżniał się od innych dostępnych na rynku. Te dwie cechy łączą się również z infrastrukturą społeczną dzięki której przedsiębiorczość może być aktywizowana i pobudzana. Istnieje wiele koncepcji traktujących o tym jak infrastruktura społeczna może przekładać się na rozwój gospodarczy. Stymulując rozwój społeczno-kulturalny w dłuższej perspektywie czasu można spodziewać się rozwoju ekonomicznego.

Elementem, który z jednej strony może wspomagać i aranżować rozwój przedsiębiorczości, a z drugiej jest często jej pochodną jest infrastruktura techniczna, na którą składają się między innymi drogi, trakcje energetyczne, wodociągi, czy przekaźniki Internetu. Przedsięwzięcie realizacji tego typu inwestycji jest jednak niezwykle kosztowne i wymaga organizacji, dlatego kolejnym czynnikiem sprzyjającym jest aktywność i efektywność działań samorządów lokalnych, a także innych aktorów życia społecznego, którzy mogą włączyć się w rozwój w kontekście lokalnym.

Ciekawym przykładem metody realizacji projektów rozwoju infrastruktury umożliwiającej łączenie się z internetem jest e-vita, program zainicjowany w roku 2004, którego celem było zwiększenie wykorzystania technologii informacyjnych dla rozwoju wsi i małych miast. Jednym z celów, który miał zostać osiągnięty w pilotażowej edycji programu było zwrócenie uwagi na złożoność budowy społeczeństwa informacyjnego, które stanowi obecnie jedną z dróg, która może prowadzić nie tylko do odnalezienia swojego miejsca w zglobalizowanym świecie, ale także może stanowić odpowiedź na jego zagrożenia i wyzwania.

9. Wybrane wskaźniki społeczno-ekonomiczne.

Czynniki demograficzne są niezwykle ważne w analizie możliwości rozwojowych danej społeczności. "Demografia traktuje wieś jako miejsce, gdzie żyje i gospodaruje człowiek, pamiętając o tym, że od rozmiarów i cech jakościowych potencjału demograficznego (jako zasobu) zależy stan zagospodarowania przestrzeni wiejskiej. Z drugiej strony wieś jako miejsce zamieszkania jest cechą społeczną różnicującą zdarzenia czy procesy ludnościowe zachodzące na samej wsi i w skali całego kraju". Szczególnego znaczenia w rozpatrywanym kontekście nabierają takie cechy społeczności lokalnej jak rozproszenie przestrzenne, dominacja tendencji zmniejszania się populacji oraz struktura społeczno-zawodowa.

Mówiąc o rozproszeniu należy zwrócić uwagę na średnią wielkość miejscowości wiejskiej w gminie. W przekroju gminnym średnia liczba ludności przypadająca na miejscowość wynosiła około 49 osób w miejscowości, gdzie ten wskaźnik osiągnął najniższą wartość do 11920 osób w gminie Kozy (województwo śląskie). Średnia dla całej Polski wyniosła 274 osoby, co pokazuje z jak bardzo zróżnicowanymi terenami obszarów wiejskich mamy do czynienia w Polsce. Analiza pokazuje, że większe wsie występują głównie na południu kraju i wokół większych miast wojewódzkich, natomiast najmniejsze na północnym zachodzie i wschodzie i w centralnej części Polski. Taki stan rzeczy ma swoje pozytywne i negatywne konsekwencje. Tak duże rozproszenie to mniejsza ekstensywność obszarów naturalnych, jednak z punktu widzenia dostępu do rynku pracy, usług publicznych, infrastruktury takie położenie stwarza barierę izolującą mieszkańców i stawia ich w niekorzystnej pozycji.

Obecnie przyjmuje się, że mieszkańcy obszarów wiejskich w Polsce stanowią 38,2 % całego społeczeństwa. Jest to wypadkową kilku procesów społecznych. W okresie od 2002 do 2011 saldo migracji między terenami miejskimi i wiejskimi było – pierwszy raz od ponad pięćdziesięciu lat – dodatnie. Wskazuje to, że w Polsce przybywa ludności zamieszkującej obszary wiejskie, co niewątpliwie ma wpływ na wygląd i szanse rozwoju polskiej wsi. Taki stan definiuje się poprzez poziom *rurarzacji*, czyli migracji mieszkańców miast na obszary wiejskie. Na wzrost ludności obszarów wiejskich niewątpliwie wpływ ma również – obok migracji – tempo przyrostu ludności wiejskiej, które w okresie pomiędzy 2002 a 2011 rokiem wyniosło 3,3%, natomiast w miastach w tym samym czasie, stopa ubytku kształtowała się na poziomie minus 0,9%. Wobec wzrostu znaczenia obszarów wiejskich

w strukturze społecznej całego kraju należy uważnie i precyzyjnie definiować aktorów uczestniczących w realizacji wizji społeczeństwa informacyjnego i w ten sam sposób formułować wnioski i rekomendacje. Analiza dostępnych danych nie pozwala jednak na tak szczegółowe omówienie potencjału i ewentualnych zmian na obszarach wiejskich w kontekście społeczeństwa informacyjnego.

Ważnymi zmiennymi, na podstawie których można ocenić rozwój społeczeństwa informacyjnego są dostępność do komputera (w pracy i w domu), motywacje do korzystania z nowych mediów oraz analogiczne wskaźniki w odniesieniu do Internetu, gdyż to właśnie sieć, a nie sam komputer jest tym elementem, który umożliwia szybkie komunikowanie i wszystkie te procesy, które dziś opisuje się przez dodanie do „tradycyjnych" pojęć przedrostka „e-" (np. e-handel, e-medycyna, e-sport, e-urząd, e-bank itp.). W świetle badań, dostępność do komputerów i Internetu wzrasta z każdym rokiem. Między 2007 a 2011 procent osób posiadających komputer wzrósł na wsi o 14,7%. W porównaniu z największymi miastami, gdzie wzrost w tej samej kategorii wyniósł 9,7% jest to zadowalający wynik. Pomimo to należy mieć na uwadze, że wieś nadal nie osiągnęła pod tym względem wskaźnika komputeryzacji, który odnotowano w największych miastach w 2007. Oznacza to, że pomimo znacznego wzrostu komputeryzacji gospodarstw domowych na wsi, obszary wiejskie nada są zagrożone wykluczeniem cyfrowym. Druga ważna zmienna – podłączenie do Internetu potwierdza ten stan rzeczy. Między 2007 a 2011 rokiem dostępność do Internetu w polskich gospodarstwach domowych wzrosła z 22,4% do 51,7% (wzrost o 23,9%), natomiast w największych miastach wzrosła z 57,6% do 73,3% (wzrost o 15,7%). Przy takim tempie wzrostu potrzeba jeszcze wielu lat, aby odpowiednie wskaźniki dla obszarów wiejskich i największych miastach zrównały się. Stanowi to duże zagrożenie dla mieszkańców polskiej wsi.

Analiza dokumentów rządowych dotyczących strategii rozwoju kraju a także obserwacja polityki Unii Europejskiej wskazuje, że kierunkiem rozwoju całej Europy ma być właśnie tworzenie warunków do rozwoju społeczeństwa informacyjnego. Pamiętając, że spośród 15 najuboższych regionów UE, aż trzy znajdują się w Polsce (podkarpackie, podlaskie, lubelskie) warto ze szczególną uwagą zadbać o obszary, gdzie poziom urbanizacji jest niższy niż w innych częściach kraju. Dane pokazujące poziom korzystania z nowych technologii jest w tym aspekcie bardzo wymowny. Otóż jedynie 49,6% mieszkańców wsi korzysta z komputera, 48% z Internetu, natomiast z telefonu komórkowego 78,6%. Ze wszystkich tych mediów korzysta jedynie 43,2%. Wyniki dla miast powyżej 500 tys. mieszkańców pokazują skalę tak zwanego *digital gap.* W największych polskich miastach

77,2% ludzi korzysta z komputera, 76,7% z Internetu, a 93,6% z komórki. Ze wszystkich trzech mediów jednocześnie korzysta 73,2% mieszkańców miast. To pokazuje, że prawie 10% posiadających komputer osób mieszkających na wsi nie widzi potrzeby i nie korzysta z niego, natomiast dla Internetu ten wskaźnik wynosi nieco ponad 3%.

Już powyżej przedstawione dane pokazują, że społeczeństwo informacyjne na obszarach wiejskich wymaga szczególnego zaangażowania wielu partnerów: biznesu, NGO i samorządów. Działania powinny być nakierowane na rozwój nie tylko infrastruktury technicznej, ale powinny rozbudzać zainteresowanie i umożliwiać zapoznanie się i nowymi możliwościami jakie daje wykorzystanie komputerów, Internetu i telefonów komórkowych.

Kurczące się znaczenie rolnictwa w życiu wsi jest zasadniczym procesem mającym wpływ na strukturę społeczno-zawodową mieszkańców wsi. Jest tak, gdyż rolnictwo niemal w całości jest skupione wokół obszarów wiejskich, stąd wszelkie zmiany w tym aspekcie prowadzą do zmian również w społeczności. "Obecnie wśród ludności wiejskiej około 60% stanowią osoby przebywające w gospodarstwach domowych, dysponujących gospodarstwem lub działką rolną", zatem mówiąc o korelacji zmian w strukturze agrarnej i społecznościach będę miał na myśli głównie właśnie tę grupę. Pomimo tego, że rolnictwo w znaczny sposób znikło z krajobrazu wiejskiego, wieś nadal jest identyfikowana bardzo silnie z rolnictwem, które generuje zatrudnienie niewspółmiernie duże do potrzeb. Wskaźnik pracujących w rolnictwie wynosi około 14%, jednak sektor ten wytwarza tylko 4% PKB. Współczesny problem z rolnictwem to tendencja do kurczenia się zapotrzebowania na pracowników w tym sektorze. Jest to efekt kilku mechanizmów: postępu technicznego, procesów koncentracji i substytucji pracy. "Oznacza to, że przyszła wieś o dominacji funkcji rolniczej stawać się będzie obszarem depopulacyjnym, prowadząc do nieracjonalnego wykorzystania infrastruktury, kurczenia się rynku pracy, nieatrakcyjności wsi jako miejsca zamieszkania".

10. Kontekst społeczno-kulturowy na obszarach wiejskich.

Kontekst społeczno-kulturowy jest niezwykle ważną zmienną, która istotnie warunkuje możliwości rozwoju społeczności lokalnej. Lokalna przedsiębiorczość, kultura przemysłowa, zdolności innowacyjne, a także solidarność społeczna, zaufanie i tym podobne. stanowią bowiem szeroki zasób, który - wykorzystany - może przynieść pozytywne zmiany. W zakres ważnych czynników tego katalogu może wejść dodatkowo kultura pracy, która ma wpływ między innymi na wydajność i jakość produkcji oraz lojalność pracowników w różnych okresach działalności przedsiębiorstwa.

Szeroko rozumiany przedsiębiorczy kapitał społeczny mieszkańców danego obszaru również w sposób istotny powiększa potencjał rozwojowy. Kwalifikacje kadry oraz innowacyjność, a także - coraz częściej - doświadczenie i wiedza zdobywane w ramach koncernów zagranicznych oraz szkoleń stają się nowym elementem cennego wyposażenia społecznego. Ludzie z takimi kompetencjami bardzo często stają się lokalnymi liderami, którzy mogą przyczynić się do wprowadzenia zmian w produkcji, znalezienia inwestorów, czy też aktywizacji innych mieszkańców. W społecznościach lokalnych zwykle tego rodzaju know-how znajduje swoich naśladowców na sąsiadujących terenach, co może być również postrzegane pozytywnie.

W kolejnej części tekstu będę opisywał psychologiczne aspekty prowadzenia własnej przedsiębiorczości, gdyż uważam, że rola pojedynczego przedsiębiorcy w rozwoju lokalnym jest bardzo ważna. Kolejne przykłady z całej Polski, pokazują jak jednoosobowe przedsiębiorstwa przekształcają się w firmy zatrudniające wiele osób i jak - dzięki inicjatorom przedsiębiorczości - w dłuższej perspektywie czasu rozwija się cały obszar. Działalność "...pojedynczego zakładu, który zatrudnia kilkadziesiąt osób ma istotne znaczenie dla gospodarki lokalnej, nawet gdy brak jest bezpośredniego wpływu na innych miejscowych producentów, gdyż generuje on konsumpcyjne efekty mnożnikowe". Rozwój większej liczby nowych firm musi jednak trafić na odpowiednie podłoże kulturowe, którego podstawowym elementem jest tradycja, więzi społeczne oraz zaufanie.

Przedsiębiorczość ufundowana na lokalnych tradycjach, które obejmują praktyczną wiedzę na temat tego jak i co produkować jest często spotykana w Polsce. Przykładami mogą być zakłady szewskie, piekarnicze, czy stolarskie w całym kraju. Umiejętności tego rodzaju są głęboko zakorzenione w miejscowych tradycjach sięgających kilka pokoleń wstecz. Tutaj istotną rolę odgrywają także nieformalne więzi społeczne, które podtrzymują atmosferę

zaufania oraz umożliwiają przekazywanie wartości kulturowych i umiejętności praktycznych kolejnym "wtajemniczonym". Zatem więzi społeczne i zaufanie są szczególnie ważne, gdyż to od nich rozpoczyna się ten typ przedsiębiorczości.

Przy analizie kulturowych aspektów rozwoju społeczności lokalnych warto również pamiętać o zupełnie specyficznych elementach miejscowej kultury. Mogą to być cechy zarówno stymulujące jak i wstrzymujące rozwój, takie jak oszczędność, kreatywność, skłonność do ryzyka, szczególne wartościowanie pracy, kultura indywidualizmu i sukcesu, nieufność, bierność itp. Już pobieżna analiza specyfiki lokalnych kultur wskazuje, że istnieją "wybitnie" przedsiębiorcze regiony w Polsce, np. w Wielkopolsce lub Małopolsce.

Niniejszy tekst stanowił próbę zarysowania kilku tendencji, zmian i mechanizmów, które stanowią dzisiejszą codzienność. Wieloaspektowa i wielopłaszczyznowa analiza pozwoliła przedstawić obszary wiejskie w szerokim kontekście zmian globalnych, ale również spojrzeć na przedsiębiorczość społeczności lokalnej od strony psychologicznych barier. Taki przekrój niesie za sobą zawsze ciężar pobieżnego potraktowania tematu, jednak wydaje mi się, że taki właśnie charakter powinno mieć wprowadzenie do tekstów szczegółowych, które zawarte są w niniejszej monografii.

11. Wybór formy prawnej prowadzonej działalności gospodarczej.

Zanim rozpoczniemy prowadzenie działalności gospodarczej musimy dokonać wyboru formy prawnej, w której będziemy prowadzali nasze przedsiębiorstwo. Polski system prawny przewiduje w tym względzie szereg różnorodnych rozwiązań. Stanowią one katalog zamknięty, jednakże stopień elastyczności elementów konstrukcyjnych tych rozwiązań sprawia, ze mamy do czynienia z bardzo dużą swobodą kształtowania zasad, na jakich nasza działalność gospodarcza będzie funkcjonowała w obiegu prawnym i gospodarczym.

Podstawowe rozróżnienie form prowadzenia działalności gospodarczej polega na wyodrębnieniu działalności gospodarczej:

- prowadzonej indywidualnie
- razem ze wspólnikami w formie spółki

Indywidualna działalność gospodarcza to działalność prowadzona przez osobę fizyczną. Indywidualna działalność gospodarcza jest najprostsza formą prawną prowadzenia działalności gospodarczej. Jest to przedsiębiorstwo jednego właściciela będącego osobą fizyczną - niezależnie od liczby pracowników, których w nim zatrudnia. Indywidualna działalność gospodarcza nie wymaga posiadania określonej kwoty kapitału początkowego. Nie ma wymogu wnoszenia wkładu zabezpieczającego firmę w jakikolwiek sposób. To ile zainwestujemy w rozpoczęcie działalności zależy tylko i wyłącznie od nas. Czynnikiem determinującym wydatki na założenie firmy jest rodzaj otwieranej działalności. Podstawę prawną tworzenia i funkcjonowania przedsiębiorstw jednoosobowych w Polsce stanowi ustawa o swobodzie działalności gospodarczej oraz przepisy Kodeksu cywilnego (poza częścią dotyczącą spółek).

Ten typ prowadzenia firmy w największym stopniu umożliwia samodzielne działanie i zarządzanie. Przedsiębiorstwo jednoosobowe jest bowiem prowadzone i reprezentowane przez właściciela. Ma on pełnię kompetencji decyzyjnych, (mogą być one jednakże delegowane, np. w formie pełnomocnictwa). W związku z tym, przedsiębiorca ten odpowiada w sposób wyłączny i bez ograniczeń za wszelkie zobowiązania swojej firmy zarówno majątkiem przedsiębiorstwa, jak majątkiem osobistym.

Indywidualna działalność gospodarcza jest najpopularniejszą formą prawną wśród młodych przedsiębiorców rozpoczynających swoją przygodę z biznesem, co wynika właśnie z prostoty jej zakładania.

Spółka, z ekonomicznego punktu widzenia, jest formą zrzeszenia dwóch lub więcej osób zmierzających do osiągnięcia wspólnego celu (zazwyczaj gospodarczego) lub mających na celu wspólne prowadzenie przedsiębiorstwa zarobkowego**.**

Spółki funkcjonujące w Polsce można podzielić na dwie kategorie:

- spółki cywilne
- spółki handlowe

Spółka cywilna

Spółka te regulowana jest przez przepisy Kodeksu Cywilnego. Stanowi ona najprostszą postać spółki. Ten rodzaj spółki stał się wzorem, na którym oparto konstrukcje innych, bardziej złożonych form spółek.

Spółki handlowe

Pozostałe kategorie spółek zostały unormowane przepisami kodeksu spółek handlowych, dlatego nazywamy je spółkami handlowymi.
Spółki handlowe dzielą się na dwa rodzaje:

- spółki osobowe
- spółki kapitałowe

Spółki osobowe cechuje konstrukcja oparta na więzi osobistej wspólników, którzy uczestniczą bezpośrednio w pracach spółki.

W spółkach kapitałowych podstawowe znaczenie mają nie cechy osobiste wspólników, lecz wnoszony przez nich kapitał.

Spółki osobowe

Zaliczamy do nich:

- spółkę jawną
- spółkę partnerską
- spółkę komandytową
- spółkę komandytowo –akcyjną

Spółki kapitałowe

Są nimi:

- spółka z ograniczona odpowiedzialnością
- spółka akcyjna

Omówimy teraz dokładniej poszczególne rodzaje spółek.

Spółka cywilna

Spółka ta działa w oparciu o regulacje Kodeksu Cywilnego. Tak naprawdę spółką jest ona wyłącznie z nazwy, ponieważ faktycznie stanowi jedynie umowę spółki cywilnej.

Zgodnie z art. 860 KC przez umowę spółki wspólnicy zobowiązują się dążyć do osiągnięcia wspólnego celu gospodarczego przez działanie w sposób oznaczony, w szczególności przez wniesienie wkładów. Spółka ta nie jest więc samodzielnym podmiotem prawa, a jedynie formą prawną współdziałania gospodarczego wspólników. Oznacza to, że spółka cywilna nie ma zdolności prawnej, a zatem nie może we własnym imieniu nabywać jakichkolwiek praw, ani zaciągać zobowiązań. Tego rodzaju czynności dokonują wspólnicy. Spółka cywilna pozwala zorganizować swoją działalność i w pewien sposób „połączyć siły", by osiągnąć wspólnie obrany cel gospodarczy. Innymi słowy, w spółce cywilnej przedsiębiorcami są wspólnicy, którzy razem prowadzą działalność gospodarczą. Każdy z nich musi jednakże oddzielnie się zarejestrować w Centralnej Ewidencji Informacji o Działalności Gospodarczej. Posiadają oni również odrębne firmy. Spółka cywilna ma jednakże swój własny numer REGON oraz NIP.

Co to jest firma?

Firma jest nazwą (oznaczeniem) przedsiębiorcy i służy głównie jego identyfikacji i wyróżnieniu w stosunkach obrotu gospodarczego i prawnego. Każdy przedsiębiorca działa pod firmą, tzn. pod firmą prowadzi działalność gospodarczą lub zawodową i ma obowiązek posługiwania się firmą. Firma podlega ochronie prawnej.

Firmą osoby fizycznej jest jej imię i nazwisko, a osoby prawnej i jednostki organizacyjnej nie będącej osobą prawną lecz posiadającej zdolność prawną jest nazwa zawierająca określenie formy prawnej, które może być podane w skrócie.

Wspólnikami spółki cywilnej mogą być zarówno osoby fizyczne jak i osoby prawne. Jako że spółka nie jest samodzielnym podmiotem prawa, nie ma ona własnego mienia. Wniesione przez wspólników wkłady oraz nabyte przedmioty własności i inne prawa oraz środki pieniężne składają się na wspólny majątek wspólników. Właścicielami tego wspólnego majątku, jakkolwiek majątku wyodrębnionego, są wspólnicy, a nie spółka. Za zobowiązania spółki wspólnicy odpowiadają *solidarnie.*

Odpowiedzialność solidarna oznacza, że za zobowiązania spółki cywilnej wspólnicy odpowiadają swym majątkiem wspólnym, a ponadto każdy z nich odpowiada swoim majątkiem indywidualnym.

Stosunki wewnętrzne w spółce cywilnej

W zakresie układania stosunków wewnętrznych spółki strony mają duży zakres swobody. Regulacja kodeksowa ma charakter ramowy, w większości przypadków dyspozytywny, i pozostawia kwestie szczegółowe do uregulowania stronom w umowie spółki bądź do uregulowania ich uchwałami wspólników. Zasadniczą kwestią w tym zakresie jest prowadzenie spraw spółki.

Do prowadzenia spraw spółki uprawniony i zobowiązany jest każdy ze wspólników. Umową można jednakże powierzyć prowadzenie spraw spółki tylko jednemu ze wspólników, a nawet osobie spoza grona wspólników.

Kodeks cywilny odróżnia prowadzenie spraw spółki od jej reprezentacji .Przez *reprezentowanie spółki* rozumie się reprezentację wszystkich wspólników w stosunkach zewnętrznych z osobami trzecimi, a więc przede wszystkim możliwość składania i przyjmowania oświadczeń woli w zakresie praw majątkowych. W myśl regulacji kodeksowych każdy wspólnik jest umocowany do reprezentowania spółki w takich granicach, w jakich jest uprawniony do prowadzenia jej spraw.

Zgodnie z przepisami kodeku cywilnego każdy wspólnik jest uprawniony do równego udziału w zyskach i w tym samym stosunku uczestniczy w stratach, bez względu na rodzaj i wartość wkładu.

Spółki handlowe

Nazwę „spółki handlowe" stosuje się w stosunku do spółek regulowanych przepisami kodeksu spółek handlowych.

Wszystkie spółki prawa handlowego powstają - podobnie jak omawiana poprzednio spółka cywilna - w drodze umowy. W umowie spółki handlowej wspólnicy (akcjonariusze) zobowiązują się dążyć do osiągnięcia wspólnego celu przez wniesienie wkładów oraz, jeżeli umowa lub statut spółki tak stanowi, przez współdziałanie w inny określony sposób.

Kodeks, dla każdego rodzaju spółki, określa formę, w jakiej umowa spółki musi być zawarta, oraz wskazuje na konieczność spełnienia innych warunków, niezbędnych do jej rejestracji. Spółki handlowe prowadzą swą działalność pod określoną nazwą (firmą).Wszystkie spółki handlowe (zarówno osobowe jak i kapitałowe) muszą zostać zgłoszone do rejestru przedsiębiorców w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Spółka jawna

Stanowi ona najprostszą, modelową spółkę handlową. Kodeks spółek handlowych, regulując pozostałe spółki handlowe bardzo często odwołuje się do unormowań dotyczących spółki jawnej, wskazując jedynie na kwestie odróżniające daną spółkę od spółki jawnej. W związku z tym szereg uregulowań dotyczących spółki jawnej ma charakter uniwersalny w odniesieniu do wszystkich spółek osobowych.

Spółce jawnej, jak i każdej pozostałej handlowej spółce osobowej przyznana została zdolność prawna, zdolność do czynności prawnych, jak również tzw. zdolność procesowa, tj.

możliwość podejmowania w postępowaniu cywilnym czynności procesowych, osobiście bądź przez ustanowionego przez siebie pełnomocnika. Umowa spółki powinna być zawarta na piśmie pod rygorem nieważności.

Każdy wspólnik zobowiązany jest do wniesienia określonego umową spółki wkładu. W razie wątpliwości uważa się, że wkłady wspólników są równe. W spółce jawnej odpowiedzialność za zobowiązania ma charakter subsydiarny. Oznacza ona, że wierzyciel może prowadzić egzekucję z majątku wspólnika dopiero gdy egzekucja z majątku spółki okaże się bezskuteczna.

Spółka komandytowa

Charakterystyczną cechą spółki komandytowej, odróżniającą ją od spółki jawnej są dwie kategorie wspólników w niej występujących:

- *komplementariusze* - odpowiadają oni za zobowiązania spółki całym swoim majątkiem (odpowiedzialność bez ograniczeń);

- *komandytariusz***e** - odpowiadają oni za zobowiązania tylko do określonej w umowie kwoty, tzw. sumy komandytowej, wolni są natomiast od odpowiedzialności w zakresie wniesionego wkładu.

Umowa spółki komandytowej zawierana jest w formie aktu notarialnego, pod rygorem nieważności. W zakresie stosunków wewnętrznych spółki kwestie podstawowe winna przesądzać umowa spółki.

Spółka partnerska

Spółka partnerska jest rodzajem spółki, grupującym partnerów uprawnionych do wykonywania tzw. wolnych zawodów, takich jak: adwokaci, architekci, księgowi, lekarze, notariusze, tłumacze itd. W kwestiach nieuregulowanych specyficznie dla spółki partnerskiej, stosuje się odpowiednio przepisy o spółce jawnej.

Występuje tu odmienne niż w spółce jawnej ukształtowanie odpowiedzialności partnerów za zobowiązania spółki. Generalnie bowiem partner nie ponosi odpowiedzialności za zobowiązania spółki powstałe w związku z wykonywaniem przez pozostałych partnerów

wolnego zawodu w spółce, jak też powstałe w związku z działaniami lub zaniechaniami osób podległych kierownictwu innego partnera.

Spółka komandytowo – akcyjna

Jej cechą charakterystyczną jest to, że ma dwie kategorie wspólników *komplementariuszy* i *akcjonariuszy***.**

Od spółki komandytowej zasadniczo różni ją fakt nabywania kapitału przez emitowanie akcji. Spółka ta ma również możliwość pozyskiwania kapitału drogą emisji obligacji (ustawa o obligacjach).
Spółka ta musi posiadać kapitał zakładowy o wartości minimum 50.000 zł**.**

Spółki kapitałowe

Jak już wspominano, wyróżniamy dwa rodzaje spółek kapitałowych

- spółki z ograniczoną odpowiedzialnością
- spółki akcyjne

Ze względu na duży stopień skomplikowania i przydatność wyłącznie do prowadzania dużych, rozwiniętych przedsiębiorstw, pominiemy omówienie spółki akcyjnej i skoncentrujemy się jedynie na sp. z o.o.

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, wraz ze spółką akcyjną, należy do grupy spółek kapitałowych. Spółki kapitałowe od osobowych różni szereg elementów:

- spółki kapitałowe posiadają osobowość prawną (od momentu wpisu do KRS).Oznacza to, że mogą one być podmiotem praw i obowiązków oraz dokonywać we własnym imieniu czynności prawnych;
- spółki te muszą posiadać kapitał zakładowy o określonej wysokości;

- posiadają one swój własny majątek, odrębny od majątków osobistych wspólników lub akcjonariuszy;
- spółki te ponoszą odpowiedzialność za swoje zobowiązania całym swoim majątkiem.

W spółce z o.o. ryzyko wspólnika jest ograniczone. Wspólnicy nie odpowiadają bowiem za zobowiązania spółki. Za zobowiązania spółki odpowiada całym majątkiem spółka, co oznacza, że wspólnik ryzykuje jedynie wniesiony wkład.

Spółka z o.o. może zostać założona przez jedną lub więcej osób fizycznych lub prawnych bądź jednostek organizacyjnych bez osobowości prawnej (np. spółkę jawną), z tym wyjątkiem, że założycielem jednoosobowej spółki z o.o. nie może być inna jednoosobowa spółka z o.o.

Wymagany kapitał zakładowy w przypadku spółki z o.o. to minimum 5000 zł. Wkłady na pokrycie kapitału zakładowego mogą być wniesione w formie gotówki lub aportów. Minimalna wartość takiego udziału to 50 zł. Udziały te mogą być o równej bądź nierównej wartości nominalnej.

Do zarejestrowania sp. z o.o. konieczna jest całkowita wpłata kapitału zakładowego. Kapitał zakładowy jest stały, toteż podczas trwania spółki nie wolno zwracać wspólnikom wniesionych udziałów ani w całości, ani w części. Umowa spółki musi być zawarta w formie aktu notarialnego, pod rygorem nieważności.

Strony mają znaczny zakres swobody w kształtowaniu treści umowy spółki. W zależności od swej woli strony mogą wprowadzić do umowy szereg postanowień szczegółowych we wszystkich kwestiach przez kodeks nienormowanych bądź unormowanych przepisami dyspozytywnymi. Wobec tego jednak, że kodeks spółek handlowych zajmuje się szczegółowo ustrojem spółki z o.o., jej organami, ich składem i kompetencjami, strony zwykle w umowie ograniczają się jedynie do kwestii najistotniejszych..

Organy spółki z ograniczona odpowiedzialnością

Spółka z o.o. ma własne obligatoryjne organy:

Zgromadzenie wspólników - jest organem najwyższym spółki z o.o. Poprzez ten organ wspólnicy wywierają wpływ na kierunki działalności spółki. Zgromadzenie wspólników zwołuje zarząd.

Zarząd - powoływany jest przez zgromadzenie wspólników lub radę nadzorczą, choć umowa spółki może zawierać odmienne zasady jego powoływania. Zadaniem zarządu jest prowadzenie spraw (zarządzanie) spółki oraz reprezentowanie jej. Minimalny skład zarządu to jedna osoba

Rada nadzorcza i *komisja rewizyjna* - są organami kontrolnymi powoływanymi przez wspólników na okres kadencji (zazwyczaj jeden rok). Sprawują stały nadzór nad działalnością spółki we wszystkich dziedzinach jej działalności, ale nie mają uprawnień do wydawania poleceń związanych z zarządzaniem spółką.

12. Rejestracja działalności gospodarczej

Rejestracja indywidualnej działalności gospodarczej oraz spółki cywilnej

Przedsiębiorcy działający jednoosobowo oraz wspólnicy spółek cywilnych rejestrowani są w *Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG).* Jest to prowadzony w systemie teleinformatycznym przez ministra właściwego do spraw gospodarki spis przedsiębiorców będących osobami fizycznymi. Umożliwia on bezpłatny dostęp do informacji o przedsiębiorcach i innych podmiotach w zakresie wskazanym w ustawie poprzez stronę internetową www.ceidg.gov.pl.

W przypadku spółki cywilnej, zanim dokonamy rejestracji w CEIDG powinniśmy sporządzić umowę spółki. Umowa spółki cywilnej powinna być sporządzona na piśmie dla celów dowodowych. Umowa ustna jest więc wiążąca ale ze względu na trudności w ewentualnym udowodnieniu jej postanowień, w razie, gdyby zaistniała konieczność rozstrzygania pewnych spraw na sali sądowej, lepiej sporządzić ją na piśmie.

Należy pamiętać, że umowa spółki cywilnej podlega opodatkowaniu podatkiem od czynności cywilnoprawnych według stawki 0,5 proc. liczonej od wartości wkładów wniesionych do majątku spółki. Wspólnicy powinni wypełnić i złożyć deklarację oraz odprowadzić podatek od czynności cywilnoprawnej w terminie 14 dni od momentu zawarcia umowy spółki w formie pisemnej.

Wpisy do CEIDG są dokonywane zdalnie poprzez system teleinformatyczny lub tradycyjnie za pośrednictwem urzędu gminy wybranego przez wnioskującego o wpis przedsiębiorcę. Rejestracja w CEIDG jest wolna od opłat.

Przedsiębiorcy składają wniosek CEIDG-1.Wniosek ten dla osób fizycznych wykonujących działalność gospodarczą jest jednocześnie:

- wnioskiem o wpis do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej (REGON);
- zgłoszeniem identyfikacyjnym albo aktualizacyjnym do naczelnika urzędu skarbowego (NIP);

- oświadczeniem o wyborze formy opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych;
- zgłoszeniem albo zmianą zgłoszenia płatnika składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
- oświadczeniem o kontynuowaniu ubezpieczenia społecznego rolników.

Przedsiębiorca może podjąć działalność gospodarczą w dniu złożenia wniosku o wpis. Zaświadczeniem o wpisie w CEIDG jest wydruk ze strony internetowej www.ceidg.gov.pl. Organy administracji publicznej nie mogą domagać się od przedsiębiorców okazywania, przekazywania lub załączania do wniosków zaświadczeń o wpisie w CEIDG.

Rejestracja spółek handlowych w Krajowym Rejestrze Sądowym

Jednym z elementów wyróżniających spółki prawa handlowego jest konieczność wpisywania ich do Krajowego Rejestru Sądowego (KRS). Zgłoszenia tego dokonujemy w ciągu siedmiu dni od dnia podpisania umowy spółki.

Wniosek o wpis do KRS składa się w odpowiednim wydziale gospodarczego sądu rejonowego, w okręgu którego znajduje się siedziba spółki. Zgłoszenie do KRS, podlega ogłoszeniu w Monitorze Sądowym i Gospodarczym

Rejestracja spółek prawa handlowego w KRS jest sformalizowana i kosztowna. Opłaty z tego tytułu są następujące:

a) rejestracja - 500 zł,
b) ogłoszenie w Monitorze Sądowym i Gospodarczym - 100 zł,

Warto w tym miejscu przypomnieć, że handlowe spółki osobowe nie mają osobowości prawnej ale posiadają zdolność prawną. Spółki te są przedsiębiorcami, co skutkuje tym, że muszą mieć oddzielny NIP i REGON. NIP konieczny jest do rozliczania podatku VAT przez spółkę.

W związku z powyższym przepisy przewidują, że wraz z wnioskiem o wpis lub zmianę wpisu w KRS wnioskodawca składa:

a. wniosek o wpis albo zmianę wpisu do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej (REGON);
b. zgłoszenie płatnika składek albo jego zmiany w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych;
c. zgłoszenie identyfikacyjne albo aktualizacyjne NIP-2 wraz ze wskazaniem właściwego naczelnika urzędu skarbowego pod rygorem zwrotu wniosku.

KRS przesyła z urzędu wnioski i zgłoszenia niezwłocznie, nie później niż w terminie 3 dni roboczych od dnia dokonania wpisu, odpowiednio do urzędu statystycznego województwa, na terenie którego przedsiębiorca ma siedzibę, oraz wskazanego przez przedsiębiorcę naczelnika urzędu skarbowego wraz z odpisem postanowienia o wpisie i zaświadczeniem o dokonaniu wpisu.

Rejestracja spółki jawnej

Spółka jawna, podobnie jak każda spółka prawa handlowego, powstaje dopiero z momentem wpisania jej do Krajowego Rejestru Sądowego (KRS). Pierwszym krokiem do założenia spółki jest spisanie umowy (tutaj w formie pisemnej pod rygorem nieważności).

Rejestracja spółki jawnej w KRS

Zgłoszenie spółki jawnej do sądu rejestrowego powinno zawierać:

- firmę, siedzibę i adres spółki;
- przedmiot działalności spółki;
- nazwiska i imiona albo firmy (nazwy) wspólników oraz adresy wspólników albo ich adresy do doręczeń;
- nazwiska i imiona osób, które są uprawnione do reprezentowania spółki, i sposób reprezentacji.

Do zgłoszenia spółki należy dołączyć:

- umowę spółki;
- poświadczone notarialnie wzory podpisów partnerów albo złożone wobec sądu;

- dowód uiszczenia opłaty sądowej za wpis do rejestru (500 zł).

Rejestracja spółki partnerskiej

Przed zgłoszeniem spółki partnerskiej do właściwego rejestru (KRS) należy zawrzeć umowę w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

Firma spółki partnerskiej powinna zawierać nazwisko co najmniej jednego partnera, dodatkowe oznaczenie „*i partner*" bądź „*i partnerzy*" albo „*spółka partnerska*" oraz określenie wolnego zawodu wykonywanego w spółce, np. *Jan Kowalski i partnerzy – księgowi*.

Umowa spółki partnerskiej *musi być podpisana przez wszystkich partnerów*

Rejestracja spółki komandytowej

Należy pamiętać, iż firma spółki komandytowej powinna zawierać nazwisko jednego lub kilku komplementariuszy oraz dodatkowe oznaczenie „*spółka komandytowa*". Jeżeli komplementariuszem jest osoba prawna, firma spółki komandytowej powinna zawierać pełne brzmienie firmy tej osoby prawnej z dodatkowym oznaczeniem „spółka komandytowa".

Zgłoszenia spółki komandytowej do KRS mogą dokonać tylko komplementariusze.

Rejestracja spółki komandytowo – akcyjnej

Spółka komandytowo-akcyjna powstaje tak jak spółka akcyjna, a więc ma założycieli, którzy podpisują statut **(**sporządzony w formie aktu notarialnego), a powinni to uczynić co najmniej wszyscy komplementariusze.

Do założenia spółki komandytowo-akcyjnej jest wymagany kapitał zakładowy w wysokości min. 50. 000 zł. Spółka komandytowo-akcyjna powstaje z chwilą wpisu do rejestru.

Firma spółki powinna zawierać nazwiska jednego lub kilku komplementariuszy oraz dodatkowe oznaczenie „*spółka komandytowo-akcyjna*" albo skrótu „*S.K.A.*". Jeżeli komplementariuszem jest osoba prawna, firma spółki powinna zawierać pełne brzmienie

firmy tej osoby prawnej z dodatkowym oznaczeniem „*spółka komandytowo-akcyjna*". Nie wyklucza to jednak zamieszczenia w firmie również nazwiska komplementariusza, który jest osobą fizyczną.

Nazwisko albo firma akcjonariusza nie może być zamieszczone w nazwie spółki, w innym przypadku akcjonariusz będzie odpowiadał wobec osób trzecich tak jak komplementariusz.

Podpisanie statutu spółki komandytowo-akcyjnej:

Statut spółki komandytowo-akcyjnej powinien być zawarty w formie aktu notarialnego za który się płaci według taksy notarialnej. Dodatkowo, od statutu należy zapłacić podatek od czynności cywilno-prawnych w wysokości do 0,5% wartości kapitału zakładowego.

Drugim etapem rejestracji spółki komandytowo - akcyjnej jest jej zgłoszenie do Krajowego Rejestru Sądowego. Zgłoszenia spółki do rejestru może dokonać każdy komplementariusz. Zgłoszenie spółki do rejestru winno nastąpić w ciągu siedmiu dni od dnia podpisania statutu spółki na formularzu rejestracyjnym.

Rejestracja spółki ograniczoną odpowiedzialnością

Do założenia spółki z o.o. jest wymagany kapitał zakładowy w wysokości min. 5000 zł.

Pierwszym etapem założenia spółki z o.o. jest sporządzenie umowy spółki. Umowa powinna być sporządzona w formie aktu notarialnego, za który się płaci według taksy notarialnej. Dodatkowo od umowy należy zapłacić podatek od czynności cywilno-prawnych w wysokości do 0,5% wartości kapitału zakładowego,

Należy pamiętać, że umowa spółki powinna zostać podpisana przez wszystkich wspólników. Wspólnicy i członkowie zarządu muszą złożyć swoje podpisy w obecności notariusza. Z dniem zawarcia umowy spółki, powstaje spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji.

Funkcjonowanie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji

Spółka z o.o. może funkcjonować w obrocie jako oddzielny podmiot, już po podpisaniu umowy spółki. Istnieje wówczas (do momentu wpisu do rejestru) jako spółka w organizacji - będąca ułomną osobą prawną. Charakterystycznym elementem działania spółek w organizacji jest odpowiedzialność za zobowiązania zaciągnięte przez nie przed wpisem do KRS. Za zobowiązania spółki kapitałowej w organizacji odpowiadają solidarnie spółka i osoby, które działały w jej imieniu. Taka forma odpowiedzialności wobec spółki ustanie z chwilą zatwierdzenia ich czynności przez zgromadzenie wspólników lub walne zgromadzenie spółki.

Reprezentantem spółki z o.o. w organizacji jest zarząd spółki lub też pełnomocnik powołany jednomyślną uchwałą wspólników. W jednoosobowej spółce z o.o. w organizacji jedyny wspólnik nie ma prawa reprezentowania spółki. Ma on jedynie uprawnienie do zgłoszenia spółki do sądu rejestrowego**.**

Sp. z o.o. w organizacji posiada zdolność do czynności prawnych**,** czyli może we własnym imieniu działać zarówno w obrocie, jak i przed sądami czy urzędami. Oznacza to, że spółka z o.o. w organizacji może prowadzić działalność gospodarczą przed wpisaniem jej do KRS. Spółka z o.o. w organizacji może np. we własnym imieniu nabywać prawa, w tym własność nieruchomości i inne prawa rzeczowe, zaciągać zobowiązania, pozywać i być pozywaną**.** Spółka z o.o. w organizacji może uzyskać REGON, NIP oraz posiadać konto bankowe. Uzyskanymi przez spółkę w organizacji numerami REGON i NIP będzie się również posługiwać powstała po wpisie do KRS właściwa spółka z o.o..

Co ciekawe, spółka z o.o. w organizacji**,** która dokonała już rejestracji w urzędzie podatkowym, wraz z deklaracją bycia podatnikiem podatku VAT, może wystawiać faktury VAT**.**

Rejestracja w KRS.

Po poprawnym sporządzeniu umowy spółki z o.o. i podpisaniu jej u notariusza należy zgłosić działalność do Krajowego Rejestru Sądowego.

Do wniosku o rejestrację w KRS powinny być dostarczone oryginały wszystkich wymaganych dokumentów lub ich kopie potwierdzone notarialnie.

Podczas pierwszej rejestracji spółki w KRS, pod rygorem zwrotu wniosku, trzeba dołączyć drugi egzemplarz umowy spółki wraz z oryginałem dokumentu potwierdzającego prawo do lokalu lub nieruchomości, gdzie znajduje się siedziba spółki z o. o.

Jeżeli stworzyliśmy już odpowiednią umowę spółki z o.o. oraz dokonaliśmy jej rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym, możemy zająć się pozostałymi formalnościami.

Zgodnie z ustawą o Krajowym Rejestrze Sądowym wraz z wnioskiem o wpis lub zmianę wpisu w rejestrze przedsiębiorców, wnioskodawca składa również:

- wniosek o wpis lub zmianę wpisu do REGONu – druk RG-1;
- zgłoszenie płatnika składek – druk ZUS –ZPA lub jego zmiany w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych;
- zgłoszenie identyfikacyjne lub aktualizacyjne, wraz ze wskazaniem właściwego naczelnika urzędu skarbowego pod rygorem zwrotu wniosku – druk NIP – 2.

Należy mieć świadomość, że zamiast rejestrować spółkę z o.o. można zakupić od kogoś gotową, czystą spółkę (np. ktoś nie chce już kontynuować swojej działalności gospodarczej i wystawia spółkę na sprzedaż – pamiętajmy, że spółka z o.o. jest oddzielnym od wspólników podmiotem.). Możesz dzięki temu zaoszczędzić trochę czasu, a być może także i pieniędzy.

13. Wybór formy opodatkowania działalności gospodarczej- opodatkowanie bezpośrednie.

Przedsiębiorca rozpoczynający prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej ma możliwość wyboru jednej z czterech form opodatkowania. Wybór formy opodatkowania uzależniony jest z reguły od przedmiotu (rodzaju) działalności, jej rozmiarów, oraz wysokości spodziewanych przychodów i kosztów.

Te cztery formy opodatkowania przychodów (dochodów) z działalności gospodarczej to:

- skala podatkowa oraz podatek liniowy - uregulowane w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zmianami);
- ryczałt od przychodów ewidencjonowanych i karta podatkowa - do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (Dz. U. nr 144, poz. 930 z późniejszymi zmianami).

Wybór w tym zakresie jest bardzo ważny, gdyż wpływa nie tylko na wysokość przyszłego podatku, ale też na rodzaj i zakres prowadzonych ewidencji księgowych. Należy dokładnie przemyśleć swój wybór, gdyż zmiana formy opodatkowania w trakcie roku podatkowego nie jest możliwa. Można to zrobić dopiero od następnego roku podatkowego.

Na wybór formy opodatkowania jest czas:

• do 20 stycznia roku podatkowego – jeśli dana działalność gospodarcza była już prowadzona w poprzednim roku podatkowym;

- do dnia poprzedzającego dzień rozpoczęcia działalności, nie później jednak niż do dnia uzyskania pierwszego przychodu – jeżeli rozpoczynamy prowadzenie działalności gospodarczej w trakcie roku podatkowego.

Opodatkowanie według skali podatkowej jako podstawowa forma opodatkowania dochodu z działalności gospodarczej

Podstawową formą opodatkowania pozarolniczej działalności gospodarczej jest opodatkowanie według skali podatkowej.

Stosowanie tej formy nie wymaga uprzedniego złożenia oświadczenia (wniosku) naczelnikowi organu podatkowego o wyborze tej formy opodatkowania. Rzecz jasna, jeśli jednak kontynuujemy swoją działalność i w poprzednim roku podatkowym byliśmy opodatkowani w innej formie a od nowego roku chcemy być opodatkowani na ogólnych zasadach i opłacać podatek według skali podatkowej, to musimy o tym poinformować właściwego naczelnika urzędu skarbowego.

Jeżeli zdecydujemy się na opodatkowanie dochodów:

- według jednolitej19% stawki podatku albo
- w formie ryczałtu albo
- w formie karty podatkowej,

o wyborze tym należy powiadomić pisemnie właściwego naczelnika urzędu skarbowego.

Opodatkowanie według skali podatkowej i stawki liniowej

W przypadku wyboru zasad ogólnych (opodatkowania według skali podatkowej) oraz opodatkowania wg 19% stawki liniowej podatek PIT zapłacimy od faktycznie uzyskanego dochodu. Aby ustalić dochód, musimy od przychodu z działalności gospodarczej odjąć koszty jego uzyskania. Przychodem z działalności gospodarczej są kwoty należne, choćby nie zostały faktycznie

Zasady ogólne (opodatkowanie wg skali)-stawki, ulgi, zasady dokonywania rozliczeń

W zależności od wysokości dochodów uzyskanych od początku roku podatkowego podatnicy płacą podatek dochodowy według stawki w wysokości 18 i 32%. Już w trakcie roku podatnicy, ustalając podstawę opodatkowania, mogą stosować odliczenia (m.in. zapłacone składki na ubezpieczenie społeczne) i ulgi podatkowe (np.: na dzieci, na Internet, rehabilitacyjną, dla osób osiągających dochody za granicą.). Obowiązek wpłacania zaliczki

przy opodatkowaniu według skali podatkowej powstaje dopiero od miesiąca, w którym dochód z działalności, pomniejszony o przysługujące odliczenia, przekroczył kwotę określoną w skali podatkowej powodującą obowiązek zapłacenia podatku (w 2012 r. jest to 3091 zł).

Po zakończeniu roku podatkowego należy złożyć do urzędu skarbowego zeznanie podatkowe o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) w terminie do 30 kwietnia roku następnego (PIT-36). W zeznaniu tym powinno się wykazać i zsumować wszystkie osiągnięte przez nas dochody, które są opodatkowane według skali podatkowej, np. ze stosunku pracy, z emerytury, itp. Przy tej formie opodatkowania podatkiem PIT dochody z działalności gospodarczej można rozliczyć wspólnie z małżonkiem lub na zasadach przewidzianych dla osób samotnie wychowujących dzieci. Jeśli nie zrobiliśmy tego wcześniej, możemy też w rozliczeniu rocznym skorzystać z wcześniej wspomnianych ulg podatkowych.

Opodatkowanie stawką jednolitą w wysokości 19% (tzw. podatek liniowy)

Podatek dochodowy według jednolitej 19% stawki mogą płacić podatnicy prowadzący działalność gospodarczą samodzielnie lub w formie spółek osobowych.

Podstawą opodatkowania podatkiem liniowym, także jest dochód ustalony na podstawie danych wynikających z podatkowej księgi przychodów i rozchodów lub ksiąg rachunkowych.

Należny podatek według 19% stawki oblicza się niezależnie od wielkości osiągniętego dochodu, co oznacza, że zaliczkę należy zapłacić już za pierwszy miesiąc, w którym osiągnięto dochód.

Jeśli wybraliśmy opodatkowanie dochodów z działalności gospodarczej według jednolitej 19% stawki podatku, to ze swoich dochodów nie możemy rozliczać się wspólnie z małżonkiem, ani na zasadach przewidzianych dla osób samotnie wychowujących dzieci. Przy tego rodzaju opodatkowaniu dochodu z działalności gospodarczej nie można korzystać z ulg podatkowych (np. tzw. ulgi na dzieci, ulgi na Internet), z wyjątkiem ulgi dla osób osiągających dochody za granicą. Ponadto, wybierając podatek liniowy traci się nie tylko te ulgi, które można nabyć w przyszłości, lecz również z tytułu tzw. praw nabytych np. prawo do ulgi remontowej.

Rozliczając się z fiskusem na zasadach podatku liniowego, można, podobnie jak przy innych formach opodatkowania, odliczyć od dochodu zapłacone składki na ubezpieczenie społeczne, a od podatku zapłacone składki zdrowotne . Zaliczka obliczona przy zastosowaniu

tej stawki ulega obniżeniu o opłaconą składkę na ubezpieczenie zdrowotne podatników i osób współpracujących do wysokości 7,75% podstawy jej wymiaru.

Po zakończeniu roku podatnicy muszą złożyć w ustawowo określonym terminie (do końca kwietnia) zeznanie podatkowe według wzoru PIT-36L. W zeznaniu tym powinni wykazać i opodatkować jedynie dochód z działalności gospodarczej.

Ryczałt od przychodów ewidencjonowanych

Ryczałt jest uproszczoną formą rozliczenia podatku dochodowego. Opodatkowaniu w formie ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych osoby fizyczne mogą poddać przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej prowadzonej samodzielnie albo w formie spółki cywilnej lub spółki jawnej osób fizycznych. Takiej możliwości nie mają jednak wszyscy podatnicy, gdyż wybór omawianej formy opodatkowania wymaga od podatników spełnienia szeregu warunków dotyczących m.in.:

- rodzaju prowadzonej działalności - o której mowa w art. 8 ust. 1 ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym ;
- nieprzekroczenia limitu przychodów za poprzedni rok podatkowy.

Kontynuując działalność w kolejnych latach, można pozostać przy ryczałcie tylko wtedy, gdy przychód z działalności gospodarczej nie przekroczył w roku poprzednim równowartości 150.000 euro.

Ryczałt od przychodów ewidencjonowanych płaci się od przychodów bez pomniejszania ich o koszty uzyskania. Stawki podatku zależą od rodzaju działalności i wynoszą 20%, 17%, 8,5%, 5,5% lub 3%. Jeśli wybraliśmy opodatkowanie przychodów z działalności gospodarczej w formie ryczałtu, możemy odliczać od przychodów straty z działalności gospodarczej za lata ubiegłe. Od przychodu możemy odliczyć zapłacone składki na ubezpieczenie społeczne, wydatki na cele rehabilitacyjne (tzw. ulga rehabilitacyjna), wydatki na Internet (tzw. ulga internetowa), a od podatku zapłacone składki zdrowotne w wysokości 7,75% podstawy wymiaru tej składki. Można też skorzystać z ulgi dla osób osiągających dochody za granicą. Przy opodatkowaniu przychodu z działalności gospodarczej ryczałtem nie można natomiast skorzystać z tzw. ulgi na dzieci. Nie można również rozliczać się wspólnie z małżonkiem ani na zasadach przewidzianych dla osób samotnie wychowujących dzieci.

Po zakończeniu roku podatkowego podatnicy ryczałtu ewidencjonowanego składają w terminie do 31 stycznia następnego roku podatkowego zeznanie podatkowe PIT-28.

Karta podatkowa

Karta podatkowa jest przeznaczona dla podatników prowadzących ściśle określone rodzaje działalności gospodarczej usługowej, wytwórczo - usługowej i handlowej wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Przepisy dotyczące karty podatkowej szczegółowo określają też zakres i rozmiary poszczególnych rodzajów działalności oraz warunki, w jakich dana działalność powinna być prowadzona, by możliwe było opodatkowanie w tej formie.

Zgodnie z przepisami rozdziału 3 ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym, kartę podatkową mogą płacić podatnicy prowadzący działalność gospodarczą wymienioną w jednej z XII części tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do w/w. ustawy (załącznik z rodzajami działalności gospodarczej, które mogą podlegać opodatkowaniu kartą podatkową)

Aby móc rozliczać się w formie karty podatkowej, trzeba spełnić ponadto następujące warunki:

- prowadząc działalność nie można korzystać z usług innych firm (z wyjątkiem usług specjalistycznych), a także zatrudniać osób na umowę zlecenia i umowę o dzieło do wykonywania prac związanych z tą działalnością. Można natomiast zatrudniać osoby na umowę o pracę. Należy tylko pamiętać o limitach zatrudnienia przy poszczególnych rodzajach działalności.
- współmałżonek nie może prowadzić działalności gospodarczej w tym samym zakresie co my. Dozwolone jest natomiast, aby współmałżonek pracował razem z nami.

.

Organ podatkowy ustala wysokość podatku w formie karty podatkowej w drodze decyzji z uwzględnieniem określonych w w/w. ustawie stawek podatku. Kwota miesięcznej stawki podatku jest uzależniona od:

- rodzaju i zakresu prowadzonej działalności;
- liczby mieszkańców w miejscowości, w której prowadzona jest działalność;
- liczby zatrudnionych przez podatnika pracowników.

Po zakończeniu roku podatkowego podatnicy są zobligowani do złożenia w urzędzie skarbowym - w terminie do 31 stycznia następnego roku - rocznej deklaracji o wysokości składki na ubezpieczenie zdrowotne, zapłaconej i odliczonej od karty podatkowej w poszczególnych miesiącach (PIT-16A). Przy tej formie opodatkowania składki na ubezpieczenie zdrowotne to jedyne dopuszczalne odliczenia, o które pomniejsza się wysokość karty podatkowej

Opodatkowanie spółek kapitałowych – spółki z o.o.

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością podlega opodatkowaniu według zasad określonych w ustawie o podatku dochodowym od osób prawnych.

Spółki kapitałowe, a więc także i spółka z o.o., opodatkowane są podatkiem dochodowym od osób prawnych (CIT) wg stawki 19%.

Podatek płacony jest przez samą spółkę z o.o. od osiągniętych przez nią w danym roku podatkowym dochodów, czyli przychodów pomniejszonych o koszty uzyskania przychodów.

W przypadku, gdy wspólnikami spółki są osoby fizyczne, pojawia się tzw. podwójne opodatkowanie, tzn. dochód spółki podlega opodatkowaniu najpierw podatkiem dochodowym od osób prawnych, po czym w razie wypłacenia wspólnikom spółki dywidendy i innych dochodów z udziału w zyskach osób prawnych (np. dochód z umorzenia udziałów) - następuje opodatkowanie dywidend (i innych dochodów z udziału w zyskach osób prawnych) zryczałtowanym podatkiem dochodowym od osób fizycznych, także wg stawki 19%. Tym samym, wspólnicy zyskując bezpieczeństwo prywatnego majątku, muszą się liczyć z niższymi dochodami.

Opodatkowanie dochodu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością podatkiem dochodowym od osób prawnych wiąże się z wymogiem prowadzenia pełnej księgowości i badania sprawozdań finansowych.

Podatek VAT- opodatkowanie pośrednie.

Podatek od towarów i usług jest podatkiem pośrednim, bowiem w większości przypadków (niestety, nie zawsze) podmiot będący podatnikiem nie ponosi faktycznego, ekonomicznego ciężaru podatku. Ciężar podatku jest przerzucany na inny podmiot -

w tym przypadku będący konsumentem wytwarzanych przez podatnika towarów lub świadczonych przezeń usług. Podatek VAT powinien być więc dla przedsiębiorcy neutralny w sensie ekonomicznym.

Podstawą opodatkowania jest tutaj obrót, tzn. wartość dostarczanych towarów czy też świadczonych przez podatnika usług. Obciąża on obrót netto. Podatek od towarów i usług jest podatkiem od wartości dodanej. Podatnikowi przysługuje prawo do obniżenia kwoty *podatku należnego* o kwotę *podatku naliczonego*.

- *podatek naliczony (zakup)* – to podatek zapłacony przez przedsiębiorcę w związku z nabyciem towarów i usług potrzebnych do prowadzenia działalności gospodarczej.

- *podatek należny (sprzedaż)* – to podatek, który przedsiębiorca dolicza do sprzedawanych przez siebie towarów i usług w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.

Kwota wpłaty należna dla urzędu skarbowego = podatek należny - podatek naliczony.

Zasadniczy element decydujący o tym, że dany podmiot jest podatnikiem VAT, stanowi prowadzenie samodzielnej działalności gospodarczej. Ustawodawca wprowadza specyficzną, obowiązującą wyłącznie na gruncie podatku VAT, definicję działalności gospodarczej. Zgodnie z nią, *działalność gospodarczą stanowi wszelka działalność producentów, handlowców lub usługodawców, w tym podmiotów pozyskujących zasoby naturalne oraz rolników, a także działalność osób wykonujących wolne zawody. Działalność gospodarcza ma również miejsce wówczas, kiedy daną czynność wykonano jednorazowo, ale w okolicznościach wskazujących na zamiar wykonywania czynności w sposób częstotliwy. Działalność gospodarcza obejmuje ponadto czynności polegające na wykorzystywaniu towarów lub wartości niematerialnych i prawnych w sposób ciągły dla celów zarobkowych.*

Definicja ta jest szersza niż jej odpowiedniki w innych ustawach. Ma ona charakter uniwersalny, umożliwia objecie pojęciem „podatnik" wszystkich podmiotów prowadzących określoną działalność, występujących w obrocie gospodarczym.

Obowiązki podatników VAT

Na podatnikach VAT ciąży obowiązek złożenia zgłoszenia rejestracyjnego na formularzu VAT – R. . Rejestracja ta jest niezwykle ważna, bowiem jej brak pozbawia podatnika prawa do odliczania podatku naliczonego, co z ekonomicznego punktu widzenia jest dotkliwą konsekwencją finansową. Zwrócić należy uwagę na fakt, że podatnikiem podatku VAT jest się niezależnie od dokonania rejestracji. Status podatnika uzyskuje się bowiem z uwagi na stan faktyczny, a więc:

- z uwagi na wykonywanie czynności podlegających opodatkowaniu, których przedmiotem są towary lub usługi w rozumieniu tej ustawy;
- z uwagi na przekroczenie granicznej kwoty obrotu tj. 150 tys. zł;
- z uwagi na wykonywanie czynności wykluczających z prawa do zwolnienia podmiotowego.

Tak więc, w tych przypadkach, nawet bez wyrażania takiej woli przez dany podmiot, staje się on podatnikiem podatku VAT, który jest obowiązany do rozliczania się z budżetem z tego podatku. Zgłoszenie VAT- R zostaje potwierdzone przez naczelnika urzędu skarbowego na druku VAT – 5. Naczelnik ten rejestruje podatnika jako „podatnika VAT czynnego" (tego, który zobowiązany jest do rozliczania podatku VAT) lub jako „podatnika VAT zwolnionego" (czyli tego, który korzysta ze zwolnienia podmiotowego lub przedmiotowego). Potwierdzenie zarejestrowania jako podatnika VAT czynnego wymaga opłacenia 170 zł.

W formularzu rejestracyjnym podatnicy VAT podają wszelkie dane niezbędne dla ich identyfikacji i określenia szeregu istotnych informacji, takich jak:

- czy będą podatnikami zwolnionymi czy też czynnymi?
- czy będą korzystali ze statusu „małego podatnika" i rozliczali się metodą kasową?
- czy będą składali deklaracje za okresy kwartalne czy miesięczne?
- czy będą dokonywali transakcji wewnątrzwspólnotowych?

Ewidencja VAT

Stosowanie kas rejestrujących dla ewidencjonowania obrotu i kwot podatku należnego ma miejsce na ostatnim etapie obrotu, tj. gdy towary trafiają do ostatecznego ich konsumenta i jest w pewien sposób wymuszone konstrukcją podatku VAT . O ile w transakcjach, których kontrahenci są podatnikami VAT następuje duża wzajemna kontrola prawidłowości wystawiania dokumentów sprzedaży i odprowadzania należnego z tego tytułu podatku VAT, to w przypadku, gdy sprzedaż dokonywana jest na rzecz podmiotu nie będącego podatnikiem VAT, mechanizm ten nie działa. Urządzenia te ewidencjonują w sposób trwały i niepodlegający późniejszym modyfikacjom kwotę obrotu oraz kwotę podatku należnego z tytułu dokonanej sprzedaży z podziałem na stawki podatkowe.

Ponieważ zakup kas często wiąże się z poniesieniem znacznych wydatków przez podatnika, ustawa przewiduje dla podatników, którzy rozpoczynają ewidencjonowanie za pomocą kas w obowiązujących terminach, odzyskanie części kwot wydatkowanych na zakup kas. Podatnicy tacy mogą odliczyć od podatku należnego kwotę wydatkowaną na zakup każdej z kas rejestrujących zgłoszonych na dzień rozpoczęcia (powstania obowiązku) ewidencjonowania w wysokości 90% ceny zakupu kasy (bez podatku), nie więcej jednak niż 700 zł (po spełnieniu jeszcze kilku warunków wskazanych w rozporządzeniu.

Limit odliczenia uzależniony jest także od wybranego przez podatnika okresu rozliczenia – miesięcznego lub kwartalnego. Obowiązuje bowiem dodatkowo miesięczny i kwartalny limit kwotowy. Jeżeli podatnik składa deklaracje za okresy miesięczne, to w okresie rozliczeniowym kwota zwrotu nie może przekroczyć równowartości 25 proc. kwoty odpowiadającej 90 proc. ceny zakupu kasy (bez podatku), nie więcej jednak niż 175 zł. Jeżeli natomiast podatnik składa deklaracje za okresy kwartalne, to kwota zwrotu nie może przekroczyć 50 proc. powyższej kwoty, nie więcej jednak niż 350 zł. Odliczenie może być dokonane w deklaracji VAT-7 lub VAT-7D i VAT-7K.

Podatnicy są obowiązani do zwrotu odliczonych lub zwróconych im kwot wydatków na zakup kas, jeżeli w okresie 3 lat od dnia rozpoczęcia ewidencjonowania zaprzestaną ich używania lub nie dokonają w obowiązującym terminie zgłoszenia kasy do obowiązkowego przeglądu technicznego przez właściwy serwis, a także w przypadkach naruszenia określonych w rozporządzeniu wykonawczym warunków związanych z odliczeniem tych kwot.

Inne ewidencje VAT

Ewidencje w systemie rozliczania podatku VAT pełnią bardzo ważną rolę. Właściwie prowadzone – pozwalają na prawidłowe sporządzenie deklaracji podatkowych i rozliczenie podatku. Bez szczegółowych ewidencji rozliczenie takie najczęściej nie byłoby możliwe. Ustawa nie narzuca sposobu ewidencjonowania zdarzeń gospodarczych. Wyjątkiem są ewidencje sporządzane za pomocą kas rejestrujących, dla nich bowiem przepisy wykonawcze w sposób niezwykle precyzyjny określają: kto, kiedy, w jaki sposób i co powinien ewidencjonować. O kasach fiskalnych już mówiliśmy. Teraz, w niezwykle skrótowy sposób zostaną opisane wymogi dotyczące pozostałych ewidencji, których obowiązek prowadzenia wynika wprost z ustawy o VAT.

Do prowadzenia uproszonej ewidencji zobowiązani są podatnicy korzystający ze zwolnienia od podatku VAT (tzw. drobni przedsiębiorcy). Podatnik korzystający ze zwolnienia obowiązany jest prowadzić ewidencje sprzedaży za każdy dzień sumując kwotę obrotu uzyskanego od początku roku, aby móc określić moment, w którym utraci prawo do zwolnienia podmiotowego. Do wysokości tych obrotów nie wlicza się kwoty obrotów tytułu sprzedaży zwolnionej od podatku, a także ze sprzedaży towarów zaliczonych przez podatnika do środków trwałych i wartości niematerialnych i prawnych, podlegających amortyzacji. Podatnicy niekorzystający ze zwolnienia podmiotowego zobowiązani są do prowadzenia o wiele bardziej szczegółowych ewidencji:

- sprzedaży z podziałem na stawki podatkowe z uwzględnieniem sprzedaży zwolnionej od podatku
- zakupów z podziałem na zakupy w całości związane ze sprzedażą opodatkowaną oraz związane w części ze sprzedażą opodatkowaną, zaś w części ze sprzedażą zwolnioną od podatku

Ponadto ustawa nakłada obowiązek prowadzenia szeregu szczególnych ewidencji, które są związane z określonymi, wykonywanymi przez podatników czynnościami podlegającymi opodatkowaniu, zgodnie z ustawą VAT.

14. Ubezpieczenia społeczne

Podjęcie decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej obliguje nas do rejestracji w ZUS, do złożenia stosownych dokumentów oraz opłacania składek za siebie i zatrudnione u nas osoby.

Innymi słowy, osoba decydująca się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej, powinna poprzedzić jej rozpoczęcie zgłoszeniem swojej decyzji do ZUS, poprzez zgłoszenie płatnika składek oraz zgłoszenie siebie i zatrudnianych pracowników do ubezpieczeń jako osoby ubezpieczonej.

Zgłoszenie płatnika składek

Płatnikiem składek jest każdy podmiot zobowiązany – w myśl obowiązujących przepisów – do opłacania składek na ubezpieczenia społeczne z jakiegokolwiek tytułu. Płatnika składek będącego osobą fizyczną (w tym wspólnika jednoosobowej spółki z o.o., który zgodnie z regulacjami ZUS jest osobą prowadzącą pozarolniczą działalność i podlega ubezpieczeniom społecznym) zgłaszamy przy pomocy formularza ZUS ZFA, który składamy we właściwej jednostce terytorialnej ZUS w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczeń społecznych tj.:

- od daty zatrudnienia pierwszej osoby fizycznej lub powstania stosunku prawnego uzasadniającego objęcie ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi pierwszej osoby;
- od daty powstania obowiązku ubezpieczeń emerytalnego i rentowych dla ubezpieczonych wyłącznie zobowiązanych do płacenia składek na własne ubezpieczenie albo składek na ubezpieczenie osób z nimi współpracujących.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że za pomocą formularza CEIDG-1 zgłasza się przedsiębiorcę indywidualnego oraz wspólnika spółki cywilnej do ZUS jako płatnika składek.

Dla płatników składek będących osobami prawnymi lub jednostkami organizacyjnymi nieposiadającymi osobowości prawnej (czyli dla spółek osobowych) przeznaczony jest formularz ZUS ZPA dla którego terminy i warunki wypełniania są analogiczne jak dla ZUS ZFA.

W spółkach osobowych, zgodnie z odpowiednimi regulacjami dotyczącymi ZUS, wspólnicy są traktowani jak osoby prowadząca działalność gospodarczą . Skutkiem tego

każdy wspólnik opłaca sam za siebie składki na ubezpieczenia społeczne. Sytuacja się zmienia, jeżeli spółka zatrudnia pracowników lub zleceniobiorców. Wówczas należy złożyć zgłoszenie płatnika składek osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej na formularzu ZUS ZPA w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczeń społecznych oraz zgłosić zatrudnione osoby do ubezpieczeń na formularzu ZUS ZUA.

W sytuacji kiedy zakładana działalność prowadzona ma być w ramach spółki cywilnej, płatnikiem składek może być zarówno spółka, jak i każdy ze wspólników.

Jeżeli zatrudnieni są pracownicy i/lub inne osoby pozostające w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tych osób ubezpieczeniami (np. osoba współpracująca, zleceniobiorca), możliwe jest przyjęcie takiego sposobu rozliczania składek, w którym płatnikiem składek na ubezpieczenia wspólników są sami wspólnicy, a płatnikiem składek na ubezpieczenia pracowników lub innych osób objętych ubezpieczeniami jest spółka cywilna. W takim przypadku, w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczeń emerytalnych i rentowych dla wspólników, zatrudnienia pracownika lub powstania innego stosunku prawnego uzasadniającego objęcie osoby ubezpieczeniami:

- wspólnicy sami, odrębnie, składają zgłoszenie płatnika składek - na formularzu ZUS ZFA, posługując się swoimi danymi identyfikacyjnymi, w tym także numerem NIP, a także sami, odrębnie, dokonują zgłoszenia siebie do ubezpieczeń
- spółka cywilna zgłasza się jako płatnik składek - na formularzu ZUS ZPA (terminy i zasady jego wypełniania są analogiczne jak w przypadku formularza ZFA), posługując się numerami NIP i REGON nadanymi spółce - na ubezpieczenia zatrudnionych pracowników i/lub innych osób podlegających ubezpieczeniom, a także zgłasza te osoby do ubezpieczeń.

Jeżeli wspólnicy spółki cywilnej nie zatrudniają pracowników lub też nie pozostają w stosunku prawnym rodzącym obowiązek ubezpieczeń w stosunku do innych osób (nie ma osób współpracujących, nie są zatrudnieni zleceniobiorcy), opłacają i rozliczają składki na własne ubezpieczenia.

Kiedy rolnik będzie opłacał składkę KRUS z działalności gospodarczej?

Rolnik, który opłaca składki w KRUS i dodatkowo prowadzi lub rozpoczyna prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej, nie musi rezygnować z ubezpieczenia rolniczego w KRUS i przejść na ubezpieczenie ZUS. W czasie kiedy będzie prowadził firmę nadal może podlegać ubezpieczeniom jako rolnik w KRUS.

Warunki, które muszą być spełnione

Na podstawie postanowień *art. 5a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników*, rolnik lub domownik który rozpoczyna prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej lub rozpoczyna współpracę przy prowadzeniu tej działalności, może nadal podlegać ubezpieczeniu społecznemu rolników, jeśli:

- podlegał temu ubezpieczeniu w pełnym zakresie z mocy ustawy nieprzerwanie przez co najmniej 3 lata i nadal prowadzi działalność rolniczą lub stale pracuje w gospodarstwie rolnym, obejmującym obszar użytków rolnych powyżej 1 ha przeliczeniowego, lub w dziale specjalnym;
- złoży w KRUS oświadczenie o kontynuowaniu tego ubezpieczenia w terminie 14 dni od rozpoczęcia wykonywania pozarolniczej działalności gospodarczej lub rozpoczęcia współpracy przy prowadzeniu tej działalności,; (obecnie takiego zgłoszenia można dokonać bezpośrednio przy rejestracji firmy wypełniając odpowiednią rubrykę w formularzu CEIDG – 1).
- nie jest pracownikiem i nie pozostaje w stosunku służbowym;
- nie ma ustalonego prawa do emerytury lub renty albo do świadczeń z ubezpieczeń społecznych;
- kwota należnego podatku dochodowego za poprzedni rok podatkowy od przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej (jeżeli działalność ta była prowadzona) nie przekracza określonej kwoty granicznej (tzw. kwoty wolnej od podatku). Kwota podatku, o której wyżej mowa, zwana "roczną kwotą graniczną", podlega corocznej waloryzacji wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem i jest ogłaszana w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski", w drodze obwieszczenia.

Kwotę należnego podatku dochodowego od przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej za poprzedni rok podatkowy rolnik lub domownik obowiązany jest udokumentować zaświadczeniem naczelnika właściwego urzędu skarbowego i złożyć w KRUS do dnia 31 maja każdego roku. Jeśli kwota tego podatku przekroczy "roczną kwotę graniczną", a także jeżeli nie zostanie zachowany powyższy termin złożenia zaświadczenia, ubezpieczenie rolnika lub domownika ustanie z dniem, do którego rolnik lub domownik zobowiązany był złożyć zaświadczenie w Kasie, chyba że ten rolnik lub domownik zaprzestał prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w sposób trwały lub okresowy(zawiesił działalność) przed upływem tego kwartału. Osoba ubezpieczona winna w ciągu 14 dni zgłosić fakt zaprzestania wykonywania pozarolniczej działalności gospodarczej. Jeśli to nie nastąpi, rolnik taki będzie musiał przenieść się do ZUS-u .

W razie zaprzestania działalności, kolejny raz dodatkową działalność, od której odprowadzałby składki do KRUS-u, rolnik będzie mógł podjąć dopiero po upływie trzech lat prowadzenia gospodarstwa rolnego i opłacania składek z tego tytułu.

Składki KRUS rolników prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą z tytułu tej działalności.

Rolnik lub domownik prowadzący dodatkowo pozarolniczą działalność gospodarczą będzie zobowiązany do opłacania miesięcznej składki podstawowej na ubezpieczenie emerytalno- rentowe w jej podwójnym wymiarze. Natomiast na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie składka za te osoby opłacana będzie w pojedynczej wysokości, tak samo jak za pozostałych ubezpieczonych, którzy pozarolniczej działalności gospodarczej nie prowadzą.

Rolnik pobierający emeryturę lub rentę a działalność gospodarcza

Jeżeli rolnik prowadzący działalność gospodarczą ma emeryturę wypłacaną z ZUS to wtedy z działalności gospodarczej podlega tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu. Jeśli rolnik ma emeryturę wypłacaną z KRUS to prowadząc działalność gospodarczą też opłaca tylko składkę na ubezpieczenie zdrowotne. Czyli w tym przypadku nie ma znaczenia czy emerytura jest wypłacana z ZUS czy KRUS - emeryt zawsze opłaca tylko składkę zdrowotną.

Jeżeli rolnik ma wypłacaną rentę z ZUS i jest to renta z tytułu niezdolności do pracy to wtedy prowadząc działalność gospodarczą opłaca z działalności gospodarczej wszystkie

składki na ubezpieczenia społeczne i składkę na ubezpieczenie zdrowotne. Natomiast jeżeli jest to renta wypłacana z KRUS to wtedy prowadząc działalność gospodarczą rolnik rencista z tego tytułu odprowadza tylko składkę zdrowotną.

15. Możliwości pozyskania środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

W ramach różnych programów operacyjnych dostępnych w naszym kraju istnieje możliwość dofinansowania osób, które chcą założyć bądź rozwinąć działalność gospodarczą na terenach wiejskich.

Na wsparcie przedsiębiorczości przeznaczono środki w **Programie Rozwoju Obszarów Wiejskich (PROW 2007-2013),** w ramach działań 123 **„Zwiększanie wartości dodanej podstawowej produkcji rolnej i leśnej”**, 311 **„Różnicowanie w kierunku działalności nierolniczej”** oraz 312 **„Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw”**. Jest to program z którego najczęściej korzystają osoby zamieszkujące na terenach wiejskich.

Działanie 123. Zwiększanie wartości dodanej podstawowej produkcji rolnej i leśnej.

Celem działania jest poprawa konkurencyjności przedsiębiorstw w sektorze przetwórstwa i wprowadzania do obrotu produktów rolnych oraz wzmocnienie pozycji grup producentów rolnych. Beneficjentami działania są przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 750 pracowników lub w których roczny obrót netto nie przekracza 200 mln EUR prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa lub wprowadzania do obrotu produktów rolnych. Pomoc finansowa ma formę refundacji maksymalnie 50% poniesionych kosztów kwalifikowalnych. Całkowita wartość projektu może wynieść minimalnie 100 000,-zł, a maksymalnie 20 000 000 - zł dla jednego beneficjenta w okresie programowania. Wnioski składa się w Oddziałach Regionalnych ARiMR (w przypadku Lubuskiego OR oraz Podlaskiego OR wnioski przyjmowane są w siedzibach Biur Wsparcia Inwestycyjnego OR odpowiednio w Gorzowie Wielkopolskim i w Białymstoku). Termin naboru rozpoczyna się po upływie 14-tu dni od ukazania się ogłoszenia o naborze. Nabór trwa do wyczerpania środków finansowych, tj. do momentu, gdy zapotrzebowanie na środki wynikające ze złożonych wniosków osiągnie poziom 120% środków dostępnych w danym roku. W jednym roku można złożyć jeden wniosek o przyznanie pomocy.

Działanie 311. Różnicowanie w kierunku działalności nierolniczej

Celem jest pomoc w podejmowaniu i rozwijaniu działalności nierolniczej lub związanej z rolnictwem w zakresie produkcji lub usług, która ma wpłynąć na tworzenie pozarolniczych źródeł dochodów, a także promocję zatrudnienia poza rolnictwem na obszarach wiejskich. Działanie adresowane jest do osób, których podstawową aktywnością zawodową jest działalność rolnicza (rolników, małżonków rolników oraz domowników).

Pomoc ma formę refundacji maksymalnie 50% kosztów kwalifikowalnych, nie więcej jednak niż 100 tys. zł dla jednego beneficjenta w okresie programowania. Wnioski składa się w Oddziałach Regionalnych ARiMR. Termin naboru rozpoczyna się po upływie 14-tu dni od ukazania się ogłoszenia o naborze.

Działanie 312. Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw

Celem jest wzrost konkurencyjności gospodarczej obszarów wiejskich, rozwój przedsiębiorczości i rynku pracy, a w konsekwencji - wzrost zatrudnienia na obszarach wiejskich. Działanie adresowane jest do osób fizycznych, osób prawnych i jednostek nie posiadających osobowości prawnej funkcjonujących (lub podejmujących działalność) jako mikroprzedsiębiorstwa. **Mikroprzedsiębiorstwo** (zgodnie z Zał. do Rozporządzenia KE nr 800/2008 z dn. 6.08.2008r.) to przedsiębiorstwo, w którym zatrudnionych jest mniej niż **10 pracowników** oraz roczny obrót netto nie przekracza **2 mln EUR** lub roczny bilans również nie przekracza **2 mln EUR** (dane określane są na ostatni dzień zatwierdzonego roku obrachunkowego i obliczane są na podstawie rocznej).

Pomoc ma formę refundacji maksymalnie 50% kosztów kwalifikowalnych, nie więcej jednak niż 300 tys. zł dla jednego beneficjenta w okresie programowania. Wnioski składa się w Oddziałach Regionalnych ARiMR. Termin naboru rozpoczyna się po upływie 14-tu dni od ukazania się ogłoszenia o naborze. Nabór jest ogłaszany zwykle jeden lub dwa razy w każdym roku i trwa nie dłużej niż 10 dni roboczych. W jednym roku można złożyć jeden wniosek o przyznanie pomocy.

Ponadto na obszarach wiejskich objętych działalnością lokalnych grup działania potencjalni beneficjenci działań „Różnicowanie w kierunku działalności nierolniczej" oraz „Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw" mogą starać się o dofinansowanie tzw. **„drugą**

ścieżką”, tzn. składając wnioski **za pośrednictwem LGD** w ramach osi 4 PROW. Warunki przyznania pomocy są generalnie takie same jak w osi 3 plus dodatkowe kryteria związane z konkretną lokalną strategią rozwoju realizowaną na danym obszarze. Nabory wniosków ogłaszane są przez urzędy marszałkowskie oraz ARiMR na wniosek lokal nych grup działania zgodnie z harmonogramami zapisanymi w LSR określonych LGD. Natomiast projekty przyczyniające się do poprawy jakości życia lub zróżnicowania działalności gospodarczej na obszarze działania LGD, które nie kwalifikują się do wsparcia w ramach działań osi 3, mogą otrzymać dofinansowanie w ramach tzw. „małych projektów” (także w ramach osi 4 PROW). Całkowita wartość projektu może wynieść minimalnie 4 500 zł a maksymalnie 100 000 zł dla jednego beneficjenta w okresie programowania. Nabory wniosków ogłaszane są przez urzędy marszałkowskie na wniosek lokalnych grup działania zgodnie z harmonogramami zapisanymi w LSR określonych LGD.

PO KL 2007 – 2013

Kolejnym działaniem, w ramach którego przeznaczono środki umożliwiające założenie działalności gospodarczej jest działanie 6.2 **„Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL)**. Działanie zostało skierowane do osób, które chcą rozpocząć własną działalność gospodarczą, pod warunkiem, że w okresie 1 roku przed przystąpieniem do projektu nie posiadały zarejestrowanej działalności gospodarczej. O dotację mogą starać się zarówno osoby bezrobotne, jak i pracujące. Wszystko jednak zależy od tego jaką grupę docelową określiła instytucja realizująca projekt.

Priorytetowo zostaną potraktowane projekty, które przewidują wsparcie dla:

– osób do 25 r. życia,
– osób niepełnosprawnych,
– osób zamieszkujących w gminach wiejskich i miejsko – wiejskich oraz mieszkańcy miast do 25 tys. zamierzających podjąć zatrudnienie w obszarach niezwiązanych z produkcją rolną i zwierzęcą, – osób pozostających bez zatrudnienia przez okres co najmniej 12 kolejnych miesięcy w ciągu ostatnich dwóch lat, – kobiet (w tym zwłaszcza

powracających oraz wchodzących po raz pierwszy na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci), – osób po 45 r. życia.

Generalnie dotacja na uruchomienie działalności gospodarczej ma na celu wsparcie grupy osób, która znajduje się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Maksymalna pomoc jaką można otrzymać na ten cel to kwota 40 000 zł. W ramach starań o dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej nie zawsze jesteśmy zobowiązani do posiadania wkładu własnego, ponieważ dotacja może być udzielana w formie zaliczki.

■ Oprócz dotacji przewidziano także inne formy wsparcia:
– doradztwo (indywidualne i grupowe) oraz szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej; – wsparcie pomostowe w okresie od 6 do 12 miesięcy od dnia zarejestrowania działalności gospodarczej polegające na pomocy finansowej wypłacanej miesięcznie w kwocie nie większej niż równowartość minimalnego wynagrodzenia;
- promocję związaną z kampaniami promocyjno – informacyjnymi;
- upowszechnianie dobrych praktyk.

RPO 2007 – 2013

Kolejnym programem, który realizowany jest w każdym z szesnastu województw Polski w latach 2007-2013 jest własny program operacyjny, który został przygotowany w odpowiedzi na lokalne potrzeby oraz jest dostosowany do specyfiki województwa, czyli **Regionalny Program Operacyjny (RPO 2007 - 2013).**

Regionalne Programy Operacyjne są często uzupełnieniem krajowych programów operacyjnych (Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka oraz Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko). Jeśli z pewnych względów projekt nie kwalifikuje się w ramach krajowego programu, jest możliwość, że otrzyma wsparcie w ramach programu regionalnego. Najczęściej występuje kryterium wartości projektu lub wartości kosztów kwalifikowalnych, które nakazuje przedsiębiorcy skorzystać z krajowego lub regionalnego programu. Przykładowo: inwestycja polegająca na zakupie innowacyjnej technologii i wdrożeniu nowego produktu, w której wartość kosztów kwalifikowanych jest mniejsza niż 8 mln zł, będzie miała możliwość otrzymania dofinansowania w ramach RPO

odpowiedniego ze względu na lokalizację inwestycji. Dotyczy to przede wszystkim mikro, małych i średnich frm, do których skierowane są działania dla przedsiębiorstw w ramach RPO. Natomiast inwestycje przekraczające wartość 8 mln zł mogą zostać dofinansowane w ramach PO Innowacyjna Gospodarka.

Środki przeznaczone dla przedsiębiorców skoncentrują się przede wszystkim na:
– wsparciu inwestycji w zakresie wdrożenia nowych technologii;
– wsparciu działań zmierzających do podniesienia innowacyjności przedsiębiorstw (projekty obejmujące innowacje produktowe, organizacyjne, marketingowe oraz procesowe);
– wsparciu wdrożeń własnych lub zleconych wyników prac badawczo - rozwojowych oraz ich rozwój w przedsiębiorstwach;
– inwestycjach w środowisko (ograniczenie ilości wytwarzanych zanieczyszczeń, racjonalizacja gospodarki odpadami);
– inwestycjach w energetykę (odnawialne źródła energii, wysokosprawne wytwarzanie energii);
– dofinansowaniu udziału w targach i misjach gospodarczych za granicą w ramach promocji eksportu;
– inwestycjach w turystykę;
– wsparciu projektów informatycznych (e-usługi, technologie ICT).

Generalnie dotacja ma formę refundacji lub zaliczki części kosztów kwalifikowanych. Poszczególne województwa posiadają autonomię w sprawie decydowania o sposobie podziału środków w ramach RPO i najlepszym źródłem informacji na temat kryteriów oraz terminów naborów są instytucje odpowiedzialne za wdrażanie RPO, czyli urzędy marszałkowskie danego województwa.

PO IG 2007 – 2013

Ważnym programem, w ramach którego przedsiębiorcy mogą korzystać w celu rozwijania swojej działalności jest również **Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka (PO IG 2007-2013).** Jest to program skierowany przede wszystkim do przedsiębiorców, którzy zamierzają realizować innowacyjne projekty, związane z badaniami i rozwojem, nowoczesnymi technologiami, inwestycjami o dużym znaczeniu dla gospodarki lub wdrażaniem

i stosowaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Program ma na celu wspieranie szeroko rozumianej innowacyjności. Będzie to zarówno bezpośrednie wsparcie dla przedsiębiorstw, instytucji otoczenia biznesu oraz jednostek naukowych świadczących przedsiębiorstwom usługi o wysokiej jakości, a także wsparcie systemowe zapewniające rozwój środowiska instytucjonalnego innowacyjnych przedsiębiorstw.

Fundusz pracy.

Osobom bezrobotnym starosta (prezydent miasta na prawach powiatu, sprawujący zwierzchnictwo nad powiatowym urzędem pracy) może przyznać jednorazowo środki z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanych z podjęciem tej działalności.

Środki te mogą zostać przyznane pod warunkiem, że bezrobotny:

■ w okresie 12 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku nie odmówił, bez uzasadnionej przyczyny, przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych , wykonywania prac interwencyjnych lub robót publicznych;

■ nie otrzymał dotychczas z Funduszu Pracy lub z innych środków publicznych bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej, założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej;

■ nie posiadał wpisu do ewidencji działalności gospodarczej w okresie 12 miesięcy przed dniem złożenia wniosku.

Pomoc przyznawana jest w wysokości określonej w umowie, ale **nie wyższej niż sześciokrotna wysokość przeciętnego wynagrodzenia.** Wysokość przeciętnego wynagrodzenia jest przyjmowana na dzień zawarcia umowy z bezrobotnym. Szczegółowe warunki przyznawania środków na podjęcie działalności gospodarczej określa **rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 17 kwietnia 2009 r.** w sprawie dokonywania refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz przyznawania bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej.

Kredyt Agro Unia

Dla przedsiębiorców działających na obszarach wiejskich ofertę ma również wiele banków. Jednym z banków działającym na rzecz rozwoju obszarów wiejskich jest **Bank Gospodarki Żywnościowej** (BGŻ).

W ramach swojej oferty BGŻ proponuje rolnikom, a także innym podmiotom działającym w sektorze rolno-spożywczym szereg produktów, które umożliwiają rozpoczęcie nowej działalności lub rozwój już istniejącej poprzez szeroką ofertę kredytów. Mogą to być kredyty z dopłatami ARiMR lub preferencyjne kredyty na inwestycje w rolnictwie i przetwórstwie rolno-spożywczym. Jednym z takich kredytów jest kredyt Agro Unia w ramach którego można odzyskać 75% kosztów agroinwestycji.

Kredyt Agro Unia umożliwia finansowe wsparcie dla realizacji inwestycji współfinansowanych przez UE. Jest to bardzo istotna pomoc ze względu na formę, w jakiej przyznawane są dotacje – w większości przypadków środki z Unii Europejskiej przekazywane są dopiero z chwilą zakończenia projektu (na zasadzie refundacji). Do tego czasu, całkowity koszt inwestycji ponosi jej realizator. Dzięki kredytowi Agro Unia można zyskać nawet 75% kwoty niezbędnej do rozpoczęcia i zamknięcia przedsięwzięcia, realizowanego w ramach:

■ Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013

– modernizacja gospodarstw rolnych,

– zwiększenie wartości dodanej podstawowej produkcji rolnej i leśnej, –

różnicowanie w kierunku działalności nierolniczej, – tworzenie i rozwój

mikroprzedsiębiorstw.

■ Programu Operacyjnego Zrównoważony Rozwój Sektora Rybołówstwa i

Przybrzeżnych

Obszarów Rybackich na lata 2007-2013

– inwestycje na statkach rybackich,

– rybactwo przybrzeżne na niewielką skalę,

– inwestycje w akwakulturę,

– rybołówstwo śródlądowe,

– inwestycje w zakresie przetwórstwa i wprowadzania ryb do obrotu,

– działania wspólne podmiotów gospodarczych i organizacji producentów rybnych,

– środki mające na celu ochronę i rozwój fauny i fory wodnej,

– porty rybackie, miejsca wyładunku i przystanie,

– promocja i rozwój nowych rynków zbytu,

– projekty pilotażowe,

– modyfikacja w celu zmiany przeznaczenia statków rybackich,

– zrównoważony rozwój obszarów zależnych od rybactwa. Kredyt przyznawany jest na podstawie wniosku o dofinansowanie i biznesplanu. Dodatkowym atutem oferty jest jej kompleksowość – w ramach przedstawionej propozycji kredytowej oferuje również specjalistyczne usługi doradcze.

Zalety kredytu Agro Unia:

■ atrakcyjne oprocentowanie – oparte o stawkę WIBOR 3M

■ niski, negocjowany wkład własny – do 15% wartości inwestycji

■ długi czas kredytowania – do 15 lat

■ długi okres karencji w spłacie kredytu – do 2 lat, z możliwością karencji również w spłacie odsetek

■ możliwość rozpoczęcia inwestycji po złożeniu wniosku o dofinansowanie z ARiMR – przed podpisaniem umowy o dofinansowanie

■ opcja wyboru waluty – PLN, EUR, USD

■ 0 zł prowizji za wcześniejszą spłatę kredytu z dofinansowania

■ dogodne formy zabezpieczeń

■ możliwość wystawienia promesy

Oferta przeznaczona jest dla firm z sektora przemysłu przetwórczego, rolników indywidualnych i domowników, mikroprzedsiębiorstw oraz wstępnie uznanych grup producentów owoców i warzyw a także podmiotów korzystających z Programu Operacyjnego Zrównoważony Rozwój Sektora Rybołówstwa i Nadbrzeżnych Obszarów Rybackich na lata 2007-2013.

Pożyczki na Innowacje.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości oferuje mikroprzedsiębiorcom oraz małym i średnim przedsiębiorcom, posiadających siedzibę w Polsce pożyczki na realizację inwestycji o charakterze innowacyjnym.

Pożyczką można objąć wydatki na:

■ zakup i wdrożenie wyników prac badawczo - rozwojowych;

■ zakup licencji krajowych lub zagranicznych, polegający na nabyciu uprawnień do wykorzystywania rozwiązań naukowych i technicznych oraz doświadczeń produkcyjnych;
■ zakup i montaż maszyn lub urządzeń;
■ budowę, rozbudowę lub modernizację budynków lub instalacji niezbędnych do wprowadzenia rozwiązania innowacyjnego;
■ zakup usług doradczych w zakresie planowania inwestycyjnego, dotyczących: – opracowania biznesplanu i studium wykonalności inwestycji, – oceny wpływu inwestycji na środowisko, – opracowania dokumentacji technicznej inwestycji,
■ zakup usług doradczych w zakresie wdrażania innowacji lub nowych technologii dotyczących:
– opracowania i wdrażania strategii rozwoju przedsiębiorstwa w oparciu o nowe technologie lub rozwiązania innowacyjne,
– opracowania i wdrożenia strategii technologicznej przedsiębiorstwa, w tym studium wykonalności planowanych do wdrożenia technologii lub rozwiązań innowacyjnych,
– przygotowania do wdrożenia i wdrożenia nowych technologii lub rozwiązań innowacyjnych.

Fundusze pożyczkowe.

Fundusze pożyczkowe stanowią alternatywę dla przedsiębiorców w zakresie pozyskiwania finansowania zewnętrznego. Udzielają pożyczek, które przeznaczone są przede wszystkim dla mikro i małych przedsiębiorców oraz osób rozpoczynających działalność gospodarczą, mających trudności w zdobyciu finansowania komercyjnego (np. kredytu bankowego) z powodu braku wymaganych zabezpieczeń czy historii kredytowej. Fundusze pożyczkowe udzielają pożyczek przeznaczonych na cele związane z podjęciem, prowadzeniem i rozwojem działalności gospodarczej, między innymi na:
– finansowanie inwestycji,
– wdrażanie nowych rozwiązań technicznych lub technologicznych,
– zakup maszyn i urządzeń,
– rozbudowę, adaptację lub modernizację obiektów produkcyjnych, handlowych, usługowych,
– zakup materiałów i surowców niezbędnych do realizacji założonego przedsięwzięcia gospodarczego.

Udzielane pożyczki skierowane są do mikro i małych przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, znajdującym się we wczesnej fazie rozwoju lub w fazie ekspansji, przy czym:

■ udzielane pożyczki są oprocentowane nie niżej, niż według stopy referencyjnej, określonej przez Komisję Europejską, opublikowanej w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej, obowiązującej w dniu zawarcia umowy o udzieleniu pożyczki,

■ pożyczki są udzielane po przeprowadzeniu analizy ryzyka ich niespłacenia i po ustanowieniu należytego zabezpieczenia spłaty,

■ maksymalna wysokość pożyczki wynosi 120 000 złotych,

■ pożyczki nie są udzielane przedsiębiorcom będącym w trudnej sytuacji, w rozumieniu przepisów Wytycznych Wspólnoty dotyczących pomocy państwa w celu ratowania i restrukturyzacji zagrożonych przedsiębiorstw.

16. Zarządzanie przedsiębiorstwem.

Schemat zarządzania opiera się na czterech podstawowych funkcjach. Te funkcje to: planowanie, organizowanie, kierowanie i kontrolowanie. Planowanie opiera się w głównej mierze na podjęciu odpowiedniej, najbardziej efektywnej decyzji z pośród możliwych rozwiązań dostępnych w danym momencie.

Na podstawie misji przedsiębiorstwa menedżerowie określają całą gałąź celów, których realizacja jest odpowiedzią określonej strategii działania na wszystkich szczeblach. Ze względu na ramy czasowe planowanie obejmuje: długi okres (plany strategiczne), średni okres (plany taktyczne) oraz krótki okres (plany operacyjne). Zadaniem planowania w przedsiębiorstwie jest zbudowanie zamkniętego systemu planów cząstkowych, w których w formie pisemnej ustala się wypracowane cele, oraz działania i środki niezbędne do ich realizacji.

Planowanie strategiczne obejmuje swym zasięgiem plany długookresowe. W praktyce planowanie to występuje głownie w krajach wysokorozwiniętych jest to okres co najmniej czterech lat. Planowanie to obejmuje tzw. planowanie wstępne, które może być modyfikowane w określonych momentach funkcjonowania firmy. Natomiast w planach perspektywicznych ustala się cele, jakie się chce realizować w dalszej perspektywie czasowej. Zadaniem planowania perspektywicznego jest:

- wyszukiwanie
- rozbudowanie
- i utrzymywanie elementów przewagi strategicznej w przedsiębiorstwie.

Poprzez planowanie strategiczne mogą zostać wcześniej rozpoznane problemy przedsiębiorstwa oraz potencjały (intelektualny, materialny itd.).

Przedsiębiorstwo może sobie wytyczyć następujące cele strategiczne:

1. rozwijanie nowych produktów
2. zwiększenie udziałów w rynku
3. zdobywanie nowych rynków
4. rozbudowa mocy produkcyjnych
5. racjonalizacja kosztów

6. budowa nowych kanałów dystrybucyjnych

Etap organizowania obejmuje porządkowanie, przydzielanie, koordynowanie działań i zasobów poszczególnym członkom organizacji, nawiązanie współpracy w ramach określonej struktury stosunków. Celem organizacji pracy jest uzyskanie jak najlepszego efekty zaplanowanych działań w przedsiębiorstwie. W efekcie organizowania powstają struktury systemów materialnych i społecznych.

Etap przywództwa i motywacji pracowników to przedostatni element zarządzania. Opiera się on na odpowiednim kierowaniu sztabem ludzi oraz sposobem identyfikowania ich z misją oraz celami firmy. Bardzo ważnym działaniem jest rekrutacja nowego personelu, który zostanie włączony do istniejącej struktury organizacyjnej firmy. Dobór nowej obsady jest poprzedzony projektowaniem stanowisk pracy tj. określeniem zakresu obowiązków pracownika na podstawie specjalizacji, relacji pomiędzy poszczególnymi szczeblami, zależności kierowniczych oraz rotacji między stanowiskami pracy. Ważnym elementem wchodzącym w skład kierowania będzie delegowanie, czyli proces polegający na rozkładzie władzy, przekazywaniu części swoich obowiązków i praw innym pracownikom.

Jeden z badaczy procesu zarządzania R. Katz wyróżnia trzy podstawowe rodzaje umiejętności kierowniczych: techniczne, społeczne i koncepcyjne.

1. Umiejętności techniczne to zdolność posługiwania się narzędziami, metodami i technologią określonej specjalności.

2. Umiejętności społeczne to zdolność współpracowania z innymi ludźmi, motywowanie oraz ich rozumienie, zarówno poszczególnych osób, jak i całych grup.

3. Umiejętności koncepcyjne polegają na postrzeganiu organizacji jako całość, formułowania celów i integrowania celów uczestników organizacji w jeden cel wspólny.

Końcową fazą zarządzania jest kontrola czyli proces dążący do zapewniania, aby stan rzeczywisty był zgodne z planami przyjętymi na początkowym etapie zarządzania. Jest to obserwacja i bieżące wprowadzanie zmian do bieżących działań dla ułatwienia realizacji celów przedsiębiorstwa.

Planowanie strategiczne ma nastawienie długookresowe. W praktyce planowanie w krajach wysokorozwiniętych jest to okres co najmniej czterech lat. Planowanie to obejmuje tzw. planowanie wstępne, które może być modyfikowane w określonych odstępach czasu. W planach perspektywicznych ustala się cele, jakie się chce realizować w dalszej perspektywie. Zadaniem planowania perspektywicznego jest:

- wyszukiwanie
- rozbudowanie
- i utrzymywanie elementów przewagi strategicznej w przedsiębiorstwie.

Przy planowaniu strategicznym powinny być uwzględnione następujące instrumenty:

- analizy portfelowe
- analiza potencjału
- cykl życia produktu
- krzywa doświadczeń
- a także chodzi tu o prognozy gospodarcze.

Drugim rodzajem jest planowanie operacyjne. Z reguły obejmuje jeden rok gospodarczy. W tych planach ustala się szczególne czynności, jakie w danym roku powinny być realizowane przez kierownictwo firmy, dyrekcję. Ponieważ to planowanie krótkookresowe, można szczegółowo określić wszystkie zadania i dane niezbędne do szczegółowego ustalenia tych zadań. W planach tych ustala się krótkookresowe cele i przedsięwzięcia konieczne do realizacji planów strategicznych przy zapewnieniu płynności finansowej danego przedsiębiorstwa. Najważniejszym elementem w kierowaniu i zarządzaniu jest kierowanie dwoma czynnikami wpływającymi na efektywność planów operacyjnych czy strategicznych, czyli płynnością i rentownością. Na rentowność mają wpływ nakłady i wyniki. Płynność środków określa różnicę między wpływami, a wydatkami.

W planowaniu strategicznym wyróżniać będziemy następujące fazy:

1. Określenie misji przedsiębiorstwa
2. Określenie celów strategicznych
3. Projektowanie i generowanie wariantów strategii
4. Dokonanie wyboru wariantu najbardziej optymalnego

5. Opracowanie warunków realizacji strategii.

Bardzo ważnym aspektem w planowaniu jest określenie następujących czynników:

1)Planowanie zaopatrzenia, któro obejmuje całość potrzeb dotyczących rodzajów, ilości i źródeł dostaw materiałowych oraz wielkości zapasów.
2)Planowanie zatrudnienia wraz z planowaniem płac, określa zapotrzebowanie na siłę roboczą, wielkość funduszu na wynagrodzenia, rezerwy czasu, problemy z wydajnością pracy.
3)Planowanie kosztów ma na celu ustalenie wielkości nakładów niezbędnych do wykonania planu rzeczowego, finansowego i do sprzedaży, a także wyznacza zadania dotyczące obniżki kosztów produkcji i całkowitych w stosunku do okresu bazowego.
4)Planowanie finansów dotyczy rentowności firmy, ustalanie wyniku finansowego przedsiębiorstwa oraz jego podział.

Obecnie w krajach o rozwiniętej gospodarce rynkowej, wysokim stopniu uprzemysłowienia tych gospodarek stosuje się w szerokim zakresie w planowaniu modele komputerowe, które umożliwiają stosowanie technik symulacyjnych. Ta technologia symulacyjna.

Występuje tu interakcja między planistą – człowiekiem, a komputerem – programem komputerowym. Pozwala ona w łatwy sposób uzyskać informacje o wszelkich skutkach analizowanych etapowo wariantów planu. Powstaje więc możliwość wyboru najbardziej opłacalnej opcji.

Kierowanie, sensu stricte, jest to wywołanie działania zgodnie z wolą kierującego. To konkretne działanie jest określone również jako:

- sformułowanie celu
- wyznaczenie ról w realizacji tych celów
- planowanie (operatywne, taktyczne, strategiczne).

17. Motywowanie w przedsiębiorstwie jako element zarządzania.

Istotnym aspektem kierowania jest motywowanie. Sprawa motywowania jest sprawą dość delikatną w zarządzaniu przedsiębiorstwem.

Motywowanie opiera w głównej mierze na:

- wyjaśnianiu
- przekonywaniu
- zachęcaniu

Motywowanie w zarządzaniu firmą opiera się w praktyce głównie na bodźcach materialnych. Jednak same bodźce materialne tu nie wystarczą – im wyższe potrzeby, tym trudniej jest je zaspokoić tylko pieniędzmi. Bodźce powinny winny być dobrane do posiadanych zachowań i potrzeb odczuwanych przez kierowanych. Muszą być adekwatne do znaczenia tych potrzeb oraz wysiłku, jaki ma włożyć motywowany, muszą być przewidywalne, muszą wystąpić we właściwym czasie. Podstawowym materialnym bodźcem w przedsiębiorstwie są płace.

Podstawowe funkcje płac, które spełniają w przedsiębiorstwie to:

- dochodowa
- kosztowa
- motywacyjna.

Spośród tych trzech funkcji, jako najważniejszą uznaje się funkcję dochodową i kosztową. Funkcja dochodowa zainteresowani są pracownicy reprezentowani przez związki zawodowe. Kosztową – przedsiębiorstwa, właściciele, menadżerowie – gdy funkcja własności jest oddzielona od funkcji zarządzania.

Występują dwie podstawowe formy płac:

- forma czasowa
- forma akordowa.

W pierwszym przypadku płaca zależy w głównej mierze od przepracowanego czasu pracy. W drugim przypadku mamy do czynienia z rozliczeniem czasu pracy na podstawie naturalnych jednostek. Płace akordowe były długo najsilniejszym motywem do zwiększenia ilości pracy i jej wydajności. Warunkiem ich stosowania jest jednak możliwość precyzyjnego pomiaru wyniku.

Znane są też formy czasowe, w których stawkę podstawową ustala się w zależności od oceny wyników pracy. Wśród pracowników umysłowych stosuje się zwykłe czasowe formy płacy. Silne motywowanie pracowników zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych w odniesieniu do zadań bieżących jest uważane za przyczynę zagrożeń przyszłości przedsiębiorstwa. Maksymalizacja zysku, który najczęściej uznawany jest za podstawowy cel przedsiębiorstwa, który zależy od bieżących procesów produkcyjnych, przychodów i kosztów może poprawić oszczędność przedsiębiorstwa na remontach, inwestycjach, wydatkach na postęp techniczny, co zwykle wykazuje spadek przedsiębiorstwa. Coraz częściej, więc w przedsiębiorstwach możemy się spotkać z takimi rozwiązaniami motywacyjnymi, które mają wpływ na maksymalizację jego wartości rynkowej w długim okresie czasu. Zwykle osiąga się to przez wypłatę premii w akcjach imiennych, których nie można sprzedać przez kilka lat. Zainteresowani zwykle zyskują wtedy dodatkowo na opodatkowaniu dochodów.

18. Controlling.

Controlling oznacza system kierowania przedsiębiorstwem. Controlling jest instrumentem zarządzania, który powinien wspierać dyrekcję i pracowników przy podejmowaniu decyzji. Porównując zamierzone cele ze stanem faktycznym wykrywa się w sprawozdaniach poszczególnych jednostek odchylenia od planu. Po wykryciu tych odchyleń dyrekcja powinna podjąć działania korygujące, aby osiągnąć zamierzone cele.

Zakres controllingu obejmuje:

- planowanie czyli ustalenie celów przedsiębiorstwa,
- kontrolę czyli porównanie stanu faktycznego z założeniami oraz analizę odchyleń,
- kierowanie czyli przeprowadzenie działań korygujących.

Zadania controllera polegają na:

- zdobyciu
- przetworzeniu
- prezentacji zewnętrznych i wewnętrznych danych w celu wypracowania odpowiednich decyzji

Controller musi wprowadzić do przedsiębiorstwa system planowania i kontroli, który jest zorientowany na osiągnięcie konkretnych wyników. W procesach tych biorą udział wszyscy pracownicy przedsiębiorstwa.

Controller musi ogólnie posiadać osobowość i wykształcenie, które pozwoli mu sprostać zawodowym wymaganiom, powinien umieć jasno rozpoznawać i starannie analizować zależności ekonomiczne, identyfikować problemy we współpracy z dyrekcją oraz kadrą kierowniczą przedsiębiorstwa. Controller powinien znajdować się w takim miejscu hierarchii organizacyjnej, aby mógł spełniać swoje zadania najskuteczniej. Zasadniczo powinien zajmować wysoką pozycję w przedsiębiorstwie. W większych przedsiębiorstwach controllerem jest jeden z członków zarządu.

W małych przedsiębiorstwach stanowisko controllera może pełnić kierownik finansów i rachunkowości. Poza tymi dwoma pozycjami możemy jeszcze wyróżnić controllera

z zewnątrz. Wiele małych i średnich przedsiębiorstw nie ma odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, którzy mogliby się zająć controllingiem. Można wtedy zatrudnić specjalistę spoza przedsiębiorstwa na stanowisku doradcy, który wprowadzi i rozwinie controlling. Controller z zewnątrz szkoli dyrekcję przedsiębiorstwa i pracowników podczas wstępnej fazy swojej pracy aż do momentu, gdy sami będą w stanie przejąć zadania controllera.

19. Przepisy BHP.

Do szczegółowych obowiązków pracodawcy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy miedzy innymi należy:

- ocenianie i dokumentowanie ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz stosowanie niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko, a także informowanie pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami
- przeprowadzanie, na swój koszt, badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrowanie i przechowywanie wyników tych badań i pomiarów oraz udostępnianie ich pracownikom
- poddawanie badaniom lekarskim wstępnym, okresowym i kontrolnym odpowiednio osób przyjmowanych do pracy i pracowników oraz przestrzeganie zakazu dopuszczenia do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku
- zapewnienie pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednich posiłków i napojów, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych
- systematyczne analizowanie przyczyn wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie wyników tych analiz stosowanie właściwych środków zapobiegawczych
- zapewnienie przeszkolenia pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenia okresowych szkoleń w tym zakresie
- odbycie przez pracodawcę szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nim obowiązków; szkolenie to powinno być okresowo powtarzane
- dostarczanie pracownikom, nieodpłatnie, środków ochrony indywidualnej, zabezpieczających przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informowanie ich o sposobach posługiwania się tymi środkami
- dostarczanie pracownikom nieodpłatnie odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania określone w Polskich Normach:

– jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
– ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy

- w przypadku zatrudniania więcej niż 100 pracowników – utworzenie służby bhp, pełniącej funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a w przypadku zatrudniania do 100 pracowników powierzenie wykonywania zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy lub - w przypadku braku kompetentnych pracowników - specjalistom spoza zakładu pracy. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:
  1. zatrudnia do 10 pracowników albo
  2. zatrudnia do 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych
- konsultowanie z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczących:
- w przypadku zatrudnienia więcej niż 250 pracowników – powołanie komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, jako organu doradczego i opiniodawczego pracodawcy konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy mogą odbywać się w ramach tej komisji
- przestrzeganie zakazu zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia oraz zakazu zatrudniania młodocianych przy pracach im wzbronionych

20. Umowy o prace.

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Kodeks pracy wyróżnia następujące podstawowe rodzaje umów o pracę:
- umowa na okres próbny,
- umowa na czas określony,
- umowa na czas nieokreślony,
- umowa na czas wykonania określonej pracy.

Umowa na okres próbny może poprzedzać zawarcie pozostałych umów. Nie może ona przekroczyć trzech miesięcy. Umowa na czas określony może być zawarta w celu zastąpienia pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, na czas tej nieobecności. Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca.

Kodeks stanowi, że umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie i określać strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

* rodzaj pracy,
* miejsce wykonywania pracy,
* wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
* wymiar czasu pracy,
* termin rozpoczęcia pracy.

Formy umów

Atrakcyjną dla pracodawcy formą zatrudnienia pracowników, jest umowa zlecenia. Pomimo, że pracodawca przy umowie zlecenia zobowiązany jest do odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne czy przestrzegania przepisów BHP, to jednak ma on swobodę w zakresie regulacji czasu pracy czy rozwiązania samej umowy. Należy jednak pamiętać, że zawarcie umowy zlecenia w celu obejścia przepisów prawa pracy, a więc zamiast umowy o pracę, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. Ponadto, praca świadczona w stałych godzinach, podporządkowana pracodawcy może być, w pewnych sytuacjach, uznana za pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy, ze wszystkimi tego konsekwencjami prawnymi dla pracodawcy. Umowa zlecenia jest umową cywilnoprawną uregulowaną w Kodeksie Cywilnym. Z uwagi na fakt, że do tej umowy nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy osobie wykonującej zlecenie przysługują tylko takie prawa jakie bezpośrednio wynikają z treści umowy. Stronami umowy zlecenia mogą być dowolne osoby fizyczne lub osoby prawne (pod warunkiem posiadania zdolności do czynności prawnych). Stronami umowy zlecenia są przyjmujący zlecenie (Zleceniobiorca), który zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej oraz dający zlecenie (Zleceniodawca).

Elementy umowy zlecenia

Strony mają możliwość swobodnego ustalenia terminu i miejsca wykonania przedmiotu umowy, w przeciwieństwie do umowy o pracę gdzie miejsce i czas wykonania pracy ustala pracodawca. W ramach umowy zlecenia praca (zlecenie) może być świadczona odpłatnie lub nieodpłatnie. Istnieje jednak domniemanie, że zleceniobiorcy za wykonana pracę przysługuje wynagrodzenie. W przypadku braku wskazania w umowie wysokości wynagrodzenia czy taryfy na podstawie której wynagrodzenie będzie obliczane, zleceniobiorca może żądać wynagrodzenia, które będzie odpowiadać wykonanej przez niego pracy. Zasadniczo wynagrodzenie wypłacane jest po wykonaniu przez zleceniobiorcę zlecenia, ale nie ma przeszkód prawnych do zapisania w umowie innego terminu wypłaty ekwiwalentu pieniężnego. Pamięć jednak należy, że w przypadku nieodpłatności świadczonej w ramach zlecenia pracy, należy takie postanowienie wyraźnie zapisać w umowie.

Ponieważ do umów zleceń nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy lecz kodeksu cywilnego zleceniobiorcy nie przysługują uprawnienia pracownicze jak prawo do urlopu wypoczynkowego czy innych przerw w pracy. Takie uprawnienia mogą jednak przysługiwać wykonawcy zlecenia, gdy zapisano je w umowie.

Składki ZUS w umowie zlecenia.

Zleceniodawca jest zobowiązany do odprowadzenia składek ZUS, jeśli umowa zlecenia zostaje zawarta z obecnym pracownikiem lub z osobą, która nie ma żadnego innego tytułu rodzącego obowiązek ubezpieczenia. W przypadku zawarcia umowy z własnym pracownikiem, pracodawca ma obowiązek sumowania przychodów pracownika należnych z obu umów oraz obliczania składek od łącznej kwoty przychodów pracownika (zleceniobiorcy).

Jeżeli natomiast umowę zawarto z osobą, która nie jest ubezpieczona z innego tytułu, to składka na ubezpieczenie emerytalno-rentowe jest obowiązkowa, natomiast w przypadku ubezpieczenia chorobowego - dobrowolna. Ubezpieczeniu wypadkowemu dana osoba podlega obowiązkowo, w przypadku gdy świadczenie wykonywane jest w siedzibie lub w miejscu prowadzenia działalności przez Zleceniodawcę. Bez względu ma miejsce wykonywania pracy objęcie ubezpieczeniem zdrowotnym jest obowiązkowe.

Umowa o dzieło

Umowa o dzieło stanowi atrakcyjną formę zatrudnienia zarówno dla pracowników jak i pracodawców z wielu względów:

- nie są od tej umowy odprowadzane składki ZUS

- bez względu na wydatki ponoszone przez przez zatrudnionego koszt uzyskania przychodu wynosi minimum 20%

Warto zwrócić uwagę czy czynnikiem decydującym który odróżnia umowę o dzieło od umowy o pracę czy też umowy zlecenie nie jest nazwa lecz treść. Zgodnie z definicją : przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania

określonego dzieła**.** Widać tu wyraźnie na czym polega różnica w stosunku do umowy o pracę gdzie mamy do czynienia z pracą określonego rodzaju wykonywaną w miejscu i czasie wyznaczonym pracodawcę i pod jego kierownictwem.

Głównym czynnikiem który musi zaistnieć w praktyce by uniknąć zakwalifikowania umowy o dzieło jako umowy o pracę jest samodzielność przejawiająca się jako brak kierownictwa oraz wyznaczonego miejsca i czasu wykonywania pracy. Niespełnienie któregokolwiek z tych warunków spowoduje zakwalifikowanie umowy o dzieło jako umowy o pracę.

Zatrudnienie na czas nieokreślony

Innym typowym w Polsce zatrudnieniem jest zatrudnienie na czas nieokreślony, a więc forma bezterminowa. Problemem tego rodzaju zatrudnienia jest ustalenie sztywnych okresów wypowiadania umów. Motywem takiego uregulowania tych kwestii jest chęć ochrony trwałości stosunków pracy. Dodatkowo kodeks pracy ustanawia szereg regulacji prawnych nakładających na pracodawcę dodatkowe ograniczenia w zakresie stosowania przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy.

W stosunku do niektórych pracowników, a także w razie zaistnienia szczególnych okoliczności, przepisy kodeksowe wprowadzają wzmożoną ochronę trwałości stosunku pracy. Szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy podlegają np. kobiety w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Ochrona ta polega na całkowitym zakazie wypowiedzenia.

Elastyczne formy zatrudnienia

Zainteresowania bardziej elastycznymi formami zatrudnienia po stronie pracodawców, powoduje wzrost znaczenia umów terminowych**.** Stwarzają one wiele dogodności natury organizacyjnej. Niestety dla pracowników, pracodawcy zatrudniający w ten sposób pracowników dysponują dużo większą swobodą rozwiązania umowy o pracę. W tym przypadku pracodawca nie ma obowiązku uzasadniania decyzji o rozwiązaniu takiej umowy.

Zatrudnienie terminowe polega na zawarciu przez pracodawcę oraz pracownika terminowej umowy o pracę. Cechą wspólną tego rodzaju umów jest ograniczenie przez strony stosunku pracy okresu zatrudnienia.

Umowa na czas określony

Zawieranie umów na czas określony powinno mieć uzasadnienie nie tylko ekonomiczne, ale i społeczne. Z założenia umowa na czas określony ma obowiązek umożliwić pracodawcy krótkotrwałe zatrudnienie pracownika, w sytuacji zwiększonego zapotrzebowania na rynku pracy. Poprzez brak konieczności trwałego związania z pracownikiem, ma za zadanie umożliwić wykorzystanie nawet krótkotrwałych możliwości aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych czy wchodzących dopiero na rynek pracy.

Elementem odróżniającym umowę o pracę na czas określony od typowego zatrudnienia na czas nieokreślony są kwestie zakończenia stosunku pracy powstałego na jej podstawie pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Umowa na czas określony co do zasady rozwiązuje się z upływem terminu, na jaki została zawarta. Dla wygaśnięcia nie wymaga dodatkowego oświadczenia woli żadnej ze stron. Może być też rozwiązana na skutek porozumienia stron.

Problem nadużywania tego rodzaju zatrudnienia wynikający z faktu iż pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony jest pozbawiony stabilizacji stosunku pracy i innych uprawnień związanych ze stałym zatrudnieniem.

Umowa na czas wykonania określonej pracy

To rodzaj umowy o pracę zawierany na czas wykonania określonej pracy. Jest zawierana w przypadku, kiedy strony nie są w stanie określić czasu, jaki jest niezbędny do wykonania określonej pracy. Czas na jaki zawarta jest ta umowa jest więc określony pośrednio, poprzez określenie zadania na czas wykonania którego zatrudnia się danego pracownika. Niewątpliwie określenie w ten sposób celu zawarcia umowy upodabnia ją do umowy o dzieło, jednak z uwagi na inne cechy w dalszym ciągu jest to zatrudnienie pracownicze. Umowa na czas wykonania określonej pracy co do zasady rozwiązuje się w momencie wykonania zadania. Może jednak zostać rozwiązana za porozumieniem stron, a także w drodze zastosowania dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Umowa na okres próbny

Pracodawca zatrudniając pracownika ponosi ryzyko osobowe. Jego zadaniem jest minimalizacja ryzyka w związku ze skutkami niewłaściwego wykonywania pracy przez pracownika. Aby uniknąć niewłaściwego doboru pracownika dysponuje całą paletą możliwości weryfikacji jego przydatności. Jedna z takich opcji jest zatrudnienie na czas próbny, które jest doskonałym narzędziem pozwalającym zminimalizować to ryzyko. Celem wprowadzenia umowy na okres próbny jest sprawdzenie kwalifikacji i umiejętności pracownika do zajmowanego stanowiska przed nawiązaniem właściwego zatrudnienia. Umowa na okres próbny może poprzedzać umowę o pracę każdego rodzaju, także umowę terminową. Warte podkreślenia jest to, iż pracodawca tylko raz może zawrzeć taką umowę z danym pracownikiem. Natomiast kolejną taką umowę te same podmioty mogą zawrzeć jedynie w przypadku zmiany stanowiska pracy. Jest to zasadne z uwagi na fakt iż objęcie nowego stanowiska może się wiązać z koniecznością sprawdzenia predyspozycji.

Maksymalny czas długości zawarcia takiej umowy wynosi trzy miesiące, nie mniej jednak strony mogą ustanowić krótszy okres próbny. Z chwilą nadejścia terminu, na który została zawarta, umowa rozwiązuje się samoczynnie. Istnieje możliwość przedłużenia umowę na okres próbny, jednak łączny czas trwania nie może być dłuższy niż trzy miesiące. Umowa na okres próbny może być rozwiązana za porozumieniem stron, bez wypowiedzenia i za wypowiedzeniem przez każdą ze stron. Długość okresu wypowiedzenia zależy od długości trwania umowy.

Rozwiązanie umowy o pracę

Rozwiązanie zawartej umowy o pracę może nastąpić:

- za porozumieniem stron
- za wypowiedzeniem
- z upływem czasu, na który została zawarta
- z dniem ukończenia pracy, dla której została zawarta
- bez zachowania okresu wypowiedzenia (za ciężkie naruszenia obowiązków pracowniczych, popełnienie przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie, zawinionej przez pracownika utraty uprawnień).

21. Instytucje otoczenia rynku pracy oraz elementy wpływające na bieżące zarządzanie firmą.

Państwowa Inspekcja Pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) jest instytucją podległą Sejmowi powołaną do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Bezpośredni nadzór nad nią sprawuje Rada Ochrony Pracy, powołana przez marszałka Sejmu. PIP kieruje, powoływany przez marszałka Sejmu, główny inspektor pracy. Inspekcję tworzy: Główny Inspektorat Pracy, 16 okręgowych inspektoratów pracy (każdy z nich obejmuje jedno województwo) oraz działający w ramach terytorialnej właściwości – inspektorzy pracy. W strukturze okręgowych inspektoratów funkcjonują 42 oddziały. Pracownicy PIP mają prawo przeprowadzania kontroli wobec podmiotów, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy (umowa o pracę, umowa o dzieło lub zlecenie). Inspektorzy PIP są uprawnieni do przeprowadzania bez uprzedzenia o każdej porze dnia i nocy. Jednostki PIP udzielają bezpłatnie porad w zakresie prawa pracy i przepisów BHP.

Sądy pracy.

Sądy pracy maja za zadanie rozstrzygać spory z zakresu stosunku pracy. Sądy pracy pierwszej instancji są tworzone jako wydziały sądów rejonowych, pod nazwami: wydział pracy lub wydział pracy i ubezpieczeń społecznych. Sądy pracy drugiej instancji istnieją jako wydziały sądów okręgowych, (w niektórych sądach wyodrębniono wydziały rozstrzygające tylko sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych) pod nazwami: wydział pracy, wydział ubezpieczeń społecznych lub wydział pracy i ubezpieczeń społecznych.

Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik ze względu na wiek lub niepełnosprawność był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium

lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na wiek lub niepełnosprawność.

Przejawem dyskryminowania pracowników są także:

1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).
3) niezatrudnianiu pracownika z powodu jego wieku lub niepełnosprawności, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że są one rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
4) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na wiek lub niepełnosprawność,
5) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na niepełnosprawność,
6) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

Odszkodowanie.

Odszkodowanie jest orzekane przez sąd pracy. Przy ustalaniu odszkodowania należałoby brać pod uwagę wszystkie okoliczności naruszenia zasady równego traktowania w pracy, w tym zwłaszcza rodzaj i intensywność działania dyskryminacyjnego oraz jego skutki. W Kodeksie pracy określono najniższą wysokość odszkodowania tj. na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego corocznie na zasadach określonych

w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę; przepisy nie wskazują natomiast górnej granicy odszkodowania.

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oznacza zarówno wystąpienie na drogę sądową, jak i inny sposób przeciwstawiania się dyskryminacji. Przepisy Kodeksu pracy gwarantują każdemu pracownikowi, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, niezbędną ochronę przed zwolnieniem lub jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem w następstwie działań mających na celu egzekwowanie zasady równego traktowania.

Rozkłady czasu pracy pracownika.

To, jakie systemy czasu pracy są stosowane u pracodawcy, powinno wynikać z przepisów wewnątrzzakładowych obowiązujących u tego pracodawcy, tj. z układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy albo z obwieszczenia. Wyjątkami są: system skróconego tygodnia pracy oraz system tzw. weekendowego czasu pracy – mogą być one stosowane do pracownika tylko na podstawie umowy o pracę.

W ramach systemów czasu pracy, pracodawca może stosować wobec pracowników różne rozkłady czasu pracy, które także powinny być ustalone w przepisach wewnątrzzakładowych obowiązujących u pracodawcy. Bez względu na stosowany system czasu pracy dopuszczalna jest praca zmianowa, a ustalenie rozkładów czasu pracy w ramach pracy zmianowej może być różne. Nie ma w tym zakresie praktycznie żadnych ograniczeń, poza tym, że nie każdy pracownik może być zatrudniany w porze nocnej. W porze nocnej nie wolno bowiem zatrudniać pracownic w ciąży oraz młodocianych – jest to zakaz bezwzględny. Natomiast pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno zatrudniać w porze nocnej bez jego zgody.

Nie wszyscy pracownicy muszą jednak pracować w rozkładach czasu pracy wynikających z przepisów wewnątrzzakładowych. Na pisemny wniosek pracownika, pracodawca może bowiem ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, w którym pracownik jest zatrudniony.

Podstawowe obowiązki pracownika.

Podstawowe obowiązki pracownika wynikają z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności:

- wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,
- dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
- poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
- współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zobowiązania pracodawcy wobec pracownika.

Pracodawca szczególnie jest obowiązany:

• organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
• zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
• reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,
• zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,
• uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,
• zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
• zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

22. Likwidacja działalności gospodarczej

Likwidacja jednoosobowej działalności gospodarczej rozpoczynamy od złożenia wniosku CEIDG-1 z informacją o likwidacji firmy. Formularz ten trzeba złożyć najpóźniej w terminie 7 dni od daty na nim zamieszczonej. Przedsiębiorca ma do wyboru 3 możliwości. Sposób tradycyjny polega na złożeniu formularza w odpowiednim urzędzie miasta lub gminy. Drugi sposób to przesłanie wniosku przez stronę internetową www.ceidg.gov.pl, dla przedsiębiorców posiadających podpis elektroniczny lub profil zaufany. Ostatnia możliwość, to przesłanie CEIDG-1 pocztą. W tym przypadku należy pamiętać żeby podpis przedsiębiorcy na wniosku był poświadczony przez notariusza.

Złożenie formularza CEIDG-1 z informacją o likwidacji działalności stanowi jednocześnie powiadomienie o tym fakcie urzędu skarbowego i służy też wykreśleniu z rejestru REGON. Przy czym, jeśli przedsiębiorca jest płatnikiem VAT-u, składa też dokument VAT-Z (o tym poniżej). Do ZUS-u natomiast trzeba samodzielnie złożyć formularz ZUS ZWUA, którym wyrejestrowuje się ubezpieczonego. W przypadku, gdy przedsiębiorca był czynnym płatnikiem VAT-u, zamykając firmę musi przygotować spis z natury, czyli tzw. remanent likwidacyjny. Nie ma tego obowiązku, jeśli korzystał ze zwolnienia z VAT-u. Nie istnieje formularz do sporządzania spisu z natury, więc jego forma zależy od przedsiębiorcy, przy czym musi zawierać określone w przepisach dane. Trzeba pamiętać, aby na co najmniej 7 dni przed datą rozpoczęcia spisu, pisemnie poinformować o zamiarze jego przeprowadzenia naczelnika właściwego urzędu skarbowego.

Spis z natury to po prostu wykaz majątku firmy. Należy w nim umieścić środki trwałe, w tym wyposażenie, czyli składniki majątku przeznaczone do użytkowania dłużej niż rok i o wartości początkowej ponad 3,5 tys. zł (np. samochód firmowy, komputer, itp.). Nie trzeba spisywać tańszych rzeczy, jak np. telefon komórkowy. Ponadto, jeśli firma zajmowała się produkcją lub handlem, w remanencie trzeba uwzględnić zarówno towary, surowce, jak i produkty. W pierwszym i drugim przypadku zapisujemy cenę nabycia netto, w trzecim – koszt wyprodukowania. Przygotowanie spisu z natury pozwala ustalić wartość towarów i innych elementów majątku firmy od których trzeba zapłacić VAT. Kwotę podatku wynikającą z remanentu uwzględnia się w ostatniej składanej deklaracji VAT.

Gdy na ostatniej deklaracji pojawi się nadpłata VAT-u, trzeba wystosować do urzędu skarbowego prośbę o zwrot. Najwygodniej jest wskazać rachunek bankowy, na który urząd przeleje środki w ciągu 60 dni od daty złożenia deklaracji. Razem z deklaracją do naczelnika właściwego urzędu skarbowego składa się oświadczenie o przeprowadzeniu wspomnianego spisu z natury. Dodatkowo, należy również poinformować urząd skarbowy o zakończeniu działalności gospodarczej na formularzu VAT-Z, w terminie 7 dni od momentu likwidacji naszej firmy.

Do celów podatku dochodowego, trzeba sporządzić kolejny wykaz składników majątku firmy, przy czym podobnie jak w przypadku rozliczania VAT-u – nie trzeba w nim ujmować zakupów o wartości niższej niż 3,5 tys. zł. W przypadku firmy handlowej lub produkcyjnej, do spisu trzeba dołączyć towary, materiały, surowce i gotowe wyroby.

Spisu składników majątku nie przekazuje się do żadnego urzędu – pozostaje on jako dokumentacja zlikwidowanej firmy i trzeba go przechowywać.

W prawidłowo sporządzonym wykazie powinny znaleźć się następujące informacje:

- nazwa składnika majątku, data zakupu i wartość początkowa,
- kwota wydatków poniesionych na zakup i kwota wydatków zaliczonych do kosztów uzyskania przychodu,
- w przypadku środka trwałego – metoda amortyzacji i suma odpisów amortyzacyjnych.

Po dokonaniu spisu z natury i opisanego powyżej wykazu składników majątku, były przedsiębiorca nie musi dodatkowo płacić VAT-u, sprzedając później mienie zamkniętej firmy (nawet jeśli nie ujął danego zakupu w spisie z natury). Jest to już prywatna własność przedsiębiorcy. Aby zamknąć KPiR, trzeba sporządzić analogiczny spis z natury, jak w przypadku końcowego rozliczenia VAT-u, z tym że bez środków trwałych. Wyceny należy dokonać według cen zakupu.

W dniu zakończenia działalności gospodarczej trzeba dokonać podsumowania zapisów w podatkowej księdze przychodów i rozchodów oraz ująć w niej wartość spisu z natury. Po podliczeniu KPiR otrzymamy finalny dochód z prowadzenia działalności gospodarczej, od którego należy zapłacić podatek dochodowy. Wyliczoną kwotę podatku trzeba wpłacić do 20-tego dnia miesiąca następującego po miesiącu (lub kwartale), w którym firma została zamknięta.

Oczywiście, dochody z zamkniętej działalności gospodarczej należy też ująć w rozliczeniu PIT rocznym.

Zawieszenie działalności gospodarczej.

Jeżeli przedsiębiorca nie zatrudnia pracowników, to bez względu na to, w jakiej formie jest prowadzona działalność, ma prawo ją zawiesić na maksymalnie 2 lata. Obecnie procedura zgłoszenia zawieszenia jest prosta i dla jednoosobowych przedsiębiorców odbywa się poprzez złożenie wniosku w CEIDG. Taki wniosek można złożyć m.in. za pośrednictwem Internetu. Podstawową przesłanką umożliwiającą dokonanie zawieszenia jest konieczność niezatrudniania w momencie zawieszenia pracowników. Przy czym przez przedsiębiorcę niezatrudniającego pracowników należy rozumieć przedsiębiorcę, który nie nawiązał stosunku pracy z pracownikami, w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.). Stosownie do art. 2 tej ustawy pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Osoba zatrudniona jest osobą pozostającą w stosunku pracy i tym samym jest stroną tego stosunku. Warto też pamiętać, iż np. pozostawanie przez pracownika na zwolnieniu lekarskim czy urlopie wychowawczym nie powoduje ustania takiego stosunku, a co za tym idzie, przedsiębiorca nie ma prawnej możliwości skorzystania z instytucji zawieszenia. Osoby wykonujące pracę w ramach innego stosunku prawnego (np. na podstawie umowy zlecenia) nie są pracownikami i ich współpraca z przedsiębiorcą nie zamyka mu drogi do zawieszenia działalności firmy.

Zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej oraz wznowienie działalności firmy następuje na wniosek przedsiębiorcy. Jednoosobowi przedsiębiorcy wpisani do CEIDG dokonują zgłoszenia na formularzu CEID-1 (on-line bądź w wybranym urzędzie gminy).

Okres zawieszenia rozpoczyna się od dnia wskazanego przez przedsiębiorcę we wniosku (przy czym nie może być to wcześniejszy dzień niż dzień złożenia wniosku, może być natomiast późniejszy). Zawieszenie trwa do dnia złożenia przez przedsiębiorcę wniosku o wznowienie wykonywania działalności gospodarczej lub do dnia wskazanego w tym wniosku, który nie może być wcześniejszy niż dzień złożenia wniosku. W stosunku do zobowiązań o charakterze publicznoprawnym zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej wywiera skutki prawne od

dnia, w którym rozpoczyna się zawieszenie i trwa do dnia poprzedzającego dzień wznowienia działalności.

Zgłaszanie informacji o zawieszeniu oraz o wznowieniu działalności firmy w przypadku przedsiębiorców podlegających obowiązkowi wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego następuje na podstawie przepisów o Krajowym Rejestrze Sądowym.

23. Innowacyjne przykłady działalności gospodarczej realizowanej na obszarach wiejskich.

Azalia Lux

Azalia Lux to luksusowy kompleks położony w Węgierskiej Górce, koło Żywca. Inicjatywa ta ma charakter rodzinny. W przedsięwzięcie zaangażowane są dwa pokolenia : rodzice i dorosłe już dzieci. Dzięki współpracy ze szkołami młodzi ludzie mogą tu uczyć się zawodu i podnosić swoje kwalifikacje. Realizacja przedsięwzięcia umożliwiła dodatkowe zatrudnienie 5 osób, wybudowanie restauracji „ARTERIA", zatrudnienie uczniów na praktyki zawodowe oraz stażystów. Przedsięwzięcie zostało zrealizowane z działania „Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw" PROW 2007-2013. Ośrodek usytuowany w sercu Beskidów ma do zaoferowania 20 komfortowo i elegancko wyposażonych pokojów, nowoczesną salę konferencyjną, szałas na imprezy plenerowe oraz kawiarnię. Każdy z jedno, dwu i trzyosobowych pokoi wyposażony jest w łazienkę, WC, lodówkę, TV, telefon oraz dostęp do Internetu. Bardzo ciekawym rozwiązaniem jest szałas. Stanowi on miejsce do organizacji imprez na świeżym powietrzu. Muzyka góralska, dużo zieleni, widoki na góry umożliwiają przygotowanie niezapomnianej biesiady. W szałasie można pomieścić ponad 120 osób. Uczestnicy imprezy w szałasie mają do dyspozycji miejsce do tańczenia, palenisko oraz grill. Na terenie obiektu znajduje się jeszcze jedno miejsce do organizacji imprez plenerowych. Jest to miejsce nie zadaszone, gdzie można organizować grille, ogniska, pieczenie prosiaka, itd.

Lokalizacja „Azalia Lux" umożliwia łatwe dotarcie do turystycznych atrakcji Kotliny Żywieckiej. Obok kompleksu zlokalizowany jest basen kryty. Kilkaset metrów od ośrodka turyści mogą zaś skorzystać z basenu otwartego. Możliwa jest turystyka piesza, z przewodnikiem m.in. na Baranią Górę czy Rysiankę. Na obszarze tym zlokalizowanych jest wiele ścieżek rowerowych o różnym stopniu trudności. Niewątpliwą zaletą lokalizacji ośrodka jest bliskość Słowacji. Z Węgierskiej

Górki można autokarem pojechać na baseny termalne w Liptowskim Mikulaszu, Bessanovej, Rajeckich Teplicach, odwiedzić Jaskinie Demianowskie zamek w Stresznie czy zamek Orawski. Autokarem nie trzeba jechać jednak za granice, by móc zobaczyć „moc atrakcji". Będąc w Węgierskiej Górce warto zaglądnąć do zamku w Pszczynie czy do Oświęcimia. Dla amatorów złotego trunku z pewnością ciekawa będzie wizyta w Muzeum Browaru Żywieckiego w Żywcu.

Bojarski Gościniec

Obiekt gastronomiczno – noclegowy „Bojarski Gościniec to inicjatywa pana Eugeniusza Ostapczuka. Znajduje się on w malowniczo położonej na skraju Puszczy Białowieskiej wsi Narewka, niewielkiej miejscowości o ciekawej architekturze i pięknych walorach wypoczynkowych i krajobrazowych. Bojarski Gościniec to nie pierwsza działalność gospodarcza pana Ostapczuka. Jego dotychczasowa działalność polegała na instalacji centralnych odkurzaczy. Obiekt „Bojarski Gościniec" został oddany do użytku 27.12.2010 r. Działalność została sfinansowana ze środków własnych, kredytu oraz dotacji PROW, w ramach działania „Różnicowanie w kierunku działalności nierolniczej". Obiekt dysponuje kotłownią wyposażoną w kocioł i urządzenie podające opał w formie zrębków, trocin, pelletu lub niepełnowartościowego zboża. System ogrzewania ciepłej wody wspomagany jest kolektorami słonecznymi. Pan Ostapczuk w najbliższym czasie planuje realizację bardzo ciekawej inicjatywy. Zamierza bowiem przenieść carski dworzec z 1902 roku na teren gościńca i wykorzystać go jako atrakcję turystyczną.

Gościniec ma do dyspozycji 14 miejsc noclegowych i 12 miejsc w domku wolnostojącym W skład oferty Bojarskiego Gościńca wchodzi sala konsumpcyjna na 120 miejsc, która jest otwarta przez cały rok natomiast w okresie letnim dodatkowo do dyspozycji jest duży taras na około 60 osób.

Z tego właśnie miejsca rozciąga się przepiękny widok na rzekę, dziewicze łąki oraz zieleń Puszczy Białowieskiej.

Bojarski Gościniec oferuje swoim gościom wynajem rowerów, dzięki którym można w miarę szybko zwiedzić całą malowniczą okolice. Ponadto, Gościniec jako jedyny w tamtym rejonie organizuje spływy kajakowe przez Puszczę Białowieską.

„Chmielnik Zdrój”

Firma „Chmielnik Zdrój” została założona w 1995 roku. Przedsiębiorstwo jest dostawcą wody źródlanej „Alfred”, napojów owocowych i innych produktów naturalnych, takich jak miody, warzywa, owoce, wyroby zbożowe. Wszystkie półprodukty potrzebne do wytworzenia końcowego produktu pochodzą z Doliny Strugu – mikroregionu położonego w centralnej części Podkarpacia, obejmującego cztery rolnicze gminy usytuowane nad brzegami rzeczki Strug. Firma Chmielnik Zdrój aktywnie działa na polu społecznym wspierając działalność Towarzystwa Przeciwdziałania Uzależnieniom „Trzeźwa Gmina”. Oferuje ona miejsca pracy osobom wychodzącym z alkoholizmu, które przebyły terapię i szkolenie w ramach współrealizowanego przez firmę programu społecznego.

„Chmielnik Zdrój” wszystkie swoje produkty dostarcza własnym transportem. Głównym produktem przedsiębiorstwa jest woda mineralna. Z naturalnie czystych okolic Chmielnika, z ponad 60 m pod ziemią czerpana jest krystalicznie czysta woda źródlana. Następnie jest ona butelkowana i przewożona do domów klientów.

Naturalne produkty pochodzenia roślinnego jak : ziemniaki, marchew, pietruszka, cebula, dzięki dostarczaniu ich bezpośrednio od producenta do domów i pominięciu w ten sposób pośredników, są sprzedawane w bardzo konkurencyjnych cenach oraz zachowują swoja świeżość. Firma posiada bowiem odpowiednie pomieszczenia pozwalające przechowywać warzywa bez utraty cennych witamin. Z roku na rok asortyment dostarczanych

warzywa wzbogaca się o coraz to nowe odmiany. W niedługim czasie \planowana jest rozbudowa zasobów firmy o własną piekarnię pieczywa oraz masarnię mięsa.

„Dar Ogrodu” Dariusz Jezierski

Firma „Dar Ogrodu” zajmuje się usługowym tłoczeniem soków, nie zawierających konserwantów, cukru i dodatkowej wody. Przedsiębiorstwo wykonuje też własnych bądź też dostarczonych przez klienta owoców. Soki pakowane są w woreczki typu bag-in-box o poj. 3l i 5l, można również w firmie zakupić kartony. Aby wytłoczyć sok ze swoich owoców wystarczy dostarczyć minimum 50 kg jabłek, gruszek, aronii czy innych owoców. Ponadto przedsiębiorstwo zajmuje się również sprzedażą szerokiej gamy urządzeń do produkcji soku z owoców. Historia firmy Dar Ogrodu zaczyna się o wiele wcześniej przed jej zarejestrowaniem. Rodzina Jezierskich w Wielkopolsce była znana od dawna z przetwórstwa spożywczego. Po powstaniu styczniowym pan Józef Jezierski osiedlił się wraz z żoną Władysławą w Brudzewie (powiat turecki, województwo wielkopolskie), a wraz z nim przeniosła się tutaj tradycja tłoczenia soku. Jego córka Felicja podtrzymywała tradycję tłoczenia i pasteryzacji soku na potrzeby swojej rodziny. Wszyscy byli zachwyceni jego smakiem, Wówczas jego ojciec, chcąc usprawnić pracę, kupił małą prasę do tłoczenia soku, którą przechowywana jest do dziś jako pamiątka rodzinna.

Ojciec pana Dariusza, kiedy był w Niemczech, w Lörach, pracował przy profesjonalnej produkcji tłoczonego soku z jabłek. Po powrocie z wysiedlenia marzył, żeby produkować taki sok na szeroką skalę w Polsce. Pan Dariusz postanowił, że spełni marzenie swojego ojca i uruchomi w Polsce tłocznię soku. Pierwsze próby zrealizowania marzenia ojca pan Jezierski podjął pod koniec lat 80. W międzyczasie kupił włoską maszynę do miażdżenia jabłek i węgierską prasę ręczną. Firma produkowała dzięki niej już duże ilości soku. W 2008 roku pan Dariusz wyjechał z synem do Niemiec i Austrii, aby przekonać się jak obecnie funkcjonuje temat tłoczenia owoców na zachodzie Europy.

Tam zainteresował ich pomysł usługowego tłoczenia soku, który postanowili przenieść na polski grunt. Spostrzegli, że jabłka czy gruszki, które rosną w przydomowych ogrodach są często albo sprzedawane za niewielkie pieniądze, albo wręcz marnowane, natomiast ich właściciele kupują potem nienaturalne soki w supermarkecie. W ten sposób „Dar Ogrodu" stał się pierwszą w Polsce firmą posiadającą mobilną technologię do produkcji soku. Dzięki temu może ona łatwiej dotrzeć do konsumentów w wielu miejscach w kraju. Pasteryzacja przeprowadzana jest w nowoczesnym pasteryzatorze, którego celem jest spasteryzowanie soku w sposób zapewniający zachowanie jak najwyższych walorów odżywczych i zdrowotnych oraz naturalnych walorów smakowych. Stosowana w firmie technologia to bowiem połączenie najnowocześniejszych osiągnięć techniki w dziedzinie obróbki owoców z mobilnością. Firma umożliwia każdemu zobaczenie na własne oczy jak wygląda proces tłoczenia soku oraz jego pasteryzacja i pakowanie.

Odrolnika.pl

Projekt odrolnika.pl jest tworzony i realizowany przez rolników. Cel projektu stanowi sprzedaż bezpośrednia produktów rolnych z małych i rodzinnych gospodarstw rolnych w celu umożliwienia im dalszej egzystencji. Sprzedaż bezpośrednia polega na dostarczeniu przez rolnika konsumentowi indywidualnemu lub do zakładu detalicznego (sklepu, restauracji, stołówki) wytworzonych produktów rolniczych bez udziału pośredników.

Wielką zaletą owej formy sprzedaży jest bezpośredni kontakt rolnika - producenta z klientem, a przez to rozpoznanie potrzeb, gustów, oczekiwań i szybka reakcja na zmianę upodobań, a także przejęcie przez producenta marży handlowej. Cena za produkty zawiera bowiem jedynie koszt produktu i w 100% stanowi kwotę jaką uzyska rolnik za nabywany przez konsumenta produkt. Od strony klienta zaletę stanowi możliwość zlecenia produkcji żywności wybranemu przez siebie rolnikowi, zakupu świeżego towaru pochodzącego od znanych i sprawdzonych producentów oraz możliwość uzyskania informacji na temat produktów i sposobu ich pozyskiwania. Sprzedażą bezpośrednią mogą być objęte tylko produkty własne wyprodukowane w gospodarstwie danego rolnika, a poziom obrotu nie może przekraczać wielkości plonów uzyskiwanych w roku czy ilości surowców pochodzących z dokonywanych osobiście zbiorów ziół i runa leśnego. Nabywaną bezpośrednio żywność można identyfikować nie tylko z konkretnym rolnikiem, ale także polem na którym wyrosła (warzywa), drzewem z którego została zerwana (owoce), czy zwierzęciem od

którego została pozyskana (mleko - krowa). W ramach projektu planowana jest sprzedaż żywności ekologicznej, żywności tradycyjnej, jak i produktów wpisanych na listę produktów tradycyjnych. Sprzedaż bezpośrednia dokonywana jest w następujący sposób:

a) online (paczka od rolnika z dostawą do miasta)
b) sprzedaż wysyłkowa
c) sklep stacjonarny (regały)
d) jarmark produktów ekologicznych i lokalnych
e) w gospodarstwie (w trakcie dni otwartych) - kupujący ma możliwość zbioru bezpośrednio z pola, odbierania produktów z gospodarstwa lub zakupu w punkcie sprzedaży w gospodarstwie.

W planach jest rozwój sieci sprzedaży bezpośredniej produktów rolnych na terenie całego kraju w połączeniu z szeroko rozumianą turystyką wiejską i kuchnią regionalną. Nabywca będzie miał możliwość przyjazdu na wakacje w region z którego pochodzą zakupywane przez niego w ciągu roku produkty i wypocząć na wsi lub pomóc w pracach polowych przy uprawie owoców, warzyw które później będzie konsumował czy też przy chowie zwierząt.

Za pomocą serwisu już niebawem możliwy będzie zakup od rolników niemal wszystkich produktów rolno - spożywczych tj. począwszy od mleka i nabiału, poprzez owoce, warzywa, zboże, mięso, mąkę, a skończywszy na dżemach, konfiturach i alkoholach. W ramach projektu, w ciągu roku, organizowane będą również tzw. „otwarte spotkania z rolnikami", w trakcie których można będzie degustować oferowane produkty, zasięgać informacji nt. ich upraw, zbioru, przetwarzania, a także uzyskać konkretne przepisy kulinarne.

Dziki Zachód.

W miejscowości Zielniewo koło Kołobrzegu grupa pasjonatów założyła Miasteczko Rozrywki – „Dziki Zachód”. Stanowi go wielohektarowy teren, gdzie codziennością jest widok, wolnych koni w galopie i wielu innych zwierząt. „Dziki Zachód" to idealne miejsce dla spragnionych przygód w stylu western. Można tam spotkać kowboi, odwiedzić saloon z kowbojskim jedzeniem, zobaczyć westernowe show, napad na bank, pokazy kaskaderskie. Można

też udać się do wioski indiańskiej, odwiedzić indiański wigwam i zjeść upieczoną tam kiełbaskę czy ziemniaka, postrzelać z łuku indiańskiego, posłuchać indiańskich opowieści, zobaczyć egzotyczne stroje Indian i ich barwne tańce, zapalić fajkę pokoju. „Dziki Zachód' dostarcza także mnóstwa innych atrakcji, które umilą gościom czas. To idealne miejsce, gdzie można spędzić czas przyjemnie i spokojnie, bądź z mnóstwem wrażeń i przygód, razem w grupie lub osobno.

Na terenie miasteczka "Dziki Zachód" można za darmo skorzystać z kowbojskiej karuzeli, czy placu zabaw dla najmłodszych. Goście Miasteczka mają także możliwość:

- skorzystania ze strzelnicy kowbojskiej (strzelanie z wiatrówki do tarczy)
- wzięcia udziału w loterii fantowej (gdzie każdy los wygrywa, nie ma losów pustych)
- zakupu dolara ze swoim zdjęciem
- zakupu listu gończego ze swoim zdjęciem
- przejażdżki na wielbłądzie
-przejażdżki autodromem (mechanicznym samochodzikiem)
- zabawy w kulach wodnych
- przejażdżki sprzętem rolniczym
- skorzystania z trampoliny do skakania
- zakupu pamiątek
- przejażdżki mechanicznym bykiem rodeo.

Miasteczko Rozrywki organizuje każdego rodzaju imprezy, od kameralnych (urodziny, imprezy rodzinne, wesela) do dużych imprez plenerowych (Piknik Country, zawody jeździeckie) a w okresie zimowym kuligi na saniach, zabawy na śniegu, Krainę Św. Mikołaja i wiele innych imprez. Miasteczko organizuje również wyjazdy integracyjne dla pracowników różnych firm. Na „Dzikim Zachodzie" przygotowywane są ponadto imprezy wieczorne z tańcami oraz stoły biesiadne przy muzyce.

Na terenie Miasteczka znajduje się mini ZOO: Są tu strusie afrykańskie, byczek szkocki, górski, świnki wietnamskie, egzotyczne ptactwo, jelonek Bambi, kozły, wielbłąd, osiołki, lamy, daniele, owce, zebra i wiele innych...

Możliwy jest tu:

- bezpośredni kontakt ze zwierzętami,
- dojenie kóz i picie koziego mleka,
- łapanie rybek,
- przejażdżki na wielbłądzie,
- przejażdżki na koniach (najmłodsi na kucykach)

Park Rozrywki oferuje naukę jazdy konnej oraz wyprawy konne po okolicach Kołobrzegu dla tych, którzy już wcześniej mieli do czynienia z końmi. Park przyjmuje konie do treningu, ujeżdżania, skokowego i westernowego, organizuje zawody jeździeckie od szkółkowych po międzynarodowe. Prowadzi również pensjonat dla koni. Co ciekawe, w ramach kursu jazdy konnej, możliwe jest przeszkolenie w zakresie porozumiewania się z koniem.

KUTZMANN

Firma KUTZMANN jest to mała firma rodzinna, która posiada 2 oddziały: produkcyjny i handlowy. Od samego początku jest to przedsiębiorstwo, gdzie wiedza przekazywana jest z pokolenia na pokolenie. Firma zajmuje się produkcją bezpiecznych, nowoczesnych i prostych w obsłudze bryczek. Pomimo swoich niewielkich rozmiarów z sukcesami konkuruje i rozwija się na międzynarodowych rynkach. Firmą zarządza Szymon Kutzmann, który wraz ze swoimi synami Markiem i Maciejem kieruje wszystkimi działami przedsiębiorstwa. Firma zatrudnia 25 - 30 pracowników, a roczna produkcja to ok. 300 szt. bryczek rocznie. W codziennej pracy wykorzystują oni zarówno sprawdzone przez lata technologie jak i najnowsze nowinki techniki i nauki. Niewielkie rozmiary i nowoczesny park maszynowy pozwalają na elastyczne reagowanie na obecne zawirowania w światowej gospodarce. Dzięki temu firma jest w stanie realizować zarówno duże jednorazowe

zamówienia, ciągłą produkcję dla dealerów jak i również pojedyncze specjalnie przystosowane powozy i części.

Spółdzielnia Socjalna „Opoka”

Spółdzielnia Socjalna „Opoka” została założona przez dwa podmioty prawne o mocno ugruntowanej pozycji w obszarze pomocy i reintegracji społecznej – Stowarzyszenie na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju Społeczno-Gospodarczego „KLUCZ” i Chrześcijańskie Stowarzyszenie Dobroczynne (ChSD). W drugiej połowie 2009 r. utworzyły one spółdzielnię, która z sukcesem zaistniała w branży gastronomicznej i szkoleniowej. Spółdzielnia Socjalna „OPOKA” to obecnie spółdzielnia wielobranżowa, rozwijająca się również w branży budowlanej, opiekuńczej oraz kompleksowej obsłudze wszelkiego rodzaju imprez okolicznościowych i biznesowych. Swoje usługi świadczy w bardzo konkurencyjnych cenach. Spółdzielnia zajmuje się również organizacją wizyt studyjnych z terenu całej Polski, pokazywaniem „dobrych praktyk” w dziedzinie ekonomii społecznej i współpracy pomiędzy podmiotami ekonomii społecznej z samorządem gminnym, organizacją wyjazdów integracyjno-szkoleniowych oraz tworzeniem rękodzieła.

Posiłki takie jak obiady, kanapki czy sałatki przygotowywane są m.in. przez podopieczne Centrum Integracji Społecznej, prowadzone przez ChSD Klucze. Ich odbiorcami są zaś klienci ośrodków pomocy społecznej, jak i osoby prywatne, pracownicy firm. W przypadku pierwszej grupy klientów spółdzielnia umożliwia likwidację problemu niedożywienia osób wymagających pomocy na terenie gminy Klucze. Spółdzielnia Socjalna „OPOKA” była pierwszym podmiotem ekonomii społecznej powstałym w ramach Projektu „ABC Gospodarki Społecznej” dofinansowanego ze środków Unii Europejskiej (Europejski Fundusz Społeczny). Do przykładów rękodzieła tworzonego przez pracowników spółdzielni można zaliczyć ręcznie robione zaproszenia

ślubne, komunijne na chrzest ,urodziny itp. kartki okolicznościowe, obrazy ręcznie malowane na płótnie, deskach, płytach, tryptyki, obrazki dla dzieci, wyroby ze sznurka, dekupaż (skrzyneczki itp.) , doniczki , cukiernice, miseczki, imbryki ,dzbanuszki z gliny ręcznie zdobione, florystyka świąteczna i ślubna, stroiki świąteczne.

.

Wszystkie przedmioty wykonane są ręcznie, najczęściej w pojedynczym egzemplarzu.

Osoby niepełnosprawne zatrudnione w zakładzie objęte są przeszkoleniem zawodowym w trzech zawodach: kucharz, pomoc kuchenna i kelner oraz programem rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej. Pracownicy zakładu sukcesywnie są przygotowani do prowadzenia działalności cateringowej i gastronomicznej oraz ścisłej współpracy z prowadzącym podmiotem.

W zakresie świadczonych usług edukacyjnych spółdzielnia organizuje szkolenia zawodowe kształcące umiejętności i wiedzę z zakresu takich zawodów jak: kucharz, kelner, pomoc kuchenna, fryzjer, kosmetyczka, opiekunka dziecięca, opiekunka osób starszych, budowlaniec. Spółdzielnia specjalizuje się w organizacji szkoleń dla osób niepełnosprawnych, dostosowując warunki i metody szkolenia w zależności od rodzaju niepełnosprawności. Oprócz powyższych, „Opoka" przygotowuje również szkolenia w zakresie przedsiębiorczości społecznej, jak i szkolenia dla pracowników samorządowych i przedstawicieli organizacji pozarządowych z zakresu wszystkich form przedsiębiorczości społecznej, wykorzystania nowatorskich form pracy w aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, animacji środowiska lokalnego, partycypacji społecznej i rozwoju lokalnego, prowadzenia grup wsparcia i grup edukacyjnych, myślenia projektowego, planowania przedsięwzięć lokalnych. Spółdzielnia prowadzi warsztaty z aktywizacji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, warsztaty z animacji oraz technik ogólnorozwojowych i poprawiających umiejętności społeczne i interpersonalne. Ponadto można tam skorzystać z profesjonalnego doradztwa specjalistycznego w zakresie rozwoju zawodowego, wsparcia psychologicznego i edukacji z zakresu problemów społecznych.

Jurapark Bałtów

W 2004 r. w miejscowości Bałtów (województwo świętokrzyskie) uruchomiono Park Jurajski (Jurapark). Było to możliwe dzięki pomysłowości, pracy i energii wielu ludzi. Inicjatywa ta jest bowiem dziełem Stowarzyszenia "Delta". Samo zaś to stowarzyszenie powstało w wyniku wyodrębnienia prawnego ze Stowarzyszenia na rzecz Rozwoju Gminy Bałtów. ”Stowarzyszenie „Bałt” swoją działalność rozpoczęło w sierpniu 2001 roku. Gmina Bałtów liczy 4 tys. mieszkańców, leży w powiecie ostrowieckim w województwie świętokrzyskim. Tutejsze gospodarstwa są rozdrobnione, a wobec niskiej jakości gleb oraz rzeźby terenu ukształtowanej przez wapienne skały i jary, perspektywy rozwoju rolnictwa są nikłe. Upadająca Huta Ostrowiec, największy pracodawca w powiecie, musiała zwolnić blisko 13 tys. osób. W efekcie stopa bezrobocia w Bałtowie w latach 2002–2003 przekroczyła 30 proc

Powstanie stowarzyszenia było toteż wynikiem niezadowolenia mieszkańców z otaczającej ich rzeczywistości. Znajdowali się wśród nich nauczyciele, rolnicy, rzemieślnicy i przedsiębiorcy. Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Gminy Bałtów „Bałt” od początku swojego istnienia podejmowało wiele ciekawych inicjatyw. Jedną z nich jest Bałtowski Park Jurajski. Skąd zrodził się pomysł na takie przedsięwzięcie? W rejonie Gór Świętokrzyskich już od lat siedemdziesiątych XX wieku znajdowano w skałach jurajskich ślady największych gadów w dziejach Ziemi - dinozaurów. W związku z przypuszczeniem, iż w Bałtowie i jego okolicach mogą znajdować się ich tropy, Państwowy Instytutu Geologiczny w Warszawie, rozpoczął badania na tym terenie. Wkrótce, w prasie ogólnopolskiej i naukowej pojawiły się informacje o odkryciach tropów jurajskich dinozaurów. Odkrycie to wywołało zainteresowanie nie tylko mediów, ale i lokalnej społeczności. Dla Stowarzyszenia Na Rzecz Rozwoju Gminy Bałtów "Bałt", dinozaury stały się wyjątkową szansą. Zastanawiano się, jak można zilustrować bałtowskie znaleziska, by zainteresować

turystów. Wówczas zrodził się pomysł utworzenia Juraparku. Powstał on w 2004 roku na terenie dawnego tartaku.

Ścieżka edukacyjna prowadzi przez kolejne epoki w dziejach Ziemi przy wykorzystaniu kolorowych tablic z opisami zwierząt i roślin. Znajduje się tam ponad pięćdziesiąt modeli dinozaurów naturalnej wielkości. Nad krętym strumykiem unoszą się kopie ważek i ptaków sprzed trzystu milionów lat. W zacisznych zakolach znajdują się miejsca zabaw dla dzieci. Nawet dziecięce wózki mają kształt dinozaurów. Przed parkiem jest natomiast rozległy plac ze straganami pełnymi pamiątek. Na pierwszego dinozaura – allozaura z żywicy epoksydowej, Stowarzyszenie ogłosiło zbiórkę. Na następne okazy udało się uzyskać fundusze m.in. z programu SAPARD. Od 2004 roku pod pieczą Państwowego Instytutu Geologicznego i Muzeum Ewolucji Polskiej Akademii Nauk wciąż powstają nowe rekonstrukcje gadów. Istotnym problemem w funkcjonowaniu Parku jest sezonowość tej działalności. Trudno znaleźć chętnych do odwiedzana Parku zimą. Aby znaleźć na ten okres zatrudnienie dla osób pracujących dla obu stowarzyszeń w 2005 roku Stowarzyszenie „Bałt" przystąpiło do projektu w ramach IW Equal– „Gospodarka społeczna na bursztynowym szlaku". W 2006 roku „Delta" uruchomiła stok narciarski, co wydłużyło sezon i zapewniło ciągłość zatrudnienia – flisacy w zimie znajdują pracę przy obsłudze i konserwacji stoku. Ten projekt przyczynił się także do powstania kolejnego przedsięwzięcia – społecznego przedsiębiorstwa w formie spółki z o.o. „Allozaur", świadczącego usługi na rzecz mieszkańców i obu stowarzyszeń – ruch turystyczny stał się bowiem tak duży, iż jego obsługą musiało się zająć odrębne przedsiębiorstwo. Pracownicy „Allozaura" opiekują się gminną zielenią, sprzątają szlaki turystyczne, parkingi, brzegi rzeki. Organizują także imprezy rozrywkowe, a w przyszłości planują zająć się produkcją pamiątek. Ścieżka edukacyjna kończy się wejściem do Muzeum Jurajskiego. W trakcie zwiedzania można tam odpocząć w cieniu drzew przy orzeźwiających kaskadach, oczkach wodnych, wśród bujnej roślinności. Przejście całej trasy z przewodnikiem zajmuje ok. 1 godziny.

Dla najmłodszych zwiedzających czeka zaś bogato wyposażony plac zabaw. Oprócz huśtawek, drabinek, karuzel i zjeżdżalni można pobawić się w paleontologa odkopując szkielet ogromnego drapieżnego tyranozaura.

Cały teren placu został ogrodzony, a w specjalnie przygotowanych "pieczarach" znajdują się stoliki, gdzie mogą odpocząć dzieci lub ich dorośli opiekunowie.

Bardzo ciekawym miejscem w obrębie Parku jest Sabathówka. W dawnym kamieniołomie zebrano kilkadziesiąt bloków skalnych, na których zachowały się ślady wczesno-jurajskich dinozaurów. Podczas krótkiej wycieczki przewodnik opowiada historię powstawania i odkrycia tropów, przedstawia ich twórców i związek dinozaurów ze świętokrzyskimi legendami. Pod wielką czapą mali czarownicy mogą ułożyć dinopuzzle, a na koniec wizyty sprawdzić swoją wiedzę tropiciela jurajskich stworów. Na Sabathówce odbywają się także warsztaty paleontologiczno-plastyczne, podczas których najmłodsi preparują zatopione w gipsie „szkielety dinozaurów".

Zakład Masarski s.c., Stanisław Mądry, Danuta Mądra, Andrzej Mądry

Zakład Masarski państwa Mądrych zajmuje się produkcją wędlin regionalnych wytwarzanych metodą naturalną, według tradycyjnych receptur, bez użycia „chemii" i nowoczesnych maszyn. Wędliny państwa Mądrych były wielokrotnie nagradzane podczas krajowych konkursów oraz reprezentowały tradycyjną polską żywność na targach zagranicznych. W dzieciństwie pan Stanisław Mądry bardzo lubił pomagać ojcu. Ojciec pana Stanisława był z zawodu kowalem, zajmował się również rolnictwem (13 ha), ale prawdziwą jego pasją było wytwarzanie wędlin. Chcąc dodatkowo zarobić zaczął sprzedawać produkowane przez siebie wędliny w Krakowie i Gliwicach. Oficjalnie „za komuny" rodzina Mądrych wytwarzała niewielkie ilości wędlin na własny użytek, a w rzeczywistości zaopatrywali się u nich znamienici mieszkańcy Krakowa (m.in. słynna krakowska kancelaria adwokacka Mazanków, artyści Piwnicy pod Baranami), co niejednokrotnie owocowało „wizytami" milicji w ich domu. Pan Stanisław z pasji ojca uczynił swój zawód. Po 1989 r.

działalność była prowadzona na większą skalę (firma opanowała cały gliwicki rynek). Przez krótki okres czasu pan Stanisław pracował w spółce z siostrą, a gdy syn – Andrzej – ukończył szkołę zawodową, założył firmę, w której do dziś pracuje z żoną, synem, córką oraz synową.

Inspiracją do podjęcia działalności był ojciec pana Stanisława, który swoją pasją „zaraził" syna. Po nastaniu gospodarki rynkowej okazało się, że popyt na wyroby pana Mądrego jest bardzo duży. Ojciec pana Stanisława uznał, że to jest „dobry interes" i namówił syna do całkowitego poświęcenia się tej branży.

Przełomowym momentem w prowadzeniu działalności było uruchomienie w 1990 r. w miejscu dawnej stodoły obecnego zakładu. Wcześniej produkcja mieściła się w garażu pod domem. W latach 2005 - 2006 w firmę zainwestowano duże pieniądze, aby zmodernizować budynek i urządzić biuro na poddaszu masarni. O wyjątkowości oferty firmy, zdaniem właścicieli, decyduje przede wszystkim jakość, uczciwość i czystość. Te cechy sprawiają, że klienci wracają po kolejne produkty, pociągając za sobą coraz to nowych odbiorców.

Ślężański Młyn

Ślężański Młyn położony na skraju wsi Szczepanów *(gmina Marcinowice)*, 35 kilometrów od Wrocławia. W odrestaurowanym **budynku młyna wodnego z 1845 roku** zachowana została cała drewniana konstrukcja. Odnowione stropy nadają różnorodnym salom restauracyjnym ciepły klimat. W 2001 roku odnowiono cały budynek, zachowując przy tym jego dawny charakter. W salach kominkowej i bankietowej zachowaliśmy stare drewniane stropy. Dawna stajnia z krzyżowymi sklepieniami służy dziś jako sala balowa i konferencyjna. Obok młyna znajduje się zarybiony staw, a tuż przy nim miejsce do wypoczynku i grillowania. Pełen zwierzyny las, malownicze pola i łąki oraz bliskość Masywu Góry Ślęży zachęcają do spacerów i dłuższych wycieczek pieszych oraz rowerowych. Drewniane meble, obrazy oraz dekoracje nawiązują do otaczającej przyrodyi historii młyna. Różnorodność sal powoduje, że każdy znajdzie miejsce na swoją wymarzoną imprezę.

Pełen zwierzyny las, malownicze pola i łąki oraz bliskość Masywu Ślęży z pewnością zachęcą Państwa do spacerów i dłuższych wycieczek pieszych, rowerowych czy konnych.

Gospodarstwo Pasieczne „Noteckie Miody”

Od 2007 roku właściciele zawodowo zajmują się pszczelarstwem. W latach wcześniejszych pszczelarstwo było traktowane jako hobby. Przesłanką zainteresowania, a później i zawodowego prowadzenia pasieki było niewątpliwe zamieszkanie w pięknej okolicy (na skraju Puszczy Noteckiej), bogatej w liczne łąki, drzewa (lipy, akacje, świerki, klony), dające wspaniałą bazę - pożytek dla pszczół. Bardzo istotnym czynnikiem podjęcia zawodowego prowadzenia pasieki była również miłość do naturalnego środowiska, możliwość pracy na łonie natury, świadomość tego, że robi się coś pożytecznego dla środowiska poprzez hodowlę pszczół, które mają ogromny wpływ na rozwój całego środowiska, a także świadomość możliwości dostarczania klientom zdrowego miodu i pyłku. Osobą, która wprowadziła właścicieli w arkany pszczelarstwa był ojciec, Zenon Lisiński, który od ponad 30 lat zajmował się pszczelarstwem (posiadał kilka uli). Po podjęciu decyzji o zawodowym prowadzeniu pasieki w 2007 roku, zmodernizowano cały budynek gospodarczy (120 m2) na potrzeby procesu pozyskiwania miodu (m.in. wszędzie położono płytki), zakupiono 400 nowych uli wielkopolskich i nowoczesne urządzenia z blachy nierdzewnej do pozyskiwania, rozlewu miodu oraz narzędzia ułatwiające pracę w pasiece.

Głównym motywem podjęcia działalności – oprócz pobudek ekonomicznych - była świadomość, że hodując pszczoły robi się coś pożytecznego dla ludzi i środowiska a także, że praca ta daje niezależność - od początku do końca jest się odpowiedzialnym za prowadzenie i rozwój Gospodarstwa Pasiecznego.

Ważnym elementem było połączenie prowadzenia działalności z zainteresowaniami. Kurczący się sektor

pszczelarstwa w Polsce, brak ludzi młodych prowadzących pasieki, poszukiwanie przez klientów dobrego miodu – wszystko to stanowiło istotne elementy wyboru kierunku prowadzonej działalności.

Gospodarstwo dostarcza na rynek wielkopolski miód rzepakowy, wielokwiatowy, akacjowy, lipowy, spadziowy, a także pyłek kwiatowy, propolis. Ponieważ ,,Noteckie Miody" są prowadzone jako przedsięwzięcie rodzinne, właściciele postawili przede wszystkim na wysoką jakość wyrobu. Uzyskanie dotacji z UE („Modernizacja gospodarstw rolnych", PROW) pozwoliło na modernizację budynku pszczelarskiego oraz zakup uli i wyposażenia pasieki w nowoczesne urządzenia. Właściciele pasieki cały czas dokształcają się zdobywając tytuł zawodowy robotnika pszczelarza wykwalifikowanego i mistrza pszczelarskiego. Ponad 200 rodzin pszczelich daje zdrowy i smaczny miód i pyłek. Planuje się powiększyć do 2012 roku stan rodzin pszczelich do 400 oraz dostarczać miód do coraz to większej ilości odbiorców. W planach na przyszłość jest informowanie klientów na temat cech leczniczych produktów pszczelich, w tym podczas obecności stoiska gospodarstwa „Noteckie Miody" na różnych targach, wystawach branżowych i turystycznych.

Państwo Lisińscy należą do Polskiego Związku Pszczelarskiego - Regionalnego Związku Pszczelarzy Wielkopolski Północnej w Chodzieży, gdzie na różnych spotkaniach i zebraniach omawiane są sprawy związane z pszczelarstwem, w tym zagrożenia dla pszczół oraz wykłady dokształcające. Gospodarstwo współpracuje również z Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie - Oddział w Poznaniu, gdzie chętnie korzysta z usług doradczych Działu Rozwoju Obszarów Wiejskich.

Firma Handlowa M-Poż Michał Curlej

Właściciel jest od 12 roku życia członkiem ochotniczej straży pożarnej. Tutaj nawiązał kontakt z firmą zaopatrującą jednostkę w sprzęt. Kontakt ten zaowocował otwarciem firmy o podobnym profilu działalności. Przedsięwzięcie ułatwiał fakt posiadania przez Pana Michała innych relacji w branży oraz dostępu do towarów w dobrej cenie.

Na początku działalność firmy ograniczała się do sprzedaży sprzętu dla straży pożarnych. Po pół roku wprowadzono do obrotu również artykuły BHP, a następnie sprzęt do pracy na wysokościach. Obecnie handel certyfikowanym sprzętem do pracy na wysokościach jest jedną z kluczowych działalności firmy.

Ważnym etapem w rozwoju przedsiębiorstwa było zdobycie przez właściciela uprawnień inspektora ochrony przeciwpożarowej. Pozwoliło to na poszerzenie działalności o usługi z zakresu zabezpieczenia przeciwpożarowego obiektów, terenów i imprez, a także tworzenia niezbędnej dokumentacji (m. in. instrukcji bezpieczeństwa pożarowego, planów ewakuacyjnych, uzgodnień na imprezy masowe). Kolejnym etapem było nawiązanie w 2008 r. współpracy ze specjalistą ds. BHP, co zaowocowało wzbogaceniem działalności o usługi BHP.

Głównym motywem podjęcia pozarolniczej działalności gospodarczej była chęć decydowania o swoich zarobkach, czasie pracy oraz gospodarcza niezależność.

Dochody z własnej działalności są niejednokrotnie lepsze, ale ciężej wypracowane od dochodów osiąganych np. z pracy na etacie.

Dla pana Michała, jak dla wielu przedsiębiorców, ważne było połączenie działalności z zainteresowaniami. Wieloletnie członkostwo w ochotniczej straży pożarnej zaowocowało bardzo dobrą znajomością branży oraz szerokimi kontaktami, co nie było bez znaczenia przy wyborze kierunku prowadzonej działalności.

Firma obsługuje straże pożarne oraz urzędy gmin z terenu trzech województw: małopolskiego, podkarpackiego i świętokrzyskiego. Rejon ten jest dobrym rynkiem, ponieważ funkcjonuje na nim dużo potencjalnych odbiorców towarów i usług, które oferuje firma pana Curleja. Klienci obsługiwani są głównie przy pomocy rozbudowanej strony internetowej (która zawiera karty katalogowe z charakterystyką produktów), a także telefonicznie. Istnieje możliwość wizyty u klienta i zaprezentowania sprzętu na miejscu.

Siedziba firmy znajduje się na terenie Oświęcimskiego Inkubatora Przedsiębiorczości, gdzie zapewnione są korzystne warunki dla młodych firm. Inkubator jest projektem realizowanym przez miasto Oświęcim z funduszu PHARE 2003 SSG oraz ze środków budżetu miasta. Firmy rozpoczynające działalność gospodarczą objęte są tutaj trzyletnim okresem ochronnym, w czasie którego mogą m. in. wynająć pomieszczenia na korzystnych warunkach, bezpłatnie korzystać z łącza Internetowego czy sali konferencyjnej.

W chwili obecnej głównym kierunkiem rozwoju firmy są usługi BHP. Zdaniem pana

Michała, należy jednak dywersyfikować działalność, ponieważ obecna firma ma charakter sezonowy – zawsze dwa pierwsze miesiące w roku charakteryzują się minimalnymi zyskami. Drugim ważnym celem właściciela jest zatem założenie drugiej firmy, tym razem spółki, której główną działalnością byłoby prowadzenie sali bankietowo-weselnej w Przeciszowie.

Zakład Usług Komunalnych Romuald Kwiecień

Własną działalność gospodarczą Pan Romuald założył w 1988 r. Początkowo były to usługi ślusarskie dla okolicznej ludności. Następnie założył ze znajomym spółkę zajmującą się usługami komunalnymi. W okresie transformacji trudno było w Polsce kupić jakikolwiek sprzęt specjalistyczny czy samochody, więc takowy został sprowadzony z Niemiec. Wspólnicy kupili wtedy cztery używane specjalistyczne samochody do wywozu odpadów komunalnych. Na początku działalność była prowadzona na terenie gminy Kraków oraz w mniejszym stopniu na terenie gminy Zielonki. Rok 1995 był bardzo istotny dla działalności firmy. W tym roku duża firma z branży zmonopolizowała rynek, w wyniku czego upadło kilka innych, nawet większych firm. Przede wszystkim te, które obsługiwały klientów tylko z miasta Krakowa. Wtedy właściciel zdecydował się rozwiązać spółkę i przenieść działalność na

tereny podmiejskie. Gdy sytuacja się poprawiła, firma wróciła do miasta i obecnie obsługuje gminę Kraków oraz kilka podmiejskich gmin.

Przeniesienie głównej działalności na tereny podmiejskie pozwoliło uchronić firmę przed upadkiem w trudnym okresie. Po zmianie podziału administracyjnego sytuacja firmy zmieniła się na korzyść, ponieważ obecne województwo małopolskie jest dużo większe od poprzedniego, co wiąże się z dostępnością większej ilości bardziej rentownych wysypisk śmieci.

Pan Romuald od dziecka wykazywał zamiłowanie do techniki (w wieku 11 lat wykonał pierwszy remont silnika). Bardzo wiele nauczył się będąc na praktykach w prywatnym zakładzie ślusarskim, gdzie poznał pewnego przedwojennego fachowca, który wprowadzał go w tajniki zawodu. Ponieważ pojawiły się możliwości bardzo taniego pozyskania sprzętu, który po remoncie nadawał się do użytku, pan Romuald wykorzystał sytuację i zaangażował się w kupno używanego sprzętu, remont a następnie sprzedaż. Wejście w branżę usług komunalnych umożliwiła szansa sprowadzenia specjalistycznego sprzętu i samochodów z Niemiec, która pojawiła się w okresie transformacji.

Głównymi przesłankami podjęcia pozarolniczej działalności były motywy ekonomiczne. Z małego gospodarstwa rolnego jakie posiadali rodzice - zdaniem właściciela - nie da się żyć. Należało poszukać innych źródeł dochodów, aby zapewnić utrzymanie rodzinie.

W chwili obecnej firma posiada koncesje na wywóz odpadów komunalnych w gminach: Kraków, Wielka Wieś, Zielonki, Skała i Michałowice. Właściciel stara się również o koncesję na teren kolejnej podkrakowskiej gminy - Zabierzów. Zasoby jakimi firma dysponuje to m.in.: 10 specjalistycznych samochodów, 2 koparko-ładowarki, koparka oraz podręczna infrastruktura niezbędna w branży kanalizacyjnej.

W 2006 r. roku właściciel skorzystał z dofinansowania w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego „Restrukturyzacja i modernizacja sektora żywnościowego oraz rozwój obszarów wiejskich 2004 – 2006” na zakup używanej koparko-ładowarki Caterpillar. Zdaniem pana Romualda możliwość dofinansowania zakupu używanego sprzętu była bardzo dobrym rozwiązaniem dla młodych firm, które nie posiadały dużego kapitału.

Dzięki trzyletniej współpracy z firmą Ecol-Unicon, która zajmuje się m. in. budową oczyszczalni ścieków, pan Romuald zainteresował się branżą ochrony środowiska. Podjął studia na Wydziale Inżynierii Środowiska Politechniki Krakowskiej i zamierza rozwijać się w tym kierunku. Uważa, że ochrona środowiska jest koniecznością, a wielokrotne wyjazdy za granicę utwierdziły go w przekonaniu, że Polska może w tej branży korzystać z dobrych zachodnich

rozwiązań. Przedsiębiorcy, aby zaistnieć w branży, nie muszą wykazywać się specjalnymi zdolnościami przewidywania, a po prostu uważnie obserwować, co dzieje się wokół.

Plany na przyszłość to dalszy rozwój działalności komunalnej, rozszerzenie działalności budowlanej (wydzielenie jej do oddzielnej firmy) oraz dalszy rozwój w kierunku branży oczyszczalni ścieków.

Lehmann Agrotechnika S.C.

Od 1995 roku właściciel gospodarstwa rolnego o pow. 11,20 ha. Główny kierunek produkcji to produkcja roślinna (buraki cukrowe, kukurydza i pszenica). Po ukończeniu technikum rolniczego prowadził gospodarstwo rolne i podjął pracę w dużej firmie specjalizującej się w sprzedaży i serwisie maszyn rolniczych w Tarnowie Podgórnym jako specjalista ds. serwisu maszyn. Pracował tam do września 1999 r. Już w maju 1999 roku uruchomił własną firmę pod nazwą Lehmann Agrotechnika specjalizującą się w handlu używanymi maszynami rolniczymi tj. kombajny do zbioru zbóż i buraków, ciągniki rolnicze, sieczkarnie polowe firm takich jak Claas, Fendt, Case. Siedzibą firmy stały się budynki i część podwórza należąca do ojca właściciela firmy, Pana Zygmunta Lehmanna.

W trakcie swojej działalności handlowej firma świadczyła także cały czas usługi maszynowe dla okolicznych rolników. Bardzo intensywny rozwój usług spowodował założenie w 2000 roku spółki z Panem Piotrem Kowalą pod nazwą Lehmann Agrotechnika S.C. Głównym celem firmy stały się usługi: siew zbóż i buraków, zbiór zbóż, rzepaku, buraków, słomy i siana, zbiór zielonej masy na kiszonkę, pakowanie kiszonek w rękawy foliowe, wysiew wapna oraz prace załadunkowe ładowaczami teleskopowymi.

Od 2009 firma jest dealerem dużej niemieckiej marki CLAAS na terenie województw: wielkopolskiego, lubuskiego i części województwa zachodnio-pomorskiego. Obecnie firma Lehmann Agrotechnika odpowiadając na zapotrzebowanie rynku wyspecjalizowała się w sprzedaży używanych maszyn rolniczych znanych światowych producentów. W swojej ofercie firma posiada również nowe maszyny rolnicze tak znanych firm jak: Claas, Merlo, Lemken, Horsch i Tebbe.

Drugim, istotnym działaniem, które prowadzi firma są rozwijane na dużą skalę usługi rolnicze. Zakres usług dotyczy obecnie: siewu buraków cukrowych, kukurydzy, zbioru traw i zielonek, buraków cukrowych, zbóż, rzepaku, kukurydzy na ziarno i na kiszonkę, prasowania siana, słomy i sianokiszonek, pakowania pasz objętościowych i ziarna w rękawy foliowe, wapnowania pól oraz usług specjalistycznymi opryskiwaczami. Dzięki jedenastoletniemu doświadczeniu w tym zakresie firma średniorocznie wykonuje zbiór zbóż i rzepaku z powierzchni ok. 8000 ha, zbór kukurydzy na

ziarno z powierzchni ok. 2000 ha, kukurydzy na kiszonkę z powierzchni 3500 ha oraz buraków cukrowych z powierzchni 1500 ha.

Usługi rolnicze firma wykonuje na bazie wieloletnich umów, gwarantujących terminowość i jakość, a także stabilność cen. Potencjał wyżej wymienionych możliwości stawia firmę Lehmann Agrotechnika S.C. w ścisłej czołówce największych polskich firm usługowych w branży rolnej.

Firma regularnie uczestniczy w targach i wystawach rolniczych na terenie całego kraju. Szeroka oferta firmy jest przedstawiana na Targach Agro-show w Bednarach, Agrotech w Minikowie, Targach Rolnych w Szepietowie i Sielinku. Wydawane są ulotki i foldery przestawiające ofertę firmy. Istnieje strona internetowa firmy www.lehmann-agrotechnika.pl, na której można znaleźć zakres świadczonych usług oraz aktualną ofertę maszyn - używanych i nowych.

Do podjęcia decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej skłoniła właściciela chęć spróbowania własnych sił w prowadzeniu samodzielnym firmy oraz możliwości rozwoju sektora handlu i usług w sektorze rolnym. Drugą przyczyną było wykorzystanie niszy rynkowej polegającej na bardzo małej ofercie handlowej rolniczych markowych maszyn używanych o wysokiej jakości, atrakcyjnej cenie, w połączeniu z niskim stopniem zużycia, niewielkim przebiegiem, dobrą marką towaru w odniesieniu do istniejącego zapotrzebowania zgłaszanego przez rolników. Kolejną niszą rynkową był brak profesjonalnych usług rolniczych i wynikające z tego duże zapotrzebowanie na wysokiej jakości usługi tego rodzaju. Niemałym znaczeniem było doświadczenie zdobyte przez właściciela podczas pracy u poprzedniego pracodawcy na stanowisku specjalisty ds. serwisu maszyn oraz specjalistyczna wiedza zdobyta podczas nauki w Technikum Rolniczym na Golęcinie, w Poznaniu.

Celem firmy stała się więc kompleksowa obsługa rolników i przedsiębiorców działających w branży rolnej w w/w zakresach oraz szeroko rozumiane doradztwo techniczne i finansowe.

24. Instytucje otoczenia rozwoju przedsiębiorczości na obszarach wiejskich.

Instytucje działające na rzecz rozwoju przedsiębiorczości na obszarach wiejskich mają nie tylko zadanie pośredniczyć przy wsparciu finansowym z UE, wparciu doradczym z zakresu prawa czy księgowości, ale również umożliwić przyszłym przedsiębiorcom uczestnictwo w szkoleniach i konferencjach z zakresu przedsiębiorczości. Poniżej przedstawiamy nazwy oraz strony internetowe takich instytucji, gdzie mogą Państwo przeczytać zakres ich obowiązków oraz dodatkowe informacje o sferze ich działalności.

- Ministerstwo Rozwoju Regionalnego **www.mrr.gov.pl**

- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej **www.mpips.gov.pl**
- Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi **www.minrol.gov.pl**
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości **www.parp.gov.pl**
- Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa **www.arimr.gov.pl**
- Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie **www.cdr.gov.pl**
- Bank Gospodarki Żywnościowej **www.bgz.pl**

Wykonawca projektu:

Centrum Doradztwa Rolniczego
w Brwinowie Oddział w Krakowie

Kraków 2012

„Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich: Europa inwestująca w obszary wiejskie”
Projekt opracowany przez Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie Oddział w Krakowie
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Pomocy Technicznej Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013
Instytucja Zarządzająca Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013
- Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi