

ZESZYTY NAUKOWE
MAŁOPOLSKIEJ WYŻSZEJ
SZKOŁY EKONOMICZNEJ W TARNOWIE

numer 2

Tarnów 2017

Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, t. 34
Kwartalnik, nr 2, czerwiec 2017

Rada Programowa	prof. dr Alina Bădulescu (Rumunia), prof. dr Elsa Barbosa (Portugalia), dr inż. Radka Johnová (Czechy), prof. dr hab. Leszek Kalkowski (Polska), prof. dr Memet Karakuş (Turcja), prof. dr Androniki Kavoura (Grecja), prof. dr hab. Leszek Koziół (Polska), prof. dr hab. Zenon Muszyński – przewodniczący (Polska), prof. dr Ivars Muzis (Łotwa), prof. dr Saša Petar (Chorwacja), prof. dr Jarmila Radová (Czechy), prof. dr Elisabete Rodrigues (Portugalia), prof. dr hab. Wasilij Rudnicki (Ukraina), prof. dr hab. Jan Siekierski (Polska), prof. dr Paloma Taltavull de la Paz (Hiszpania), mgr Lidia Matuszewska – sekretarz (Polska)
Redaktor naczelny	prof. dr hab. Leszek Koziół
Redaktorzy tematyczni	dr Michał Koziół dr Janusz Ząbek
Redaktor statystyczny	prof. MWSE, dr hab. Michał Woźniak
Opracowanie redakcyjne	Mirosław Ruszkiewicz
Adres redakcji	Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna Redakcja Zeszytów Naukowych ul. Waryńskiego 14, 33-100 Tarnów, Polska tel. +48 14 65 65 553 fax +48 14 65 65 561 http://zn.mwse.edu.pl e-mail: redakcja@mwse.edu.pl

Redakcja informuje, że wersją pierwotną (referencyjną) czasopisma jest wydanie papierowe.

Wszystkie artykuły zamieszczone w czasopiśmie są recenzowane.

Pełne teksty artykułów są zamieszczane
na stronie internetowej czasopisma: <http://zn.mwse.edu.pl>.

Zgodnie z wykazem Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego
publikacjom naukowym zamieszczonym w czasopiśmie przyznawane jest 9 punktów.

Indeksowane w Index Copernicus (ICV 2015: 64,8), CEJSH, BazEkon

© Copyright by Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie
Tarnów 2017

Printed in Poland

Wydanie I, nakład 100 egz.
Druk i oprawa: Drukarnia „Luxor”
ul. D. Jurandówny 22, 30-398 Kraków, Polska
tel. +48 12 268 09 00
e-mail: biuro@drukarnialuxor.pl

THE MAŁOPOLSKA SCHOOL
OF ECONOMICS IN TARNÓW
RESEARCH PAPERS
COLLECTION

issue 2

Tarnów 2017

The Małopolska School of Economics in Tarnów Research Papers Collection, vol. 34
Quarterly, issue 2, June 2017

Programme Council	Prof. dr Alina Bădulescu, PhD (Romania), Prof. Elsa Barbosa, PhD (Portugal), Ing. Radka Johnová, PhD (Czech Republic), Prof. Leszek Kalkowski, PhD (Poland), Prof. Memet Karakuş, PhD (Turkey), Prof. Androniki Kavoura, PhD (Greece), Prof. Leszek Koziol, PhD (Poland), Prof. Zenon Muszyński, PhD – President (Poland), Prof. Ivars Muzis, PhD (Latvia), Prof. Saša Petar, PhD (Croatia), Prof. Jarmila Radová, PhD (Czech Republic), Prof. Elisabete Rodrigues, PhD (Portugal), Prof. Vasiliy Rudnitskiy, PhD (Ukraine), Prof. Jan Siekierski, PhD (Poland), Prof. Paloma Taltavull de la Paz, PhD (Spain), Lidia Matuszewska, MA – Secretary (Poland)
Chief Editor	Prof. Leszek Koziol, PhD
Subject Editors	Michał Koziol, PhD Janusz Ząbek, PhD
Statistical Editor	Prof. Michał Woźniak, PhD
Editor	Mirosław Ruszkiewicz
Editorial Office	Małopolska School of Economics Editorial Office ul. Waryńskiego 14, 33-100 Tarnów, Poland tel. +48 14 65 65 553 fax +48 14 65 65 561 http://zn.mwse.edu.pl e-mail: redakcja@mwse.edu.pl

The Editorial Board informs that the reference version of this magazine is its paper edition.

All articles published in the journal are subject to reviews.

Full-text articles are posted on the website of the journal: <http://zn.mwse.edu.pl>

According to the regulations of the Ministry of Science and Higher Education
scientific publication in the journal is awarded 9 points.

Indexed in Index Copernicus (ICV 2015: 64,8), CEJSH, BazEkon

© Copyright by Małopolska School of Economics in Tarnów
Tarnów 2017

Printed in Poland

First edition of 100 copies
Printed and bounded at the Drukarnia "Luxor"
ul. D. Jurandówny 22, 30-398 Kraków, Poland
tel. +48 12 268 09 00
e-mail: biuro@drukarnialuxor.pl

Spis treści

Słowo wstępne	9
EKONOMIA	
MARIA CHROMIŃSKA, Modele regresji współczynnika dzietności i stopy bezrobocia rejestrowanego w województwie wielkopolskim według powiatów w latach 1999–2015	13
DOROTA PRZEKLASA, Kary administracyjne nakładane na bezrobotnych	35
MAKSYMILIAN CZECOTKO, ANNA KUDLIŃSKA-CHYLAK, PAULINA DANIELAK, HANNA GÓRSKA-WARSEWICZ, Postrzeganie marki a sytuacja ekonomiczna nabywców	47
JAROSŁAW WENANCJUSZ PRZYBYTNIOWSKI, Wiedza ekonomiczna czynnikiem wzrostu świadomości finansowej studentów opolskich wyższych uczelni	59
ZARZĄDZANIE PRZEDSIĘBIORSTWEM	
LESZEK KOZIOL, KAZIMIERZ BARWACZ, Transpozycja instrumentów zarządzania wiedzą na mechanizmy nadzoru właścicielskiego – zarys metodyki	73
MICHAŁ KOZIOL, Znaczenie e-learningu w procesie zarządzania wiedzą i innowacjami w przedsiębiorstwie	83
MAGDALENA GALWAS-GRZESZKIEWICZ, JAN RZEPECKI, Ocena poziomu kultury bezpieczeństwa a wybrane aspekty BHP	99
MALGORZATA CIECIORA, Analiza wymogów interesariuszy zewnętrznych i ich wpływu na wprowadzanie mierników i wskaźników procesów na uczelniach w Polsce – wybrane zagadnienia	109
TURYSTYKA I REKREACJA	
KRZYSZTOF SALA, Zielone Szlaki Greenways jako czynnik rozwoju turystyki w Polsce na przykładzie Szlaku Odry	123

Table of Contents

Foreward	9
ECONOMY	
MARIA CHROMIŃSKA, Regression models of fertility and registered unemployment rates in Wielkopolska region by districts in the years 1999–2015	13
DOROTA PRZEKLASA, Administrative penalties imposed on unemployed persons	35
MAKSYMILIAN CZECZOTKO, ANNA KUDLIŃSKA-CHYLAK, PAULINA DANIELAK, HANNA GÓRSKA-WARSEWICZ, Brand perception vs the economic situation of consumers	47
JAROSŁAW WENANCJUSZ PRZYBYTNIOWSKI, Economic knowledge as a factor of growth of financial awareness among students from Opole universities	59
MANAGEMENT	
LESZEK KOZIOL, KAZIMIERZ BARWACZ, The transposition of knowledge management tools on the mechanisms of the owner’s supervision—the outline of the methodology	73
MICHAŁ KOZIOL, The significance of e-learning in the process of knowledge and innovation management in an enterprise	83
MAGDALENA GALWAS-GRZESZKIEWICZ, JAN RZEPECKI, Evaluation of the level of safety culture and some selected OHS aspects	99
MALGORZATA CIECIORA, An analysis of the requirements of external stakeholders and their impact on the introduction of process measures and indicators in institutions of higher education in Poland—selected issues	109
TOURISM AND PHYSICAL RECREATION	
KRZYSZTOF SALA, Greenways as a factor of development of tourism in Poland illustrated with an example of the Oder River Trail	123

Słowo wstępne

Ekonomia, a zarządzanie w szczególności, to nauka, której zasadniczym celem i przedmiotem badań jest poznanie przyczyn oraz wartości rzeczy, zwłaszcza w zjawiskach i procesach gospodarczych. Fundamentalny charakter tych właśnie wartości można uzasadnić dwojako: albo poprzez wskazanie modelu dobrze funkcjonującego przedsiębiorstwa, gospodarki czy całego społeczeństwa, na którym się ono opiera, albo poprzez diagnozowanie tego, jak jest dziś w polskiej gospodarce i czego nam najbardziej brakuje. Mamy tu więc teoretyzowanie i badania analityczne. Obie czynności są niezbędne, by efektywniej działać. Pierwsza wyznacza kierunek działania, druga określa, czy jesteśmy do niego zdolni. W tych właśnie dwóch przypadkach źródłem pomocy jest teoria, nowa wiedza z doświadczenia. Zawiera ją każdy z prezentowanych artykułów składających się na niniejszy numer „Zeszytów Naukowych Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie”, 34. z kolei, tym razem ukierunkowany na współczesną tematykę funkcjonowania organizacji gospodarczych i instytucji.

Zeszyt jest dziełem pracowników naukowo-dydaktycznych naszej Uczelni oraz pracowników z innych szkół wyższych i ośrodków naukowych w kraju, tj. Wyższej Szkoły Logistyki w Poznaniu, Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie, Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, Polsko-Japońskiej Akademii Technik Komputerowych oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie. Artykuły, będące efektem prac naukowych prowadzonych w ramach badań podstawowych i wdrożeniowych, prezentują wiele interesujących poznawczo oraz aplikacyjnie informacji. Problematyka tekstów składających się na niniejszy Zeszyt koncentruje się głównie wokół zagadnień zarządzania zasobami pracy, kultury bezpieczeństwa pracy, efektywności procesu nauczania studentów w szkolnictwie wyższym, skuteczności mechanizmów zarządzania aktywnością organizacji i nadzoru właścicielskiego oraz postrzegania marki jako czynnika procesu nabywczego na rynku dóbr konsumpcyjnych, wykorzystania e-learningu w procesie zarządzania wiedzą i innowacjami w przedsiębiorstwach nowoczesnej gospodarki.

W artykułach Czytelnik znajdzie wiele oryginalnych ujęć teoretycznych oraz spostrzeżeń natury praktycznej. Z tego powodu „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie” mogą stanowić interesującą i pożyteczną pozycję zarówno dla teoretyków organizacji i zarządzania, turystyki, jak i studentów oraz praktyków.

W imieniu Autorów, a także własnym pragnę podziękować wszystkim tym, którzy przyczynili się do powstania tego Zeszytu – kolegom Redaktorom, którzy podjęli trud zaopiniowania nadesłanych do redakcji artykułów, Recenzentom za merytoryczne, ważne i często szczegółowe uwagi, jak również całemu zespołowi redakcyjnemu i gronu współpracowników.

Leszek Koziol
Redaktor Naczelny

EKONOMIA

Modele regresji współczynnika dzietności i stopy bezrobocia rejestrowanego w województwie wielkopolskim według powiatów w latach 1999–2015

Maria Chromińska

Wyższa Szkoła Logistyki
w Poznaniu

Abstrakt: Celem opracowania jest rozpoznanie wielkości, zmian i zróżnicowania współczynnika dzietności i stopy bezrobocia rejestrowanego w województwie wielkopolskim według powiatów oraz kierunku, kształtu i siły zależności między współczynnikiem dzietności a stopą bezrobocia rejestrowanego w powiatach tego województwa.

Hipoteza główna opracowania głosi, że stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa wielkopolskiego w latach 1999–2015 wpływa na współczynnik dzietności. Zakres czasowy opracowania obejmuje lata 1999–2015. Źródłem opracowania były dane Banku Danych Regionalnych za lata 1999–2015 zawarte na stronie internetowej Głównego Urzędu Statystycznego. Do opisu dynamiki współczynnika dzietności wykorzystano indeksy dynamiki o podstawie stałej, przyjmując rok 1999 = 100%, a do określenia wpływu stopy bezrobocia rejestrowanego na współczynnik dzietności ogólnej – analizę korelacji i regresji dwóch zmiennych. Rezultaty badania ukazały, że w badanym okresie współczynniki dzietności są zróżnicowane co do kierunku i intensywności w województwie wielkopolskim według powiatów. Podobna prawidłowość odnosi się do stopy bezrobocia rejestrowanego. W postępowaniu badawczym potwierdzono hipotezę o zależności współczynnika dzietności ogólnej od stopy bezrobocia rejestrowanego. Oszacowane modele regresji współczynnika dzietności względem stopy bezrobocia rejestrowanego w większości powiatów są liniowe o kierunku ujemnym. Współczynniki determinacji są zróżnicowane według środowiska zamieszkania.

Słowa kluczowe: stopa bezrobocia rejestrowanego, współczynnik dzietności, województwo wielkopolskie, powiat, analiza korelacji i regresji, indeks dynamiki

Korespondencja:
Maria Chromińska
Wyższa Szkoła Logistyki w Poznaniu
ul. Estkowskiego 6
61-755 Poznań, Poland
Tel. +48 61 850 47 81
E-mail: marylachrominska@gmail.com

1. Wprowadzenie

Zmiany zachodzące w wielu sferach życia społeczno-gospodarczego Polski w ostatniej dekadzie XX i początkach XXI wieku znalazły również odbicie w zjawiskach demograficznych (Frątczak, Sobczak [red.], 1999, s. 4). Eksplozja

demograficzna występująca w latach 1980–2011 straciła swój impet (Okólski, Fihel, 2012, s. 154). Nastąpił głęboki spadek liczby urodzeń, a w konsekwencji gwałtowne obniżenie tempa przyrostu ludności (RRL, 2004, s. 61). W latach 1999–2015 współczynnik dzietności obniżył się dla Polski z poziomu 1,4 do 1,3, a dla województwa wielkopolskiego z 1,4303 do 1,3836, tj. tylko o 3,3%.

Zjawiska ludnościowe nie są wyizolowane z otoczenia społeczno-gospodarczego, dlatego występuje między nimi silna współzależność. Przebieg procesów demograficznych wywiera istotny wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy, a ten z kolei oddziałuje na rozwój ludnościowy (Witkowski, 2003, s. 156). Według Edwarda Rosseta (1975, s. 250) właściwy obraz badanych stosunków demograficznych otrzymuje się po przeanalizowaniu terytorialnego zróżnicowania zjawiska.

Proces przejścia demograficznego na ziemiach polskich pod względem stopnia intensywności swego zaawansowania ulega dyferencji, czynniki płodności i ich oddziaływania na dzietność rodzin są przestrzennie zróżnicowane. Dlatego ważne jest, aby polityk ludnościowy i gospodarczy poznał poziom i czynniki decyzji prokreacyjnych małżeństw, również w ujęciu regionalnym. W kontekście tych zmian celem opracowania jest rozpoznanie:

- wielkości zmian i zróżnicowania współczynnika dzietności w województwie wielkopolskim według powiatów;
- wielkości zmian i zróżnicowania stopy bezrobocia rejestrowanego w województwie wielkopolskim według powiatów;
- kierunku, kształtu i siły zależności między współczynnikiem dzietności a stopą bezrobocia rejestrowanego.

W opracowaniu postawiono następujące hipotezy badawcze:

1. Środowisko zamieszkania, które obrazuje powiat, różnicuje wielkość współczynnika dzietności;
2. Środowisko zamieszkania, które obrazuje powiat, różnicuje poziom bezrobocia rejestrowanego;
3. Stopa bezrobocia rejestrowanego wpływa na współczynnik dzietności.

Dzietność została opisana za pomocą syntetycznej miary reprodukcji ludności, jaką jest współczynnik dzietności ogólnej. Zakres czasowy opracowania obejmuje lata 1999–2015. Do opisu dynamiki współczynnika dzietności wykorzystano indeksy dynamiki o podstawie stałej, przyjmując rok 1999 = 100%, a do określenia wpływu stopy bezrobocia rejestrowanego na współczynnik dzietności – analizę korelacji i regresji dwóch zmiennych. Źródłem informacji były dane Banku Danych Regionalnych za lata 1999–2015 zawarte na stronie internetowej Głównego Urzędu Statystycznego.

2. Poziom i dynamika współczynników dzietności według powiatów

Cechą charakterystyczną przemian demograficznych w Polsce jest spadek płodności (Baliczki, Frątczak, Nam, 2007, s. 240). Współczynniki dzietności w województwie wielkopolskim według powiatów w latach 1999–2015 są zróżnicowane. W badanym województwie w analizowanym okresie współczynniki dzietności nie zapewniły prostej reprodukcji ludności. Jednak w większości powiatów warunek ten spełniły. Zdaniem Ewy Frątczak (2003,

s. 105) przejście demograficzne w Polsce z poziomu współczynnika dzietności gwarantującego zastępowalność pokoleń na poziomie 2,4 do poziomu prostej zastępowalności 1,5 dokonało się w ciągu 14 lat. W krajach unijnych okres ten wyniósł 27 lat, czyli transformacja w zakresie dzietności w oznaczonych granicach dokonała się w Polsce w czasie o połowę krótszym niż w krajach unijnych.

Według Stanisława Wierzchosławskiego (1993, s. 118), jeśli współczynnik dzietności nie gwarantuje prostej zastępowalności pokoleń, to występowanie zjawiska depopulacji jest nieuniknione. Proces ten w krótkim czasie jest niegroźny. Nie jest natomiast pożądane, by przekształcał się w stałą tendencję.

Zgodnie z celem pracy interesujące jest rozpoznanie wielkości i zmian współczynnika dzietności w województwie wielkopolskim według powiatów. Współczynnik dzietności ogólnej (Holzer, 2003, s. 253) wyraża relacja:

$$W_{dz} = \sum_{x=15}^{49} W_{pi}(x)$$

Współczynnik dzietności ogólnej stanowi sumę rocznych współczynników płodności dla kolejnych roczników w wieku 15–49 ukończonych lat. Analizując współczynniki dzietności w województwie wielkopolskim, zanotowano zróżnicowanie zarówno w ujęciu jednostek terytorialnych, tj. powiatów, jak i w ujęciu dynamicznym, czyli w badanych latach. Tabela 1 przedstawia obszary zmienności współczynników dzietności w latach 1999–2015.

Tabela 1. Obszary zmienności współczynnika dzietności w powiatach i miastach na prawach powiatu województwa wielkopolskiego w latach 1999–2015

(Table 1. The ranges of variation of fertility rate in districts and cities with district status of Wielkopolska region in the years 1999–2015)

Rok (Year)	Obszary zmienności dla (The variation range for)	
	powiatów (districts)	miast na prawach powiatu (cities with district status)
1999	1,3506–1,8813	1,0135–1,2810
2000	1,3308–1,7284	0,9957–1,3804
2001	1,3207–1,6879	0,9985–1,1621
2002	1,2115–1,5435	0,9665–1,1572
2003	1,2380–1,4985	1,0489–1,2649
2004	1,1910–1,5847	1,0320–1,1920
2005	1,2119–1,5395	1,1038–1,2710
2006	1,3103–1,5544	1,1530–1,2216
2007	1,3440–1,6569	1,1530–1,2216
2008	1,4210–1,7119	1,2434–1,4214

Rok (Year)	Obszary zmienności dla (The variation range for)	
	powiatów (districts)	miast na prawach powiatu (cities with district status)
2009	1,4157–1,7357	1,2593–1,5560
2010	1,3731–1,6586	1,2692–1,4692
2011	1,3281–1,5816	1,1962–1,3249
2012	1,3265–1,5759	1,1423–1,3155
2013	1,2409–1,5405	1,0836–1,2774
2014	1,2417–1,5784	1,1778–1,3011
2015	1,2576–1,6088	1,1399–1,2717

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, 2016.

Współczynniki dzietności ogólnej w województwie wielkopolskim kształtowały się następująco: w 1999 roku – 1,4303; w 2000 roku – 1,3892; w 2001 roku – 1,3558; w 2002 roku – 1,2880; w 2003 roku – 1,2794; w 2004 roku – 1,2676; w 2005 roku – 1,3157; w 2006 roku – 1,3437; w 2007 roku – 1,3934; w 2008 roku – 1,4876; w 2009 roku – 1,4808; w 2010 roku – 1,4820; w 2011 roku – 1,3755; w 2012 roku – 1,3757; w 2013 roku – 1,3407; w 2014 roku – 1,3739; w 2015 roku – 1,3836 (tabela 2). Porównując współczynniki dzietności ogólnej w województwie wielkopolskim w badanych latach ze współczynnikami dzietności w Polsce, stwierdzono wyższe ich wartości w przedziale 1,6%–7,4%. W badanym województwie i powiatach oraz w Polsce w latach 1999–2015 współczynniki dzietności nie zapewniły prostej reprodukcji ludności.

W badanym okresie charakteryzowały się w większości lat spadkiem w porównaniu z 1999 rokiem z wyłączeniem lat 2008, 2009 i 2010 (tabela 2), w których zaobserwowano wzrost w przedziale od 3,5% do 4,0%.

Z kolei w województwie wielkopolskim w latach 2000–2007 i 2011–2015 w relacji z rokiem 1999 zauważono spadek w przedziale 2,9%–11,4% (tabela 3). W badanym województwie zaobserwowano zróżnicowanie wzrostu lub spadku współczynników dzietności w ujęciu według powiatów (tabele 2 i 3). W latach 2008–2010 zanotowano wzrost w relacji do 1999 roku w następujących powiatach: gnieźnieńskim (1,0%–7,0%), gostyńskim (0,2%–2,4%), nowotomyskim (0,9%–3,2%), w powiecie poznańskim wzrostem współczynników dzietności w granicach 2,3%–15,0% wyróżniały się lata 2006–2015 w porównaniu z rokiem 1999. Interesujący jest wzrost współczynnika dzietności w miastach Leszno i Poznań w latach 2003–2015. W Lesznie wzrost kształtował się w granicach 2,5%–25,5%, natomiast w Poznaniu w przedziale 2,1%–26,4% (tabela 3).

Z badań wynika, że w 1999 roku poniżej poziomu wojewódzkiego współczynnika dzietności (1,4303) sytuowały się dwa powiaty (ostrowski i poznański), a 29 powiatów lokowało się powyżej tego poziomu (tabela 2). W następnym, 2000 roku współczynnik dzietności dla województwa wynosił 1,3892 i dla dwóch powiatów (poznańskiego i szamotulskiego) osiągnę-

nał poziom poniżej współczynnika dzietności dla województwa, a 29 powiatów wyróżniało się poziomem współczynnika dzietności wyższym od współczynnika dzietności dla województwa (tabela 2).

Przypatrując się współczynnikom dzietności dla miast na prawach powiatu w badanych latach w porównaniu z poziomem współczynników dzietności w województwie, stwierdzono, że charakteryzują się one niższym poziomem (tabela 2).

W 2001 roku współczynnik dzietności dla badanego województwa kształtował się na poziomie 1,3558. W dwóch powiatach (pilskim i poznańskim) poziom współczynnika dzietności był niższy niż dla województwa, a w 29 powiatach przekroczył poziom badanego współczynnika dla województwa. W 2002 roku poniżej wojewódzkiego współczynnika dzietności (1,280) sytuowały się dwa powiaty (poznański i szamotulski), a 29 powiatów znajdowało się powyżej tego poziomu (tabela 2).

W 2003 roku współczynnik dzietności dla województwa wynosił 1,2794 i dla czterech powiatów (wrzesińskiego, ostrowskiego, poznańskiego i gnieźnieńskiego) osiągnął poziom poniżej współczynnika dzietności dla województwa, a 27 powiatów wyróżniało się poziomem współczynnika dzietności wyższym od współczynnika dla województwa (tabela 2). W 2004 roku współczynnik dzietności dla badanego województwa kształtował się na poziomie 1,2676. W czterech powiatach (kościańskim, śremskim, ostrowskim i szamotulskim) poziom współczynnika dzietności był niższy niż dla województwa, a 27 powiatów przekroczyło poziom badanego współczynnika (tabela 2).

W następnym, 2005 roku zaobserwowano dla województwa współczynnik dzietności na poziomie 1,357. Pięć powiatów (kościański, wrzesiński, średzki, słupecki i ostrowski) lokowało się poniżej poziomu dla województwa. W 26 powiatach analizowany współczynnik przekroczył poziom współczynnika dla województwa (tabela 2).

W 2006 roku współczynnik dzietności dla województwa wynosił 1,3437. W siedmiu powiatach (kościańskim, średzkim, ostrowskim, kaliskim, kolskim, tureckim i chodzieskim) zanotowano poziom współczynnika dzietności poniżej poziomu dla województwa, a w 24 powiatach – powyżej. W 2007 roku współczynnik dzietności dla województwa wynosił 1,3934. W sześciu powiatach (kaliskim, kościańskim, ostrowskim, słupeckim, gostyńskim i kępińskim) współczynnik osiągnął poziom poniżej badanego współczynnika dla województwa, a w 25 powiatach był powyżej tego poziomu (tabela 2).

W kolejnym, 2008 roku analizowany współczynnik dla województwa wynosił 1,4876. Z badań wynika, że w pięciu powiatach (ostrowskim, kościańskim, pilskim, kępińskim i słupeckim) współczynnik osiągnął poziom poniżej badanego współczynnika dla województwa, a w 26 powiatach sytuował się powyżej tego poziomu (tabela 2). W 2009 roku współczynnikiem poniżej współczynnika wojewódzkiego (1,4808) wyróżniało się osiem powiatów (kępiński, pleszewski, kościański, pilski, szamotulski, ostrowski, słupecki i rawicki). Z kolei 23 powiaty charakteryzowały się współczynnikiem dzietności powyżej poziomu dla województwa (tabela 2). W 2010 roku współczynnik dla województwa wynosił 1,4820. W pięciu powiatach (konińskim, kaliskim, ostrowskim, pilskim i złotowskim) współczynnik osiągnął poziom poniżej współczynnika dzietności dla województwa, a w 26 powiatach był powyżej tego poziomu (tabela 2).

Tabela 2. Powiaty według poziomu współczynnika dzietności ogólnej w województwie wielkopolskim w latach 1999–2015
(Table 2. Districts by the level of total fertility rate in Wielkopolska region in the years 1999–2015)

Wyszczególnienie (Specification)	Lata (Years)																
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Polska (Poland)</i>	1,3730	1,3670	1,3150	1,2490	1,2220	1,2270	1,2430	1,2670	1,3060	1,3900	1,3980	1,3822	1,2972	1,2990	1,2561	1,2897	1,2888
<i>województwo wielkopolskie (Wielkopolska region)</i>	1,4303	1,3892	1,3558	1,2880	1,2794	1,2676	1,3157	1,3437	1,3934	1,4876	1,4808	1,4820	1,3755	1,3757	1,3407	1,3739	1,3836
<i>Powiaty: (Districts:)</i>																	
chodzieski	1,6452	1,5229	1,4200	1,4455	1,3220	1,4327	1,4530	1,3397	1,4761	1,5480	1,5212	1,5350	1,4009	1,3483	1,2553	1,3133	1,3654
czarnikowsko- -trzcianecki	1,6665	1,5728	1,5962	1,4217	1,4017	1,4104	1,3396	1,4551	1,5818	1,7119	1,6625	1,5241	1,4280	1,4849	1,3547	1,4359	1,4554
gnieźniński	1,4693	1,4604	1,4632	1,3881	1,2756	1,3452	1,3639	1,4193	1,4623	1,5444	1,4844	1,5720	1,4343	1,4770	1,4196	1,4355	1,3689
gostyński	1,5515	1,5643	1,4826	1,4365	1,4367	1,3490	1,3562	1,4267	1,3749	1,5885	1,5689	1,5550	1,4506	1,5759	1,3891	1,4578	1,4777
grodziski	1,7794	1,6243	1,6255	1,5224	1,4655	1,5644	1,5051	1,5440	1,5206	1,6117	1,6394	1,6586	1,5816	1,4326	1,4953	1,4741	1,6088
jarociński	1,6374	1,5394	1,5622	1,3634	1,3127	1,2990	1,4327	1,3866	1,4626	1,5391	1,5452	1,5762	1,4511	1,4264	1,4342	1,4774	1,4435
kaliski	1,6988	1,5519	1,6165	1,4584	1,4167	1,2985	1,4304	1,3122	1,3440	1,5351	1,5194	1,4193	1,4123	1,3659	1,4308	1,5034	1,4048
kępiński	1,5811	1,6097	1,4458	1,3931	1,3122	1,4088	1,3280	1,4869	1,3800	1,4722	1,4157	1,5665	1,4229	1,4027	1,3916	1,4590	1,3956
kolski	1,6388	1,6248	1,4551	1,4370	1,2967	1,3007	1,3549	1,3125	1,4355	1,4888	1,5407	1,5158	1,3949	1,5131	1,3321	1,3801	1,2576
koniński	1,7328	1,6831	1,5977	1,4713	1,4006	1,4038	1,3821	1,4478	1,4620	1,5764	1,4924	1,3731	1,3731	1,4057	1,3628	1,2874	1,2909
kościański	1,5376	1,4717	1,3740	1,3111	1,3316	1,1910	1,2124	1,3056	1,3450	1,4577	1,4223	1,5429	1,5070	1,3813	1,3373	1,4187	1,4594
krotoszyński	1,6934	1,6031	1,5191	1,3950	1,4177	1,3220	1,3980	1,4340	1,4155	1,5279	1,6163	1,5139	1,5056	1,4040	1,4793	1,4550	1,4455
leszczyński	1,6524	1,6541	1,5745	1,4541	1,4635	1,3858	1,4424	1,4154	1,4875	1,6601	1,5716	1,6027	1,5300	1,4866	1,3993	1,5113	1,3972
międzychodzki	1,6218	1,4862	1,5272	1,2990	1,4985	1,3637	1,4419	1,4237	1,6569	1,5415	1,6081	1,5578	1,4613	1,4196	1,4636	1,4412	1,5110
nowotomyski	1,6092	1,4991	1,6286	1,3849	1,3341	1,3685	1,4878	1,4294	1,4991	1,6601	1,6233	1,5259	1,4127	1,4716	1,4871	1,5784	1,5722

Wyszczególnienie (Specification)	Lata (Years)																
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
obornicki	1,6274	1,5950	1,6879	1,4026	1,4768	1,4402	1,4740	1,4578	1,5876	1,6573	1,5844	1,6426	1,5516	1,4904	1,4063	1,4506	1,4771
ostrowski	1,3812	1,4102	1,3593	1,3396	1,2413	1,2601	1,3153	1,3104	1,3676	1,4210	1,4668	1,4272	1,3281	1,3304	1,3491	1,3484	1,3624
ostreszowski	1,7389	1,5540	1,6790	1,4772	1,3752	1,3531	1,4222	1,4414	1,4617	1,6321	1,5405	1,4890	1,4614	1,3389	1,3768	1,3668	1,4411
piłski	1,5037	1,4214	1,3526	1,3872	1,3631	1,3581	1,3304	1,3643	1,4414	1,4699	1,4551	1,4526	1,3200	1,3095	1,2803	1,2417	1,2608
pleszewski	1,5938	1,5034	1,4312	1,5030	1,4050	1,3676	1,4223	1,3972	1,5003	1,6143	1,4187	1,5245	1,3402	1,4230	1,2409	1,4486	1,3882
poznański	1,3506	1,3308	1,3207	1,2115	1,2561	1,3280	1,3230	1,3822	1,4237	1,5532	1,5139	1,5666	1,4650	1,4319	1,4026	1,4493	1,5535
rawicki	1,4758	1,5804	1,5126	1,4465	1,4505	1,3193	1,5395	1,4586	1,6489	1,5516	1,4750	1,6317	1,3644	1,4611	1,4533	1,3558	1,3431
ślupecki	1,5622	1,6550	1,5301	1,3190	1,3414	1,3288	1,2814	1,3512	1,3740	1,4827	1,4704	1,5077	1,4385	1,3261	1,2805	1,3748	1,3555
szamotulski	1,4227	1,3797	1,5134	1,2762	1,2880	1,2644	1,3514	1,3896	1,4932	1,5736	1,4633	1,6249	1,4039	1,4401	1,3331	1,4320	1,4359
średzki	1,5227	1,4088	1,4339	1,3905	1,2813	1,3228	1,2605	1,3103	1,4775	1,5747	1,5105	1,5894	1,3781	1,5136	1,4819	1,5783	1,5584
średni	1,5364	1,5861	1,4498	1,4472	1,3806	1,2336	1,4535	1,4575	1,5270	1,5466	1,5805	1,5711	1,4435	1,5130	1,4056	1,4842	1,5242
turecki	1,6278	1,5057	1,4409	1,4351	1,3682	1,2928	1,4599	1,3206	1,4740	1,5730	1,5947	1,5497	1,3981	1,4491	1,4056	1,4045	1,3702
wągrowiecki	1,6874	1,6774	1,6204	1,5194	1,4649	1,3505	1,4383	1,5486	1,5975	1,6644	1,7357	1,5389	1,4166	1,5079	1,4455	1,3587	1,4360
wolsztyński	1,7171	1,6348	1,6200	1,5435	1,4928	1,5847	1,4766	1,5544	1,5566	1,6219	1,5148	1,5681	1,4704	1,4960	1,5405	1,5219	1,4962
wrzęsini	1,6179	1,5049	1,4266	1,3958	1,2380	1,3342	1,2596	1,4471	1,5119	1,5079	1,6007	1,5237	1,4464	1,4068	1,2668	1,4914	1,4001
złotowski	1,8813	1,7284	1,5968	1,4581	1,4826	1,3996	1,4519	1,4015	1,5225	1,4981	1,5405	1,4720	1,3316	1,3265	1,3341	1,3391	1,2800
<i>Miasta na prawach powiatu:</i>																	
<i>(Cities with district status:)</i>																	
Kalisz	1,2810	1,2817	1,1621	1,1087	1,1212	1,0320	1,2221	1,2049	1,2443	1,2434	1,2593	1,2699	1,2313	1,2235	1,2219	1,1877	1,2533
Konin	1,2791	1,1814	1,1613	1,0182	1,0799	1,0509	1,1220	1,1971	1,1676	1,3195	1,3250	1,3678	1,1962	1,1423	1,0836	1,2064	1,1399
Leszno	1,2395	1,3804	1,1656	1,1572	1,2649	1,1920	1,2710	1,2216	1,2198	1,4214	1,5560	1,4692	1,3249	1,3155	1,2774	1,3011	1,2717
Poznań	1,0135	0,9957	0,9985	0,9665	1,0489	1,0351	1,1038	1,1530	1,1460	1,2480	1,2813	1,2692	1,1965	1,1855	1,1670	1,1778	1,1977

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, 2016.

Tabela 3. Dynamika współczynników dzietności kobiet według powiatów w latach 1999–2015 (rok 1999 = 100%)
 (Table 3. The dynamics of female fertility rates by districts in the years 1999–2015 [year 1999 = 100%])

Wyszczególnienie (Specification)	Lata (Years)																
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Polska</i> (<i>Poland</i>)	100,0	99,6	95,8	91,0	89,0	89,4	90,5	92,3	95,1	101,2	101,8	100,7	94,5	94,6	91,5	93,9	93,9
<i>województwo wielkopolskie</i> (<i>Wielkopolska region</i>)	100,0	97,1	94,8	90,1	89,5	88,6	92,0	93,9	97,4	104,0	103,5	103,6	96,2	96,2	93,7	96,1	96,7
<i>Powiaty:</i> (<i>Districts:</i>)																	
chodzieski	100,0	92,6	86,3	87,9	80,4	87,1	88,3	81,4	89,7	94,1	92,5	93,3	85,1	82,0	76,3	79,8	83,0
czarnkowsko-trzecieński	100,0	94,4	95,8	85,3	84,1	84,6	80,4	87,3	94,9	102,7	99,8	91,5	85,7	89,1	81,3	86,2	87,3
gnieźnieński	100,0	99,4	99,6	94,5	86,8	91,6	92,8	96,6	99,5	105,1	101,0	107,0	97,6	100,5	96,6	97,7	93,2
gostyński	100,0	100,8	95,6	92,6	92,6	87,0	87,4	92,0	88,6	102,4	101,1	100,2	93,5	101,6	89,5	94,0	95,2
grodziski	100,0	91,3	91,4	85,6	82,4	87,9	84,6	86,8	85,4	90,6	92,1	93,2	88,9	80,5	84,0	82,8	90,4
jarociński	100,0	94,0	95,4	83,3	80,2	79,3	87,5	84,7	89,3	94,0	94,4	96,3	88,6	87,1	87,6	90,2	88,2
kaliski	100,0	91,3	95,2	85,9	83,4	76,4	84,2	77,2	79,1	90,4	89,4	83,6	83,6	80,4	84,2	88,5	82,7
kepziński	100,0	101,8	91,4	88,1	83,4	89,1	84,0	94,0	87,3	93,1	89,5	99,1	99,1	88,7	88,0	92,3	88,3
kolski	100,0	99,1	88,8	87,7	79,1	79,4	82,7	80,1	87,6	90,8	94,0	92,5	85,1	92,3	81,3	84,2	76,7
koniński	100,0	97,1	92,2	84,9	80,8	81,0	79,8	83,5	84,4	91,0	86,1	79,2	79,2	81,1	78,6	74,3	74,5
kościański	100,0	95,7	89,4	85,3	86,6	77,5	78,8	84,9	87,5	94,8	92,5	100,4	98,0	89,8	87,0	92,3	94,9
krotoszyński	100,0	94,7	89,7	82,4	83,7	78,1	82,6	84,7	83,6	90,2	95,4	89,4	88,9	82,9	87,4	85,9	85,4
leszczyński	100,0	100,1	95,3	88,0	88,6	83,9	87,3	85,6	90,0	100,5	95,1	97,0	92,6	90,0	84,7	91,5	84,6
międzybódzki	100,0	91,6	94,2	80,1	92,4	84,1	88,9	87,8	102,2	95,0	99,1	96,1	90,1	87,5	90,2	88,9	93,2
nowotomyski	100,0	93,2	101,2	86,1	82,9	85,0	92,5	88,8	93,2	103,2	100,9	94,8	87,8	91,4	92,4	98,1	97,7
obornicki	100,0	98,0	103,7	86,2	90,8	88,9	90,6	89,6	97,6	101,8	97,4	100,9	95,3	91,6	86,4	89,1	90,8
ostrowski	100,0	102,1	98,4	97,0	89,9	91,2	95,2	94,8	99,0	102,9	106,2	103,3	96,1	96,3	97,7	97,6	98,6

Wyszczególnienie (Specification)	Lata (Years)																
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ostrzeszowski	100,0	89,4	96,6	85,0	79,1	77,8	81,8	82,9	84,1	93,9	88,6	85,6	84,0	77,0	79,2	78,6	82,89
pilski	100,0	94,5	90,0	92,3	90,7	90,3	88,5	90,7	95,9	97,7	96,8	96,6	87,8	87,1	85,1	82,6	83,8
pleszewski	100,0	94,3	89,8	94,3	88,1	85,8	89,2	87,7	94,1	101,3	89,0	95,7	84,1	89,3	77,9	90,9	87,1
poznański	100,0	98,5	97,8	89,7	93,0	98,3	98,0	102,3	105,4	115,0	112,1	116,0	108,5	106,0	103,8	107,3	115,0
rawicki	100,0	107,1	102,5	98,0	98,3	89,4	104,3	98,8	111,7	105,1	99,9	110,6	92,4	99,0	98,5	91,9	91,0
śłupecki	100,0	105,9	97,9	84,4	85,9	85,1	82,0	86,5	87,9	94,9	94,1	96,5	92,1	84,9	82,0	88,0	86,8
szamotulski	100,0	97,0	106,4	89,7	90,5	88,9	95,0	97,7	105,0	110,6	102,9	114,2	98,7	101,2	93,7	100,7	100,9
średzki	100,0	92,5	94,2	91,3	84,1	86,9	82,8	86,0	97,0	103,4	99,2	104,4	90,5	99,4	97,3	103,6	102,3
średzki	100,0	103,2	94,4	94,2	89,9	80,3	94,6	94,9	99,4	100,7	102,9	102,3	93,9	98,5	91,5	96,6	99,2
turecki	100,0	92,5	88,5	88,2	84,0	79,4	89,7	81,1	90,6	96,6	98,0	95,2	85,9	89,0	86,3	86,3	84,2
wągrowiecki	100,0	99,4	96,0	90,0	86,8	80,0	85,2	91,8	94,7	98,6	102,9	91,2	83,9	89,4	85,7	80,5	85,1
wolsztyński	100,0	95,2	94,4	90,0	86,9	92,3	86,0	90,5	90,6	94,5	88,2	91,3	85,6	87,1	89,7	88,6	87,1
wrzeseński	100,0	93,0	88,2	86,3	76,5	82,5	77,8	89,4	93,4	93,2	98,9	94,2	89,4	86,9	78,3	92,2	86,5
złotowski	100,0	91,9	84,9	77,5	78,8	74,4	77,2	74,5	80,9	79,6	81,9	78,2	70,8	70,5	70,9	71,2	68,0
<i>Miasta na prawach powiatu: (Cities with district status:)</i>																	
Kalisz	100,0	100,1	90,7	86,6	87,5	80,6	95,4	94,1	97,1	97,1	98,3	99,1	96,1	95,5	95,4	92,7	97,8
Konin	100,0	92,4	90,8	79,6	84,4	82,2	87,7	93,6	91,3	103,2	103,6	106,9	93,5	89,3	84,7	94,3	89,1
Leszno	100,0	111,4	94,0	93,4	102,1	96,2	102,5	98,5	98,4	114,7	125,5	118,5	106,9	106,1	103,1	105,0	102,6
Poznań	100,0	98,3	98,5	95,4	103,5	102,1	108,9	113,8	113,1	123,1	126,4	125,2	118,1	117,0	115,1	116,2	118,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, 2016.

W 2011 roku współczynnik dzietności dla województwa (1,3755) był niższy w relacji do roku 2010 o 7,2%. W siedmiu powiatach (pilskim, pleszewskim, złotowskim, rawickim, konińskim, kościańskim i ostrowskim) badany współczynnik osiągnął poziom poniżej współczynnika dla województwa, a w 24 powiatach był powyżej tego poziomu (tabela 2).

W 2012 roku współczynnik dzietności dla województwa (1,3757) był nieco wyższy w stosunku do 2011 roku o 0,01%. Z badań wynika, że w siedmiu powiatach (pleszewskim, szamotulskim, złotowskim, ostrowskim, ostrzeszowskim, chodzieskim i kaliskim) współczynnik był niższy od współczynnika dla województwa, a w 24 powiatach sytuował się powyżej tego poziomu (tabela 2).

W kolejnym, 2013 roku poziom współczynnika dzietności dla województwa wynosił 1,3407 i był niższy o 2,5% w stosunku do 2012 roku. Analizując poszczególne powiaty, stwierdzono, że w dziewięciu powiatach (pleszewskim, chodzieskim, wrzesińskim, pilskim, słupeckim, kolskim, szamotulskim, złotowskim i kościańskim) współczynnik był niższy od współczynnika dla województwa, a w 22 powiatach lokował się powyżej tego poziomu (tabela 2).

W 2014 roku współczynnik dzietności dla badanego województwa kształtował się na poziomie 1,3739 i był o 2,5% wyższy w relacji do 2013 roku. W siedmiu powiatach (konińskim, chodzieskim, złotowskim, ostrowskim, rawickim, wolsztyńskim i ostrzeszowskim) poziom badanego współczynnika był niższy niż dla województwa, a w 24 powiatach – wyższy (tabela 2).

W ostatnim badanym okresie, tj. w 2015 roku, współczynnik dzietności dla województwa wynosił 1,3836 i był wyższy o 0,7% w porównaniu z rokiem 2014. W dziesięciu powiatach (kolskim, pilskim, złotowskim, konińskim, rawickim, słupeckim, ostrowskim, chodzieskim, gnieźnieńskim i tureckim) współczynnik osiągnął poziom poniżej współczynnika dzietności dla województwa (tabela 1), a w 21 powiatach był powyżej tego poziomu (tabela 2).

W całym badanym okresie w miastach na prawach powiatu współczynniki dzietności charakteryzowały się niższym poziomem niż dla województwa i poszczególnych powiatów (tabela 2).

W toku dalszych rozważań podjęto próbę rozpoznania zmian w latach 1999–2015 w poziomie współczynników dzietności w badanym województwie bez względu na miejsce zamieszkania i w powiatach, przyjmując rok 1999 = 100% (tabela 3). Z badań wynika, że zarówno w Polsce, jak i w województwie dostrzegalne są dwie tendencje: spadek współczynników dzietności w latach 2000–2007, 2011–2015 i wzrost w latach 2008–2010. Zmniejszenie poziomów współczynników dzietności w Polsce zanotowano w przedziale 0,4%–11,0%, a w województwie w granicach 2,6%–11,4% (tabela 3).

Rozpatrując dynamikę w poszczególnych powiatach, zauważono następujące prawidłowości:

- zmniejszenie poziomów współczynników dzietności we wszystkich badanych latach o różnej intensywności w powiatach: chodzieskim, czarnkowskim, trzcianeckim, grodziskim, jarocińskim, kaliskim, kępińskim, kolskim, konińskim, kościańskim, krotoszyńskim, leszczyńskim, międzychodzkiem, pilskim, pleszewskim, słupeckim, średzkim, tureckim, wągrowieckim, wolsztyńskim, wrzesińskim, złotowskim i w mieście Kaliszu;
- wzrost poziomów współczynników dzietności w latach 2008–2010 w powiatach: gnieźnieńskim, gostyńskim, nowotomyskim, obornickim, ostrowskim, szamotulskim i w mieście Koninie (tabela 3).

Powiat poznański i miasto Poznań na prawach powiatu wyróżniają się odmiennymi prawidłowościami, tj. w powiecie poznańskim zanotowano wzrost współczynników dzietności

od 2006 do 2015 roku w granicach 2,3%–16,0%, a w mieście Poznaniu od 2003 do 2015 roku w przedziale od 2,1% do 26,4%. W Lesznie natomiast odnotowano wzrost współczynników dzietności w latach 2003 (2,1%) i 2008–2015 (2,6%–25,5%).

Z badań wynika, że zmiany we współczynnikach dzietności w latach 2000–2015, przyjmując rok 1999 = 100%, są zróżnicowane co do intensywności i kierunku w badanych powiatach oraz miastach na prawach powiatu analizowanego województwa.

3. Zróżnicowanie stopy bezrobocia rejestrowanego według powiatów

W badaniu jako zmienną objaśniającą dzietność przyjęto stopę bezrobocia rejestrowanego. Stopa bezrobocia rejestrowanego (GUS, 2017) jest to wyrażony w procentach stosunek liczby osób zarejestrowanych jako bezrobotne w powiatowych urzędach pracy do liczby cywilnej ludności aktywnej zawodowo (suma zarejestrowanych bezrobotnych i pracujących z pominięciem osób odbywających czynną służbę wojskową oraz pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego).

Rozpatrując obszary zmienności stopy bezrobocia rejestrowanego w Polsce w badanych powiatach i miastach na prawach powiatu w województwie wielkopolskim w latach 1999–2015, stwierdzono zróżnicowanie, które przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce i województwie wielkopolskim oraz obszary zmienności w latach 1999–2015

(Table 4. Rate of registered unemployment in Poland and Wielkopolska region and the variation ranges in the years 1999–2015)

Lata (Years)	Polska (Poland)	Województwo wielkopolskie (Wielkopolska region)	Powiaty (Districts)	Miasta na prawach powiatu (Cities with district status)
1999	13,10	10,50	2,50–22,20	3,00–16,10
2000	15,10	12,50	5,00–25,60	3,50–16,50
2001	17,50	15,40	8,40–23,80	5,60–18,30
2002	18,00	15,90	10,00–27,90	6,90–18,40
2003	20,00	15,80	9,50–26,00	7,10–19,30
2004	19,00	15,90	8,90–27,50	6,70–18,40
2005	17,60	14,60	7,90–26,10	6,20–17,40
2006	14,80	11,70	5,30–22,70	5,00–14,30
2007	11,20	7,80	3,20–19,00	2,90–11,00
2008	9,50	6,40	1,70–16,80	1,80–8,70
2009	12,10	9,20	3,50–19,20	3,20–11,90
2010	12,40	9,20	3,50–18,80	3,60–13,50
2011	12,50	9,10	3,60–20,50	3,60–13,00
2012	13,40	9,80	4,60–22,20	4,20–13,60
2013	13,40	9,60	4,50–20,90	4,20–13,90
2014	11,40	7,60	3,40–17,00	3,10–12,40
2015	9,80	6,20	2,70–15,30	2,40–11,20

Efekty badań pozwoliły na wyodrębnienie trzech grup powiatów o stopie bezrobocia rejestrowanego: poniżej wartości dla województwa wielkopolskiego, równej wartości dla województwa wielkopolskiego oraz powyżej wartości dla województwa wielkopolskiego. Do powiatów o równej wartości dla województwa wielkopolskiego należą: w 2001 roku – powiat kościański, w 2011 roku – powiat grodziski.

Z badań wynika (tabela 5), że:

- w 1999 roku poniżej poziomu stopy bezrobocia rejestrowanego (10,50) znajdowało się dziewięć powiatów (poznański, kościański, kępiński, szamotulski, śremski, nowotomyski, leszczyński, grodziski i wolsztyński), a 22 powiaty lokowały się powyżej tego poziomu;
- w 2000 roku stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła 12,50. 11 powiatów (poznański, śremski, szamotulski, kępiński, kościański, grodziski, leszczyński, nowotomyski, rawicki, wolsztyński i ostrzeszowski) wyróżniało się niższą stopą bezrobocia od stopy bezrobocia rejestrowanego dla województwa, a 20 powiatów miało wyższą stopę bezrobocia od tego poziomu;
- w 2001 roku stopa bezrobocia rejestrowanego dla badanego województwa kształtowała się na poziomie 15,40. W 11 powiatach (poznańskim, grodziskim, kępińskim, rawickim, wolsztyńskim, leszczyńskim, szamotulskim, ostrzeszowskim, kaliskim, śremskim i nowotomyskim) stopa rejestrowanego bezrobocia była niższa od badanej stopy dla województwa, a w 20 powiatach kształtowała się powyżej tego poziomu;
- w 2002 roku poniżej poziomu stopy bezrobocia rejestrowanego (15,90) dla województwa lokowało się 12 powiatów (poznański, kępiński, grodziski, rawicki, wolsztyński, leszczyński, ostrzeszowski, kaliski, nowotomyski, szamotulski, śremski i kościański), a 19 powiatów było powyżej tego poziomu;
- w 2003 roku stopa bezrobocia dla województwa wynosiła 15,80 i dla 11 powiatów (poznańskiego, kępińskiego, grodziskiego, rawickiego, wolsztyńskiego, ostrzeszowskiego, nowotomyskiego, leszczyńskiego, kaliskiego, szamotulskiego i śremskiego) osiągnęła poziom poniżej stopy bezrobocia rejestrowanego dla województwa, natomiast 20 powiatów wyróżniało się poziomem stopy bezrobocia wyższym od stopy bezrobocia rejestrowanego dla województwa;
- w 2004 roku poniżej poziomu stopy bezrobocia rejestrowanego (15,90) dla województwa sytuowało się dziewięć powiatów (kępiński, poznański, grodziski, wolsztyński, rawicki, ostrzeszowski, nowotomyski, leszczyński i śremski), a 22 powiaty były powyżej tego poziomu;
- w 2005 roku stopa bezrobocia rejestrowanego dla województwa wynosiła 14,60, a dla dziesięciu powiatów lokowała się poniżej tego poziomu (kępiński, poznański, grodziski, wolsztyński, ostrzeszowski, rawicki, śremski, nowotomyski i leszczyński), natomiast w 22 powiatach poziom stopy bezrobocia rejestrowanego był wyższy niż w badanym województwie;
- w 2006 roku stopa bezrobocia rejestrowanego dla województwa wynosiła 11,70 i dla 10 powiatów (kępińskiego, poznańskiego, grodziskiego, wolsztyńskiego, ostrzeszowskiego, rawickiego, nowotomyskiego, leszczyńskiego, śremskiego i kościańskiego) charakteryzowała się poziomem niższym niż dla województwa, natomiast 21 powiatów wyróżniało się poziomem stopy bezrobocia wyższym niż w badanym województwie;

- w 2007 roku dla 11 powiatów (kępińskiego, poznańskiego, wolsztyńskiego, nowotomyskiego, grodzkiego, śremskiego, kościańskiego, ostrzeszowskiego, leszczyńskiego, rawickiego i międzychodzkiego) stopa bezrobocia rejestrowanego była niższa niż dla województwa (7,80), z kolei dla 20 powiatów była wyższa;
- w 2008 roku stopa bezrobocia rejestrowanego dla województwa wynosiła 6,40, a dla 12 powiatów (poznańskiego, kępińskiego, wolsztyńskiego, nowotomyskiego, grodzkiego, śremskiego, ostrzeszowskiego, kościańskiego, międzychodzkiego, leszczyńskiego, kaliskiego i obornickiego) sytuowała się poniżej tego poziomu, natomiast w 19 powiatach poziom stopy był wyższy niż w badanym województwie;
- w 2009 roku stopa bezrobocia rejestrowanego dla badanego województwa kształtowała się na poziomie 9,20. W siedmiu powiatach (poznańskim, kępińskim, nowotomyskim, wolsztyńskim, kaliskim, leszczyńskim i grodzkim) była niższa niż dla województwa, a w 24 powiatach przekroczyła poziom badanej stopy dla województwa;
- w 2010 roku poniżej poziomu wojewódzkiego stopy bezrobocia rejestrowanego (9,20) lokowało się dziewięć powiatów (poznański, kępiński, nowotomyski, wolsztyński, grodzki, kaliski, śremski, międzychodzki i kościański), a 22 powiaty były powyżej tego poziomu;
- w 2011 roku stopa bezrobocia rejestrowanego dla badanego województwa kształtowała się na poziomie 9,10. W ośmiu powiatach (poznańskim, wolsztyńskim, kępińskim, nowotomyskim, kaliskim, śremskim, kościańskim i leszczyńskim) poziom stopy bezrobocia był niższy niż dla województwa, w jednym powiecie (grodziskim) był równy poziomowi województwa, a w 22 powiatach przekroczył poziom badanej stopy dla województwa;
- w 2012 roku poniżej poziomu stopy bezrobocia rejestrowanego (9,80) sytuowało się siedem powiatów (poznański, kępiński, wolsztyński, nowotomyski, kaliski, leszczyński i kościański), a 24 powiaty były powyżej tego poziomu;
- w 2013 roku stopa bezrobocia rejestrowanego dla województwa wynosiła 9,60 i w przypadku jednego powiatu (krotoszyńskiego) znajdowała się na tym samym poziomie co dla województwa, natomiast dla dziewięciu powiatów (poznańskiego, kępińskiego, wolsztyńskiego, nowotomyskiego, leszczyńskiego, kaliskiego, grodzkiego, kościańskiego i szamotulskiego) osiągnęła poziom niższy niż dla województwa, a dla 21 powiatów poziom wyższy niż dla województwa;
- w 2014 roku stopa bezrobocia rejestrowanego dla badanego województwa kształtowała się na poziomie 7,60. W 10 powiatach (kępińskim, poznańskim, nowotomyskim, wolsztyńskim, leszczyńskim, kościańskim, szamotulskim, kaliskim, śremskim i grodzkim) poziom stopy bezrobocia był niższy niż dla województwa, a w 21 powiatach przekroczył poziom badanej stopy dla województwa;
- w 2015 roku poniżej poziomu stopy bezrobocia rejestrowanego (6,20) lokowało się 11 powiatów (kępiński, poznański, nowotomyski, wolsztyński, leszczyński, kaliski, śremski, kościański, krotoszyński, szamotulski i ostrowski), a powyżej – 20 powiatów.

W całym badanym okresie w mieście Koninie stopa rejestrowanego bezrobocia była wyższa od badanej stopy województwa (tabela 5), natomiast w miastach Poznań i Leszno stopa bezrobocia rejestrowanego była niższa od stopy bezrobocia dla województwa.

Tabela 5. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce i województwie wielkopolskim według powiatów w latach 1999–2015
(Table 5. Rate of registered unemployment in Poland and Wielkopolska region by districts in the years 1999–2015)

Wyszczególnienie (Specification)	Lata (Years)																
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Polska (Poland)</i>	13,1	15,1	17,5	18,0	20,0	19,0	17,6	14,8	11,2	9,5	12,1	12,4	12,5	13,4	13,4	11,4	9,8
<i>województwo wielkopolskie (Wielkopolska region)</i>	10,5	12,5	15,4	15,9	15,8	15,9	14,6	11,7	7,8	6,4	9,2	9,2	9,1	9,8	9,6	7,6	6,2
<i>Powiaty: (Districts:)</i>																	
<i>chodzieski</i>	16,2	20,5	23,8	23,1	23,0	23,6	22,4	17,1	11,9	12,2	15,7	15,2	16,2	16,6	16,5	13,8	11,4
<i>czarnkowsko-trzcianecki</i>	15,7	19,1	23,6	24,8	24,1	23,8	21,2	17,3	11,5	11,7	16,6	15,0	15,0	15,1	14,6	11,8	8,6
<i>gnieźnieński</i>	14,1	17,6	20,9	23,2	22,5	24,0	21,4	17,9	12,1	9,8	11,7	12,7	13,7	14,9	15,3	12,3	9,6
<i>gostyński</i>	14,1	15,4	18,0	19,4	18,5	18,6	17,7	15,4	12,1	10,8	12,6	12,5	12,3	12,3	12,0	10,5	8,4
<i>grodziski</i>	8,6	10,8	11,5	12,1	11,9	10,8	9,7	7,2	5,5	4,7	9,0	8,1	9,1	10,6	9,0	7,5	6,3
<i>jarociński</i>	16,3	19,5	23,0	23,4	23,7	24,2	22,7	19,5	13,1	10,0	14,2	15,2	12,8	14,0	13,4	10,6	8,9
<i>kaliski</i>	11,3	13,2	14,5	14,1	14,3	17,2	16,0	14,6	8,2	5,9	8,4	8,5	8,4	8,8	8,4	6,8	5,3
<i>kepiński</i>	7,9	10,6	12,3	11,7	11,6	8,9	7,9	5,3	3,2	3,0	4,5	5,6	6,4	5,8	5,0	3,4	2,7
<i>kolski</i>	18,5	19,9	22,5	22,3	22,0	24,1	23,4	19,6	16,0	12,2	15,5	14,4	14,4	15,7	16,1	14,5	12,8
<i>koniński</i>	17,0	20,3	22,5	22,3	22,1	27,5	26,1	22,7	19,0	12,7	15,9	18,1	17,5	18,7	18,9	17,0	15,3
<i>kościański</i>	7,4	10,6	15,4	15,8	15,9	17,2	15,2	10,5	6,4	5,4	9,5	9,0	8,7	9,7	9,0	6,7	5,8
<i>krotoszyński</i>	15,1	17,7	20,5	20,1	19,8	18,9	17,2	14,8	9,6	10,4	11,7	10,5	10,5	10,1	9,6	8,4	5,9
<i>leszczyński</i>	8,3	10,8	13,7	14,0	14,2	15,6	13,3	9,8	7,0	5,8	8,9	9,4	8,8	9,0	8,3	6,3	5,2
<i>międzybórzki</i>	11,0	15,2	17,8	19,7	20,9	21,9	17,8	15,7	7,4	5,6	9,8	8,7	9,2	11,7	12,0	8,4	7,4
<i>nowotomyski</i>	8,2	10,8	14,7	14,4	14,1	14,6	13,2	9,4	4,6	4,1	6,8	6,4	6,5	7,4	6,6	4,6	4,0
<i>obornicki</i>	11,0	14,4	19,6	21,8	21,1	21,1	19,0	13,9	8,3	5,9	9,6	10,3	10,4	12,3	11,8	8,8	6,8

Wyszczególnienie (Specification)	Lata (Years)																
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ostrowski	15,2	17,0	19,8	20,3	19,9	20,4	19,1	14,7	10,1	8,3	13,0	11,8	10,5	11,1	10,3	7,8	6,0
ostreszowski	11,6	12,2	14,4	14,0	13,3	13,7	11,7	8,1	6,7	5,3	9,9	9,7	10,5	10,6	11,0	8,9	7,0
piłski	13,2	14,1	18,4	18,2	19,1	19,0	16,4	13,1	9,8	7,3	11,1	11,0	11,8	13,7	12,6	10,0	8,0
pleszewski	18,9	20,7	22,3	22,4	21,3	24,0	23,1	19,1	13,5	9,8	12,7	13,1	12,6	13,1	13,4	9,6	6,9
poznański	2,5	5,0	8,4	10,0	9,5	9,7	8,9	6,6	3,3	1,7	3,5	3,5	3,6	4,6	4,5	3,4	2,9
rawicki	11,1	11,1	12,8	13,2	12,5	12,5	11,7	9,3	7,2	7,8	12,1	11,7	10,9	10,9	11,0	9,2	7,2
ślupecki	19,7	20,3	22,9	22,1	22,4	25,4	23,9	20,1	15,3	13,0	16,3	16,4	16,8	17,5	17,9	14,7	11,4
szamotulski	7,9	9,8	13,7	14,6	15,3	16,1	15,8	12,5	8,5	6,9	11,6	11,3	10,7	11,4	9,3	6,7	5,9
średzki	11,7	13,6	17,6	18,2	20,3	21,4	18,7	15,6	9,9	9,3	14,0	13,9	13,4	14,2	14,7	12,1	10,8
średzki	8,0	9,4	14,5	15,5	15,7	15,6	12,9	10,2	5,9	4,9	9,4	8,5	8,5	10,2	10,1	7,0	5,6
turecki	17,0	18,1	20,0	18,1	18,8	22,6	21,3	17,4	8,4	9,4	12,2	11,9	11,5	12,1	10,9	9,0	7,1
wągrowiecki	18,1	22,6	26,5	25,9	25,6	26,0	23,8	20,2	16,3	12,0	17,8	18,7	20,5	22,2	20,9	15,5	10,8
wolsztyński	9,0	11,6	13,6	13,5	12,9	11,4	10,3	7,6	3,7	4,0	6,8	6,4	6,0	6,7	5,9	4,7	4,0
wrzeciński	11,7	14,4	17,9	20,5	21,1	21,8	20,8	17,8	11,7	10,5	14,8	13,6	13,6	14,8	15,7	12,7	9,8
złotowski	22,2	25,6	27,9	27,9	26,0	26,9	25,3	20,2	16,8	16,8	19,2	18,8	18,5	18,2	16,7	14,3	13,0
<i>Miasta na prawach powiatu: (Cities with district status.)</i>																	
Kalisz	11,7	13,9	16,0	16,0	16,5	14,7	12,9	11,5	7,3	5,8	8,4	8,6	7,80	8,40	8,3	6,8	5,4
Konin	16,1	16,5	18,8	18,4	19,3	18,4	17,4	14,3	11,0	8,7	11,9	13,5	13,00	13,60	13,9	12,4	11,2
Leszno	9,0	10,0	13,3	14,8	14,3	13,4	10,8	8,2	5,8	4,9	7,8	8,5	7,90	8,70	8,8	6,7	5,7
Poznań	3,0	3,5	5,6	6,9	7,1	6,7	6,2	5,0	2,9	1,8	3,2	3,6	3,60	4,20	4,2	3,1	2,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, 2017.

4. Identyfikacja związku między stopą bezrobocia rejestrowanego a dzietnością

W toku dalszego postępowania badawczego podjęto próbę rozpoznania kształtu i siły związku między stopą bezrobocia rejestrowanego a współczynnikiem dzietności. Dla realizacji celu badawczego oszacowano parametry liniowych i nieliniowych modeli regresji dzietności względem stopy bezrobocia. Dopasowania modeli do wyników obserwacji dokonano na podstawie badania: istotności współczynnika determinacji krzywoliniowej (Keller, Warrack, Bartel, 1988, s. 666; Kot, Jakubowski, Sokołowski, 2011, s. 325–327), skorygowanego współczynnika determinacji krzywoliniowej (Guzik, 1979, s. 16), odchylenia składnika resztowego, współczynnika zmienności resztowej oraz błędów standardowych parametrów (Bartosiewicz, 1989, s. 132–150).

Istotność współczynnika determinacji liniowej bądź krzywoliniowej sprawdzono za pomocą statystyki F . Weryfikowano następującą hipotezę (Krzysztofiak, Luszniwicz, 1976, s. 302): $H_0: E(r^2_{xy}) = 0$ wobec $H_1: E(r^2_{xy}) > 0$. Brak podstaw do odrzucenia H_0 , jeśli $F < (F_{\alpha} s_1, s_2)$, w przeciwnym razie przyjmowano hipotezę alternatywną.

W opracowaniu weryfikowano hipotezę o wpływie stopy bezrobocia rejestrowanego na współczynnik dzietności w województwie wielkopolskim według powiatów. W wyniku oszacowań parametrów różnych funkcji regresji (liniowej, wielomianu drugiego, trzeciego, czwartego i piątego stopnia) oraz ich ocen za pomocą parametrów struktury stochastycznej, takich jak S_y , R^2 , V , stwierdzono, że najlepszymi aproksymantami opisującymi związek między współczynnikiem dzietności a stopą bezrobocia rejestrowanego są modele pierwszego, drugiego i – w jednym powiecie – trzeciego stopnia (tabela 6).

Procedura wyboru modelu regresji polegała na sporządzeniu korelacyjnych diagramów rozrzutu dla województwa i każdego powiatu, które umożliwiły znalezienie „odpowiedniego” modelu.

Tabela 6. Oceny parametrów modeli regresji dzietności względem stopy bezrobocia rejestrowanego według powiatów
(Table 6. The evaluation of the factors of regression models describing fertility rates in relation to registered unemployment rates by districts)

Parametr (Parameter)	Ocena parametru (Parameter evaluation)	Błąd standardowy parametru (Standard error of parameter)	Statystyka t -Studenta (Student's t -distribution)		r^2 S_y F	r^2 V $p(F)$
			T	$p(t)$		
Modele postaci: $\hat{y} = a + bx$						
Polska						
a	1,4623	0,0536	27,2585	0,0000	0,3780	0,3366
b	-0,0112	0,0037	-3,0195	0,0086	0,0477	3,6542
					9,1176	0,0086
Województwo wielkopolskie						
a	1,5336	0,0404	37,9826	0,0000	0,5308	0,4995
b	-0,0145	0,0035	-4,1191	0,0009	0,0479	3,4836
					16,9669	0,0009
Powiat gnieźnieński						
a	1,5864	0,0512	30,9691	0,0000	0,3889	0,3482
b	-0,0094	0,0031	-3,0899	0,0075	0,0585	4,0755
					9,5474	0,0075

Parametr (Parameter)	Ocena parametru (Parameter evaluation)	Błąd standardowy parametru (Standard error of parameter)	Statystyka <i>t</i> -Studenta (Student's <i>t</i> -distribution)		r^2 S_y F	r^2 V · 100 $p(F)$
			<i>T</i>	<i>p</i> (<i>t</i>)		
Modele postaci: $\hat{y} = a + bx$						
Powiat gostyński						
<i>a</i>	1,6052	0,0851	18,8629	0,0000	0,1446	0,0876
<i>b</i>	-0,0093	0,0059	-1,5925	0,1321	0,0776	5,2697
					2,5361	0,1321
Powiat kościański						
<i>a</i>	1,5762	0,0553	28,5153	0,0000	0,4649	0,4292
<i>b</i>	-0,0179	0,0050	-3,6099	0,0026	0,0778	5,6045
					13,0315	0,0026
Powiat międzychodzki						
<i>a</i>	1,6239	0,0517	31,4263	0,0000	0,3416	0,2977
<i>b</i>	-0,0104	0,0037	-2,7895	0,0137	0,0774	5,1935
					7,7814	0,0137
Powiat nowotomyski						
<i>a</i>	1,6142	0,0527	30,6359	0,0000	0,2569	0,2074
<i>b</i>	-0,0124	0,0055	-2,2773	0,0378	0,0870	5,7840
					5,1859	0,0378
Powiat obornicki						
<i>a</i>	1,6208	0,0623	25,9971	0,0000	0,1258	0,0675
<i>b</i>	-0,0064	0,0044	-1,4692	0,1624	0,0927	6,0379
					2,1584	0,1624
Powiat ostrowski						
<i>a</i>	1,4246	0,0406	35,1304	0,0000	0,1838	0,1294
<i>b</i>	-0,0051	0,0028	-1,8377	0,0860	0,0538	3,9723
					3,3772	0,0860
Powiat poznański						
<i>a</i>	1,5679	0,0333	47,1478	0,0000	0,6719	0,6500
<i>b</i>	-0,0305	0,0055	-5,5419	0,0001	0,0622	4,4325
					30,7125	0,0001
Powiat szamotulski						
<i>a</i>	1,5873	0,0780	20,3562	0,0000	0,2567	0,2072
<i>b</i>	-0,0154	0,0068	-2,2761	0,0379	0,0889	6,2759
					5,1804	0,0379
Powiat średzki						
<i>a</i>	1,7941	0,0755	23,7750	0,0000	0,5986	0,5718
<i>b</i>	-0,0237	0,0050	-4,7292	0,0003	0,0710	4,9097
					22,3650	0,0003
Powiat śremski						
<i>a</i>	1,6482	0,0498	33,0792	0,0000	0,4625	0,4266
<i>b</i>	-0,0168	0,0047	-3,5924	0,0027	0,0664	4,4927
					12,9050	0,0027
Powiat wrzesiński						
<i>a</i>	1,7300	0,0894	19,3574	0,0000	0,4361	0,3986
<i>b</i>	-0,0191	0,0056	-3,4062	0,0039	0,0867	6,0459
					11,6025	0,0039
Powiat złotowski						
<i>a</i>	1,1797	0,1565	7,5391	0,0000	0,1978	0,1443
<i>b</i>	0,0141	0,0073	1,9233	0,0736	0,1978	13,4281
					3,6991	0,0736

Parametr (Parameter)	Ocena parametru (Parameter evaluation)	Błąd standardowy parametru (Standard error of parameter)	Statystyka <i>t</i> -Studenta (Student's <i>t</i> -distribution)		r^2 S_y F	r^2_{skor} $V \cdot 100$ $p(F)$
			<i>T</i>	<i>p</i> (<i>t</i>)		
Modele postaci: $\hat{y} = a + bx$						
Powiat m. Konin						
<i>a</i>	1,4440	0,0983	14,6966	0,0000	0,3366	0,2924
<i>b</i>	-0,0182	0,0066	-2,7589	0,0146	0,0830	7,0436
					7,6113	0,0146
Powiat m. Leszno						
<i>a</i>	1,4555	0,0783	18,5942	0,0000	0,2313	0,1800
<i>b</i>	-0,0170	0,0080	-2,1243	0,0507	0,0976	7,5237
					4,5127	0,0507
Powiat m. Poznań						
<i>a</i>	1,2896	0,0572	22,5342	0,0000	0,3760	0,3344
<i>b</i>	-0,0375	0,0125	-3,0062	0,0089	0,0827	7,3321
					9,0372	0,0089
Modele postaci: $\hat{y} = a + bx + cx^2$						
Powiat jarociński						
<i>a</i>	1,0509	0,2744	3,8294	0,0018	0,3485	0,2554
<i>b</i>	0,0612	0,0343	1,7831	0,0963	0,0809	5,5227
<i>c</i>	-0,0020	0,0010	-2,0052	0,0647	3,7440	0,0498
Powiat kolski						
<i>a</i>	0,1445	0,7789	0,1855	0,8555	0,2003	0,0861
<i>b</i>	0,1512	0,0881	1,7159	0,1082	0,1093	7,6533
<i>c</i>	-0,0042	0,0024	-1,7699	0,0985	1,7533	0,2092
Powiat leszczyński						
<i>a</i>	1,2404	0,2616	4,7425	0,0003	0,1693	0,0506
<i>b</i>	0,0649	0,0534	1,2155	0,2443	0,0914	6,0487
<i>c</i>	-0,0035	0,0025	-1,3617	0,1948	1,4263	0,2730
Powiat turecki						
<i>a</i>	1,0833	0,2429	4,4597	0,0005	0,2306	0,1207
<i>b</i>	0,0607	0,0356	1,7033	0,1106	0,0886	6,1076
<i>c</i>	-0,0022	0,0012	-1,8332	0,0881	2,0981	0,1596
Powiat m. Kalisz						
<i>a</i>	1,0742	0,1437	7,4738	0,0000	0,4810	0,4068
<i>b</i>	0,0396	0,0283	1,4013	0,1829	0,0523	4,3305
<i>c</i>	-0,0023	0,0013	-1,7958	0,0941	6,4868	0,0101
Modele postaci: $\hat{y} = a + bx + cx^2 + dx^3$						
Powiat kaliski						
<i>a</i>	2,1092	0,7203	2,9281	0,0118	0,2544	0,0823
<i>b</i>	-0,2357	0,2117	-1,1132	0,2858	0,1019	7,0115
<i>c</i>	0,0262	0,0198	1,3245	0,2082	0,9932	0,3950
<i>d</i>	-0,0009	0,0006	-1,5064	0,1559		

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS za lata 1999–2015.

Oprócz oceny wzrokowej wykresów oszacowano parametry modeli regresji liniowej i krzywoliniowej. Następnie porównano oszacowanie wartości współczynników determinacji. Wybrano ten model regresji, której wartość R^2 była najwyższa i jednocześnie istotna przy założonym pięcioprocentowym poziomie istotności. Wybór modelu regresji, według Tadeusza Kufła, dokonuje się między modelami o istotnym parametrze przy najwyższej potędze zmiennej niezależnej (Kufel, 2004, s. 80).

Na podstawie przeprowadzonych badań zaobserwowano, że odsetek wpływu stopy bezrobocia rejestrowanego na średnie zmiany w poziomie współczynnika dzietności w województwie wielkopolskim według powiatów jest w znacznym stopniu zróżnicowany (tabela 6). W województwie wielkopolskim bez względu na miejsce zamieszkania w latach 1999–2015 badana zmienna determinuje w 53,08% średnie zmiany we współczynniku dzietności.

Modele regresji liniowej zauważono w następujących powiatach: gnieźnieńskim, gostyńskim, kościańskim, międzychodzkiem, nowotomyskim, obornickim, ostrowskim, poznańskim, szamotulskim, średzkim, śremskim, wrzesińskim i złotowskim. Współczynnik determinacji w tych powiatach kształtował się w przedziale od 14,46% do 67,19%, natomiast zależność liniową zanotowano w trzech miastach na prawach powiatu (Konin, Leszno, Poznań). Badana zmienna determinuje średnie zmiany we współczynniku dzietności w granicach 23,13%–37,60%.

Związek liniowy charakteryzował się kierunkiem ujemnym (tabela 6). Związek nieliniowy zanotowano w postaci regresji parabolicznej i wielomianu trzeciego stopnia. Zależność między badanymi zmiennymi w postaci regresji parabolicznej zaobserwowano w czterech powiatach (jarocińskim, kolskim, leszczyńskim, tureckim) i w jednym mieście na prawach powiatu (Kaliszu). Siła oddziaływania stopy bezrobocia rejestrowanego na średnie zmiany w poziomie współczynnika dzietności jest zróżnicowana w wymienionych powiatach i kształtuje się w przedziale 16,93%–34,85%. W mieście Kaliszu współczynnik determinacji wynosi 48,10%. Związek między rozpatrywanymi zmiennymi w postaci wielomianu trzeciego stopnia zauważono tylko w powiecie kaliskim. Współczynnik determinacji krzywoliniowej dla powiatu kaliskiego wynosi 25,44%, a skorygowany współczynnik ma wartość 8,23%.

Istotność współczynnika determinacji liniowej bądź krzywoliniowej sprawdzono za pomocą statystyki F . Oszacowane współczynniki korelacji liniowej i krzywoliniowej dla 17 badanych powiatów były istotne przy pięcioprocentowym poziomie istotności (tabela 6), dla sześciu powiatów – przy poziomie wyższym niż 10%. Jeśli chodzi o parametry strukturalne modeli, były one w większości powiatów istotne przy pięcioprocentowym poziomie istotności.

Ocena wyrazistości zbudowanych modeli regresji przeprowadzona według współczynników zmienności losowej wykazała, że uwzględniona w badaniu zmienna objaśniająca ma wartość informacyjną i poznawczą przy opisie kształtowania się wielkości współczynnika dzietności, gdyż nie przekracza umownie przyjętej wielkości 10% (tabela 6).

Na podstawie otrzymanych wyników można ogólnie stwierdzić, że oszacowane modele regresji różnią się poziomem i kształtem dla badanych powiatów. Wartości współczynników determinacji są nieco wyższe dla miast na prawach powiatu niż dla powiatów wokół miast na prawach powiatu.

5. Podsumowanie

Z badań wynika, że zarówno w Polsce, jak i w województwie wielkopolskim według powiatów dominują dwie tendencje: spadek współczynników dzietności w latach 2000–2007 i 2011–2015 oraz ich wzrost w latach 2008–2010. W świetle uzyskanych rezultatów stwierdzono, że zmiany we współczynnikach dzietności w latach 2008–2010, przyjmując 1999 = 100%, są zróżnicowane co do intensywności i kierunku w badanych powiatach analizowanego województwa.

Rozpatrując obszary zmienności stopy bezrobocia rejestrowanego w Polsce w badanych powiatach i w miastach na prawach powiatu w województwie wielkopolskim w latach 1999–2015, stwierdzono zróżnicowanie co do kierunku i intensywności. W toku badań zauważono dwie prawidłowości: pierwsza dotyczy zmniejszenia poziomów stopy bezrobocia rejestrowanego w większości powiatów w latach 2006–2015 (przyjmując 1999 = 100%), druga odnosi się do wzrostu poziomów badanej stopy w latach 2000–2005. Wzrost kształtował się w przedziale 3,05%–300,0%, natomiast spadek zanotowano w granicach 4,46%–60,0%.

W postępowaniu badawczym potwierdzono również hipotezę o zależności współczynnika dzietności ogólnej od zmiennej rynku pracy, tj. stopy bezrobocia rejestrowanego. Jednak kierunek i siła zależności są zróżnicowane według środowiska zamieszkania. Badanie zależności jest skomplikowane, to znaczy wywołane różnymi okolicznościami, które nie zostały uwzględnione w badaniu. Nie bez znaczenia jest także fakt, że stopa bezrobocia rejestrowanego jest zróżnicowana w środowisku miejskim i wiejskim. Podjęte rozważania są jedynie próbą określenia wpływu jednego z czynników rynku pracy, tj. stopy bezrobocia rejestrowanego, na poziom współczynników dzietności ogólnej w poszczególnych powiatach badanego województwa.

W kolejnych etapach dociekań badawczych należy podjąć rozpoznanie pozostałych czynników ekonomicznych i pozaekonomicznych wpływających na dzietność.

Bibliografia

- Balicki, J., Frątczak, E., Nam, Ch.B. (2007). *Mechanizmy przemian ludnościowych: globalna polityka ludnościowa*. Warszawa: Instytut Politologii Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego. ISBN 8385737685.
- Bartosiewicz, S. (1989). *Ekonometria: technologia ekonometrycznego przetwarzania informacji*. Warszawa: PWE. ISBN 8320806461.
- Frątczak, E., Sobczak, I. (red.). (1999). *Dzietność kobiet polskich w okresie transformacji ustrojowej: materiały z konferencji demograficznej Unieście/Koszalin, 18 i 19 września 1999 r.* Warszawa: Polskie Towarzystwo Demograficzne Zarząd Główny. ISBN 8390191288.
- Frątczak, E. (2003). Przemiany płodności i rodziny w Polsce i Europie. Oceny, interpretacje, teorie, polityka rodzinna. W: Z. Strzelecki (red.). *Polska a Europa: procesy demograficzne u progu XXI wieku*. T. 17. I Kongres Demograficzny w Polsce: sesja końcowa, Warszawa, 25–26 listopada 2002 r. Warszawa: Rządowe Centrum Studiów Strategicznych. ISBN 8387427683.
- GUS. (2016). Baza Demografia [online, dostęp: 2017-03-22]. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny. Dostępny w Internecie: <http://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/>.
- GUS. (2017). Bank Danych Lokalnych [online, dostęp: 2017-03-22]. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny. Dostępny w Internecie: <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/temat>.
- Guzik, B. (1979). Propozycja zmodyfikowanego współczynnika determinacji dla doboru zmiennych objaśniających do modelu ekonometrycznego. *Przegląd Statystyczny*, 1–2, 67–78.
- Holzer, J.Z. (2003). *Demografia*. Warszawa: PWE. ISBN 8320814626.

- Keller, G., Warrack, B., Bartel, H. (1988). *Statistics for Management and Economics: A Systematic Approach*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co. ISBN 0534086225.
- Kot, S.M., Jakubowski, J., Sokołowski, A. (2011). *Statystyka*. Warszawa: Difin. ISBN 9788376413495.
- Krzysztofiak, M., Luszniwicz, A. (1976). *Statystyka*. Warszawa: PWE.
- Kufel, T. (2004). *Ekonometria: rozwiązywanie problemów z wykorzystaniem programu GRETL*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. ISBN 8301142847.
- Okólski, M., Fihel, A. (2012). *Demografia: współczesne zjawiska i teorie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar. ISBN 9788373836129.
- RRL. (2004). *Sytuacja Demograficzna Polski. Raport 2002*. Warszawa: Rządowa Rada Ludnościowa.
- Rosset, E. (1975). *Demografia Polski. T. 2: Reprodukcyjność ludności*. Warszawa: PWN.
- Wierchosławski, S. (1993). Przeobrażenia demograficzne współczesnej Europy i perspektywy jej rozwoju. W: R. Domański (red.). *Studia europejskie* (s. 99–136). Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Witkowski, J. (2003). Rozwój ludności a rynek pracy. W: Z. Strzelecki (red.). *Polska a Europa: procesy demograficzne u progu XXI wieku*. T. 17. I Kongres Demograficzny w Polsce: sesja końcowa, Warszawa, 25–26 listopada 2002 r. Warszawa: Rządowe Centrum Studiów Strategicznych. ISBN 8387427683.

Regression models of fertility and registered unemployment rates in the Wielkopolska region by districts in the years 1999–2015

Abstract: The purpose of this study is to identify variations between fertility rates in correlation to registered unemployment rates of different districts in the Wielkopolska region and to provide the type, direction, and strength of potential correlation between the two variables: birth rates and unemployment rates. This study hypothesizes that registered unemployment rates influence the fertility rates within the Wielkopolska region.

The range of time covered by this study is between 1999 to 2015. The data used in this study was sourced from the Regional Data Bank (1999–2015) and is available on the Polish Central Statistical Office website. In the exploration stage, the fertility rates in 1999 were used as a base for all comparisons when describing the indices of the dynamics. To determine the impact of

registered unemployment rates on total fertility rates, a two-way factorial regression analysis and correlational analysis were conducted.

The results indicate that fertility rates between 1999 to 2015 varied, in terms of the relationship strength and direction, between the Wielkopolska's districts. A similar pattern was discovered in relation to the registered unemployment rates.

In the research process, the hypothesis confirmed a correlation between total fertility rates and registered unemployment rates. The regression models used described the fertility rates in relation to registered unemployment rates, in most of the districts, as linear and pointing in a negative direction. The coefficients of determination are differentiated by place of residence.

Key words: registered unemployment rate, fertility rate, Wielkopolska region, districts of Wielkopolska, correlation analysis, regression analysis, indices of dynamic

Kary administracyjne nakładane na bezrobotnych

Dorota Przeklasa

Uniwersytet Jagielloński
Wydział Prawa i Administracji

Abstrakt: W artykule podjęto istotną, lecz rzadko poruszaną przez przedstawicieli polskiej doktryny prawa administracyjnego oraz prawa pracy, problematykę nakładania na osoby bezrobotne kar z tytułu naruszenia norm administracyjnego prawa materialnego. Praca stanowi – dokonaną w świetle przepisów prawa, poglądów doktryny i judykatury – analizę dwóch niezwykle ważnych i aktualnych zjawisk, które mają wymiar ekonomiczny, prawny i społeczny: bezrobocia i kar administracyjnych. W publikacji przedstawiono pojęcia bezrobocia i bezrobotnego, dokonano też rozróżnienia poszczególnych rodzajów kar (kary kryminalnej, kary wymierzanej za wykroczenie, kary administracyjnej pieniężnej i kary administracyjnej niepieniężnej). Dalejsze rozważania przeniesiono na grunt regulacji prawnej dotyczącej sfery praw i obowiązków osoby bezrobotnej – ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Celem artykułu jest prezentacja dotychczas niedostrzeganej problematyki kar administracyjnych nakładanych na bezrobotnych i przybliżenie ich swoistego charakteru.

Słowa kluczowe: bezrobocie, bezrobotny, kara administracyjna, ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

1. Wprowadzenie

Zainteresowanie tematem bezrobocia jest niewątpliwie uzasadnione, zwłaszcza współcześnie, kiedy zjawisko to stanowi dla wielu państw świata (w tym Polski) nie tylko istotny problem ekonomiczny, ale także przekłada się na sferę społeczną i przybiera wymiar polityczny. Bezrobocie, stanowiąc dotkliwie w skutkach zagrożenie dla gospodarki, na człowieka działa wręcz destrukcyjnie, podważa bowiem podstawy egzystencji jednostki i jej najbliższego otoczenia. Jest to zjawisko bardzo złożone i zależne od wielu czynników, dlatego może być analizowane z różnych perspektyw; często wymaga ujęcia wieloaspektowego i interdyscyplinarnego. Problematyka bezrobocia, przy założeniu, że prawo działa subsydiarnie w stosunku do rozwiązań ekonomicznych, okazuje się również dużym wyzwaniem dla ustawodawcy, który jest uprawniony do stanowienia prawa odpowiadającego celom

Korespondencja:
Dorota Przeklasa
Tel. +48 664 752 353
E-mail:
dorota.przeklasa@doctoral.uj.edu.pl

gospodarczym i politycznym, między innymi do konstruowania prawnych instrumentów dla prowadzonej polityki rynku pracy.

Na gruncie prawa administracyjnego, które „stanowi jedną z najważniejszych gałęzi prawa” (Zimmermann, 2016, s. 22) i – najogólniej rzecz ujmując – „normuje stosunki pomiędzy organami administracji publicznej a jednostkami, zawiera [...] zasady tworzenia, strukturę organizacyjną, zadania i kompetencje oraz szeroko rozumiane zasady działania administracji publicznej z jednej strony, z drugiej zaś odpowiadające im prawa i obowiązki jednostek” (Dąbek, 2010, s. 273), takim efektywnym instrumentem prawnym, który zapewnia przestrzeganie i realizację norm tego prawa, a przy tym godzi w dobro podmiotu naruszającego obowiązki administracyjnoprawne, jest kara administracyjna.

W dobie „wzrostu państwa administracyjnego” (Jasudowicz, 1996, s. 129) problematyka kar administracyjnych staje się niezwykle ważna i aktualna. Z jednej strony administracja publiczna, wykonując zadania związane z ochroną interesu publicznego, powinna być wyposażona w instrumenty proporcjonalne do zagrożeń związanych z naruszeniem obowiązków administracyjnoprawnych, z drugiej strony jej działania muszą być zgodne z podstawowymi zasadami konstytucyjnymi oraz gwarancjami procesowymi stojącymi na straży praw i wolności obywatela. W praktyce i dyskusjach przedstawiciele doktryny dają się niestety dostrzec liczne dylematy i niedostatek refleksji teoretycznej w odniesieniu do regulacji prawnych przewidujących wymierzanie i miarkowanie kar administracyjnych (Błachucki [red.], 2015).

Należy zauważyć, że instytucja kary administracyjnej występuje w wielu dziedzinach prawa administracyjnego materialnego, między innymi w prawie ochrony środowiska, prawie budowlanym czy prawie energetycznym – regulacjach szczegółowych materialnego prawa administracyjnego, na przykład w Ustawie z dnia 27 kwietnia 2001 r. – Prawo ochrony środowiska (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 672 z późn. zm.), Ustawie z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 290 z późn. zm.), Ustawie z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 1059 z późn. zm.). Istnieją jednak i takie regulacje materialnego prawa administracyjnego, określające treści praw i obowiązków adresatów tych aktów, w których zasadniczo nie można odnaleźć odwołania *expressis verbis* do pojęcia kary administracyjnej, a jednak ich przepisy przewidują karę za popełniony delikt administracyjny. Jedną z takich regulacji jest Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 645 z późn. zm., dalej: u.p.z.). W tym wiodącym akcie regulującym administracyjnoprawną sytuację bezrobotnego ustawodawca nie posługuje się *explicite* terminem kary administracyjnej wymierzonej osobom bezrobotnym. Nie oznacza to jednak, że na bezrobotnego nie są nakładane w drodze decyzji administracyjnej określone kary z tytułu naruszenia norm administracyjnego prawa materialnego.

Biorąc pod uwagę doniosłość problematyki bezrobocia (w kontekście ekonomiczno-finansowym oraz socjologiczno-psychologicznym), jak i dostrzegany przez przedstawiciele doktryny w regulacjach szczegółowych materialnego prawa administracyjnego dynamiczny wzrost zakresu zastosowania kar administracyjnych oraz braki legislacyjne w zakresie regulacji ogólnych zasad ich wymierzania (co z punktu widzenia ochrony praw i wolności człowieka prowadzi do negatywnej oceny tego zjawiska), a nade wszystko zważywszy na niedostatek

refleksji naukowej na temat kar administracyjnych nakładanych na bezrobotnych – celowe i uzasadnione wydaje się ustanowienie tego tematu przedmiotem badań.

Na wstępie należy zaznaczyć, że w niniejszym artykule przyjęto, iż o zakwalifikowaniu danego środka do kategorii kar administracyjnych decyduje nie nazwa użyta na jego określenie w danej regulacji przez ustawodawcę, lecz charakter prawny odzwierciedlony w poszczególnych elementach tej instytucji. Przy takim założeniu, mając na uwadze temat publikacji, konieczne jest między innymi przybliżenie pojęć bezrobocia i bezrobotnego, rozróżnienie poszczególnych rodzajów kar (kary kryminalnej, kary wymierzanej za wykroczenie, kary administracyjnej pieniężnej i kary administracyjnej niepieniężnej) oraz przeniesienie dokonanych ustaleń na grunt regulacji prawnej, dotyczącej sfery praw i obowiązków osoby bezrobotnej. Rozważania te będą zmierzały do udzielenia odpowiedzi na pytanie: Czy bezrobotnemu grożą kary administracyjne, a jeśli tak, to jakiego rodzaju?

Wobec świadomości częstych zmian legislacyjnych zamierzeniem naukowym nie jest jednak szczegółowa analiza wszystkich przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przewidujących odpowiedzialność za delikty administracyjne. Głównym celem przeprowadzonych rozważań będzie przedstawienie (niedostrzeganej dotychczas) problematyki kar administracyjnych nakładanych na bezrobotnych; niewątpliwie pojawią się także refleksje na temat gwarancji materialnych i procesowych stojących na straży praw osób bezrobotnych.

2. Pojęcie bezrobocia i bezrobotnego

Bezrobocie jest niezwykle złożonym zjawiskiem, mającym wymiar ekonomiczny, prawny i społeczny; jego badania są prowadzone z dużą intensywnością w różnych dziedzinach nauki, nadal jednak sformułowanie precyzyjnej, a zarazem uniwersalnej definicji bezrobocia jest bardzo trudne. Zazwyczaj bezrobocie określane jest jako „brak równowagi pomiędzy stroną podażową a stroną popytową rynku pracy” (Mitrega, 2002, s. 173). Z punktu widzenia jednostki zjawisko to polega na pozostawaniu w przymusowej bezczynności zawodowej z powodu niemożliwości znalezienia pracy (Staszewska, 2012). Pierwsze ujęcie jest przedmiotowym podejściem do problemu – wskazuje przyczyny zjawiska, bezrobocie jawi się tutaj jako problem ekonomiczny; drugie to podejście podmiotowe – odnosi się do społecznych aspektów, ukazuje bezrobocie jako istotną kwestię społeczną (Łuka, 2011).

W pracach z zakresu ekonomii wymienia się trzy elementy, które dowodzą istnienia bezrobocia: pozostawanie bez pracy, poszukiwanie pracy i gotowość do podjęcia pracy (Jaworska, 2016; Staszewska, 2012). Należy zauważyć, że niektórzy autorzy wyodrębniają aż 70 rodzajów bezrobocia; wyróżnienie tak okazałego katalogu świadczy o wielości i różnorodności teorii dotyczących charakteru, przyczyn bezrobocia i sposobów jego ograniczania (Jaworska, 2016). Większość przedstawicieli doktryny najczęściej szczegółowo omawia trzy podstawowe rodzaje bezrobocia: frykcyjne, strukturalne, koniunkturalne, choć w literaturze przedmiotu wymienia się również inne formy bezrobocia, takie jak: ukryte, równowagi i nierównowagi, krótko- i długookresowe, płacowe, agrarne, sezonowe (Jaworska, 2016; Łuka, 2011; Staszewska, 2012).

Z punktu widzenia tematu niniejszego artykułu, wobec problemów z definiowaniem bezrobocia, istotne znaczenie dla określenia skali i charakterystycznych cech tego zjawiska ma normatywne ustalenie definicji bezrobotnego na gruncie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Analiza przepisów tego obszernego aktu okazuje się sporym wyzwaniem. Definicja bezrobotnego zawarta w art. 2 ust. 1 pkt 2 u.p.z. jawi się jako „niezmiernie rozbudowana i kazuistyczna” (Góral [red.], 2016, s. 57). Można wyodrębnić w niej dwie części. W pierwszej z nich ustawodawca określił szereg przesłanek pozytywnych – warunki, które powinny zostać spełnione, aby uzyskać i zachować status bezrobotnego. Druga część zawiera swego rodzaju przesłanki negatywne, które uniemożliwiają nabycie i zachowanie tego statusu. Należy przy tym zaznaczyć, że w niektórych przypadkach przesłanki negatywne częściowo zawierają się w treści przesłanek pozytywnych lub są ich dookreśleniem (Góral [red.], 2016). Dlatego na użytek niniejszej publikacji wyróżniono determinanty istotne z perspektywy dalszych rozważań; i tak w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy bezrobotnym jest (w uproszczeniu) obywatel polski lub (pod pewnymi warunkami, nieistotnymi z punktu widzenia przedmiotu obecnej analizy) cudzoziemiec pozostający poza zatrudnieniem, zdolny i gotowy do podjęcia zatrudnienia albo innej pracy zarobkowej, zarejestrowany we właściwym powiatowym urzędzie pracy, poszukujący zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Definiując bezrobotnego, ustawodawca założył ponadto, że jest to osoba, która ukończyła 18 lat, a nie osiągnęła wieku emerytalnego; nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, renty rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę albo nie pobiera nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego; nie nabyła: prawa do emerytury albo renty z tytułu niezdolności do pracy, przyznanej przez zagraniczny organ emerytalny lub rentowy, w wysokości co najmniej najniższej emerytury albo renty z tytułu niezdolności do pracy; poza tym status bezrobotnego przysługuje osobie, która nie jest właścicielem lub posiadaczem samoistnym bądź zależnym nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe, zasadniczo nie uzyskuje przychodów podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym z działów specjalnych produkcji rolnej (badaniu podlega dochód), nie złożyła wniosku o wpis do ewidencji działalności gospodarczej albo po złożeniu wniosku o wpis: zgłosiła do ewidencji działalności gospodarczej wniosek o zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej i okres zawieszenia jeszcze nie upłynął, albo nie upłynął jeszcze okres do dnia podjęcia działalności gospodarczej wskazany we wniosku o wpis. Bezrobotny nie może uzyskiwać miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę (z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych), nie pobiera świadczenia szkoleniowego, zasiłku stałego, świadczenia pielęgnacyjnego.

Na marginesie należy zaznaczyć, że w Polsce istnieją dwa główne źródła informacji o zjawisku bezrobocia (jego skali i stopie). Pierwsze z nich jest ściśle powiązane z przedstawioną normatywną definicją bezrobotnego na gruncie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wiąże się również z rejestracją osób bezrobotnych dokonywaną w powiatowych

urzędach pracy. Drugim źródłem są wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Zgodnie z metodologią przyjętą w badaniu BAEL, realizowanym przez Główny Urząd Statystyczny, za bezrobotną uznaje się osobę w wieku 15–74 lata, która spełnia łącznie trzy warunki: w okresie badanego tygodnia nie była osobą pracującą, aktywnie poszukiwała pracy w ciągu ostatnich czterech tygodni, była gotowa podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym. Według BAEL do bezrobotnych zalicza się również osoby, które znalazły pracę, oczekują na jej rozpoczęcie (do trzech miesięcy) i jednocześnie deklarują chęć jej podjęcia. Analizując zjawisko bezrobocia, warto także uwzględnić wyniki badań jakościowych oraz ilościowych (np. badania prowadzone przez CBOS) (Potasińska, 2014).

3. Kary kryminalne i kary za wykroczenia a kary administracyjne

W systemie prawa administracyjnego instytucja kary administracyjnej ma istotne znaczenie, lecz jej charakter prawny jest sporny. Obecnie przedstawiciele teorii i doktryny prawa administracyjnego są zasadniczo zgodni co do zakwalifikowania tego pojęcia do instytucji prawa administracyjnego (w której dostrzegają najczęściej elementy prewencji, represji, przymusu, odszkodowania), jednakże w kwestiach dotyczących istoty kar administracyjnych nie prezentują już tak jednolitych i skryształizowanych poglądów (Klat-Wertelecka, 2011).

Trzeba zatem zacząć od tego, że zabezpieczeniu wykonywania obowiązków administracyjno-prawnych, poza karami administracyjnymi, służą również kary kryminalne i kary wymierzane za wykroczenia (przewidziane przez kodeksowe, jak i pozakodeksowe prawo karne). W wyroku z dnia 7 lipca 2009 r. Trybunał Konstytucyjny podkreśla, iż: „Cechą odróżniającą «karę» w rozumieniu przepisów karnych od «kary» – sankcji administracyjnej jest fakt, że ta pierwsza może być wymierzana tylko, jeżeli osoba fizyczna swoim zawinionym czynem wypełni znamiona przestępstwa, wykroczenia, przestępstwa karnoskarbowego [...], natomiast ta druga może zostać nałożona zarówno na osobę fizyczną [...], jak i na osobę prawną [...], stosowana jest automatycznie, z tytułu odpowiedzialności obiektywnej i ma mieć przede wszystkim funkcję prewencyjną” (K 13/08, OTK ZU 2009, z. 7A, poz. 105); także w doktrynie podnosi się, że kary kryminalne są prawnokarną reakcją na czyn przestępny (Szydło, 2003). Ponadto w literaturze karnistycznej często akcentuje się tę ich rolę, która polega na „sprawiedliwej odpłacie”. Przykładem tego jest chociażby definicja sformułowana przez Lecha Gardockiego: „Kara kryminalna to osobista dolegliwość ponoszona przez sprawcę jako odpłata za popełnione przestępstwo, wyrażająca potępienie popełnionego przez niego czynu i wymierzana w imieniu państwa przez sąd” (Gardocki, 2015, s. 164). Artykuł 32 k.k. określa trzon katalogu kar obowiązującej ustawy karnej – są to: grzywna, ograniczenie wolności, pozbawienie wolności, 25 lat pozbawienia wolności oraz dożywotnie pozbawienie wolności. Według Grzegorza Kasickiego natomiast karą w rozumieniu prawa wykroczeń jest „celowa dolegliwość wymierzana sprawcy na jego mieniu lub wolności przez kompetentny organ państwowy, będąca przewidzianą w ustawie odpowiedzią państwa na popełnienie przez sprawcę wykroczenia” (Kasicki, Wiśniewski, 2002, s. 86). W myśl art. 18 k.w. karami są: areszt, ograniczenie wolności, grzywna i nagana.

Termin „kara administracyjna” należy do języka prawnego, choć brak definicji legalnej tego pojęcia. Obecnie podjęte zostały prace legislacyjne nad projektem ustawy o zmianie

ustawy – Kodeks postępowania administracyjnego oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 1183), gdzie w dziale IVa proponuje się między innymi zdefiniowanie administracyjnej kary pieniężnej. Projektowany przepis art. 189b stanowi, że „przez administracyjną karę pieniężną rozumie się określoną w ustawie sankcję o charakterze pieniężnym, nałożoną przez organ administracji publicznej, w drodze decyzji administracyjnej, w następstwie naruszenia prawa polegającego na niedopełnieniu obowiązku albo naruszeniu zakazu ciężącego na osobie fizycznej, osobie prawnej albo jednostce organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej”.

Przechodząc do meritum, należy zauważyć, że w prawie administracyjnym pojęcie kary administracyjnej jest powszechnie używane przez doktrynę oraz orzecznictwo sądów administracyjnych. Przegląd stanowisk prezentowanych w literaturze przedmiotu pozwala na określenie cech typowych dla kar administracyjnych. Na wstępie tego wyliczenia wypada zaznaczyć, że przepisy statuujące kary administracyjne charakteryzuje odmienna niż w prawie karnym stylizacja wypowiedzi prawnych właściwa dla norm prawa administracyjnego. Podstawą ich wymierzania jest sam fakt naruszenia prawa (odpowiedzialność zasadniczo nie opiera się na kryterium winy – jest odpowiedzialnością przedmiotową, *ex lege*), kary stosowane są *ex post* (po dokonaniu naruszenia normy prawnej), są reakcją na nieposłuszeństwo i naruszenie dóbr społecznie chronionych, czynnikami zniechęcającymi do niewykonywania obowiązków administracyjnych. Kary administracyjne nakładane są przez organy administracji publicznej, w drodze decyzji administracyjnych, po przeprowadzeniu postępowania administracyjnego, na jednostki organizacyjne lub osoby fizyczne. Konstruuąc katalog swobodnych cech kar administracyjnych, nie można zapomnieć o jednym z podstawowych kanonów państwa prawnego – ich sądowej kontroli, która jest sprawowana przez sądy administracyjne na podstawie kryterium zgodności z prawem (Klat-Wertelecka, 2011).

Prowadząc rozważania na temat kary administracyjnej *prima facie*, nasuwa się pytanie: Jakie elementy wyznaczają granicę pomiędzy karą administracyjną a karą w rozumieniu przepisów karnych? Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Trybunału Konstytucyjnego, w przeciwieństwie do kary kryminalnej i kary wymierzonej za wykroczenie, kara administracyjna nie stanowi odpłaty za popełniony czyn, lecz jest środkiem przymusu, służącym zapewnieniu realizacji wykonawczo-zarządzających zadań administracji (np. wyrok TK z 10 grudnia 2007 r., P 43/07, OTK ZU 2007, z. 11A, poz. 155; wyrok TK z 15 października 2013 r., P 26/11, OTK ZU 2013, z. 7A, poz. 99). W swoim orzecznictwie Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie wyrażał pogląd, że podstawowym kryterium odróżnienia sankcji karnych (kar w rozumieniu przepisów karnych) od sankcji administracyjnych (kar administracyjnych) jest zasadnicza funkcja, która przesądza o istocie danej sankcji. Za główną funkcję tych pierwszych uznaje się represję (odpłatę za popełniony czyn), zaś w przypadku tych drugich jako zasadniczą funkcję wskazuje się szeroko rozumianą prewencję, choć dostrzegana jest także ich funkcja dopełniająca nazywana funkcją represyjną (wyrok TK z 14 października 2009 r., Kp 4/09, OTK ZU 2009, z. 9A, poz. 134; wyrok TK z 21 października 2015 r., P 32/12, OTK ZU 2015, z. 9A, poz. 148).

Również w doktrynie prawa administracyjnego podkreśla się, że niezwykle ważna w odniesieniu do kar administracyjnych jest kwestia celu, któremu te kary służą – ich „celem pierwszoplanowym jest funkcja ochronna dla porządku administracyjnoprawnego, następnie

funkcja redystrybucyjna, restytucyjna, a na końcu ewentualnie represyjna” (Niżnik-Dobosz, 2011, s. 136).

Przydatnym wątkiem dla dalszych rozważań wydaje się wzajemny stosunek kary administracyjnej do sankcji administracyjnej. Należy podkreślić, że większość przedstawicieli literatury prawniczej karę administracyjną postrzega jako jedną z wielu sankcji administracyjnych, obok – na przykład – sankcji egzekucyjnej, sankcji nieważności, sankcji pozbawienia lub ograniczenia uprzednio przyznanego uprawnienia (Wincenciak, 2008; Zimmermann, 2013). Niewłaściwe jest jednak utożsamianie i zamienne używanie pojęcia kary administracyjnej z wszelką sankcją administracyjną (Zimmermann, 2013). Zakres znaczeniowy pojęcia „sankcja” jest znacznie szerszy – obejmuje wszystkie środki zmierzające do pogorszenia sytuacji prawnej określonego podmiotu w związku z naruszeniem prawa. Termin „kara” jest natomiast używany „na oznaczenie tych spośród sankcji, które cechuje zamierzona dolegliwość wykraczająca «poza zakres absolutnie niezbędny do usunięcia skutków naruszenia prawa i przywrócenia stanu zgodnego z prawem»” (Kruk, 2013, s. 161).

Katalog poglądów negujących utożsamianie pojęcia kary administracyjnej z wszelką sankcją administracyjną zamyka interesująca, choć dyskusyjna koncepcja występowania w prawie administracyjnym (obok sankcji negatywnych) sankcji pozytywnych (Chmielnicki, 2011), a te ewidentnie nie są karami.

4. Bezrobotny a kary administracyjne

Przełożenie powyższych uwag natury ogólnej na płaszczyznę szczegółowych regulacji prawnych dotyczących bezrobocia pozwoli przybliżyć problematykę kar administracyjnych nakładanych na podmioty o słabej kondycji finansowej i małej sile ekonomicznej – wykazać uwikłanie osoby bezrobotnej w złożoną problematykę kar administracyjnych.

Ustawodawca w wiodącym akcie regulującym administracyjnoprawną sytuację bezrobotnego, czyli ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, nie posługuje się *explicite* pojęciem kary administracyjnej, która byłaby nakładana na osoby bezrobotne. Natomiast art. 115 ust. 1–5 u.p.z. stanowi o karach pieniężnych nakładanych na marszałka województwa, starostę, wojewódzkie lub powiatowe urzędy pracy oraz inne podmioty, które ustawodawca nazywa jednostkami kontrolowanymi. Kara pieniężna wymierzana jest przez wojewodę w drodze decyzji administracyjnej, z uwzględnieniem rozmiaru, stopnia i społecznej szkodliwości stwierdzonych uchybień. Artykuł 115 ust. 1 u.p.z. przewiduje w przypadku niezrealizowania zaleceń wojewody karę pieniężną w wysokości do 6000 zł, zaś przepis art. 115 ust. 2 u.p.z. w sytuacji niestosowania standardów usług rynku pracy mówi o karze pieniężnej w wysokości do 10 000 zł. W przypadku nieuiszczenia kary w terminie pobierane są odsetki ustawowe od kary pieniężnej. Egzekucja kary wraz z odsetkami następuje w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji. Należy podkreślić, że przedstawiciele doktryny zwracają uwagę na małą skuteczność oddziaływania środków stosowanych przez wojewodę wobec kontrolowanej jednostki oraz „hipertrofię terminologiczną” formułowanych przepisów (Drabek, 2016). Przykładowo, art. 113 ust. 1 u.p.z. stanowi, że wojewoda może przekazać jednostce kontrolowanej zalecenia, pouczenia oraz zgłaszać uwagi i wnioski, natomiast w myśl art. 115 ust. 1 u.p.z. karze podlegają jedynie działania polegające na niewy-

konywaniu zaleceń wojewody. W rezultacie rola pouczeń, uwag i wniosków sprowadza się tylko do perswazji (Drabek, 2016). W konsekwencji stosowanie tych regulacji może być kłopotliwe dla samego organu nadzorczego (tylko w pewnym stopniu wpływają one na zachowania jednostek kontrolowanych), a idąc jeszcze dalej, trudno nie zadać istotnego z punktu widzenia tematu niniejszego artykułu pytania: Czy podmiot poddany takiemu „niedoskonałemu” nadzorowi jest gwarantem ochrony praw bezrobotnych?

Na istnienie problematyki kar administracyjnych nakładanych na osoby bezrobotne nie wskazuje też wprost przegląd literatury oraz orzecznictwa sądów administracyjnych. Jednakże wobec ciągłego poszerzania katalogu kar w prawie administracyjnym jest to dalece idealistyczne stwierdzenie, które łatwo falsyfikować przez analizę materiału normatywnego. W jej wyniku można postawić wiele pytań, chociażby takie: Czy pozbawienie statusu bezrobotnego oraz utrata prawa do świadczeń dla bezrobotnych nie stanowią elementów zbioru kar administracyjnych nakładanych na osoby bezrobotne? Dlaczego przedstawiciele doktryny prawa administracyjnego i judykatury nie podejmują tego tematu?

W art. 189b projektu Ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania administracyjnego oraz niektórych innych ustaw (projekt z dnia 4.07.2016 r., przed skierowaniem do Sejmu) zaproponowano zdefiniowanie kary administracyjnej jako sankcji o charakterze niepieniężnym lub pieniężnym, nakładanej przez organ administracji publicznej, w drodze decyzji administracyjnej, w przypadku naruszenia prawa w wyniku niedopełnienia ustawowego obowiązku ciążącego między innymi na osobie fizycznej. Należy zauważyć, że byłaby to pierwsza tego typu regulacja w polskim prawie administracyjnym, która nie tylko zawierałaby definicję legalną pojęcia kary administracyjnej (zarówno kary niepieniężnej, jak i kary pieniężnej), ale przede wszystkim wprowadzałaby do porządku prawnego ogólne przepisy o nakładaniu kar administracyjnych. Projektowane rozwiązania stanowiłyby dopełnienie regulacji zawartych między innymi w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w myśl zasady, że przepis szczególnie wyłącza zastosowanie przepisu ogólnego (*lex specialis derogat legi generali*).

Gwoli przypomnienia, obecne brzmienie art. 189b (druk sejmowy nr 1183) zasadniczo różni się od projektowanej wstępnie treści, przepis ten zawiera bowiem już tylko definicję administracyjnej kary pieniężnej. Ustawodawca zrezygnował zatem w tym akcie z uregulowania problematyki administracyjnej kary niepieniężnej. Jest to o tyle istotne, że nakładane na osoby bezrobotne sankcje (kary administracyjne) trudno jednoznacznie zakwalifikować do typowych kar pieniężnych (*prima facie* nie wiążą się one z zapłatą określonej kwoty), trudno je także zaliczyć do klasycznych przykładów kar niepieniężnych (zwłaszcza gdy temat ten stosunkowo rzadko podejmowany jest w literaturze przedmiotu).

W tym miejscu należy przypomnieć przywołane wcześniej poglądy przedstawicieli literatury prawniczej, głoszące, że kara administracyjna jest jedną z sankcji administracyjnych, a w katalogu typowych dla kar administracyjnych cech znajduje się między innymi to, iż są one nakładane przez organy administracji publicznej (w drodze decyzji administracyjnych, po przeprowadzeniu postępowania administracyjnego) na jednostki organizacyjne lub osoby fizyczne i podlegają kontroli sprawowanej przez sądy administracyjne. A zatem bezsporne wydaje się twierdzenie, że sankcja administracyjna wymierzana bezrobotnym, posiadająca cechy charakterystyczne dla kary administracyjnej, może być uznana za karę administracyjną nakładaną na osoby bezrobotne.

Przechodząc do bardziej szczegółowych rozważań, zgodnie z literalnym brzmieniem definicji bezrobotnego (w której ustawodawca założył, że bezrobotni nie uzyskują przychodów, a więc nie mają możliwości płatniczych) mogłoby się wydawać, iż bezrobotny jest adresatem tylko administracyjnych kar niepieniężnych. Słuszność tego twierdzenia zdaje się potwierdzać na przykład art. 33 ust. 4 pkt 4 u.p.z., który stanowi o pozbawieniu statusu bezrobotnego w przypadku niestawienia się osoby bezrobotnej w powiatowym urzędzie pracy w wyznaczonym terminie i niepowiadomienia w okresie do siedmiu dni o uzasadnionej przyczynie tego niestawiennictwa (lub np. art. 33 ust. 4 pkt 1a, 3, 3a, 4a u.p.z.). Ta surowa „sankcja pozbawienia [...] statusu bezrobotnego” (Góral [red.], 2016, s. 328–329) nakładana jest przez starostę (organ administracji publicznej), w drodze decyzji administracyjnej, w następstwie niezgłoszenia się bezrobotnego do właściwego powiatowego urzędu pracy w wyznaczonym przez urząd terminie (w wyniku niedopełnienia ustawowego obowiązku ciążącego na osobie bezrobotnej) – posiada zatem typowe cechy kary administracyjnej.

Teza o wymierzaniu bezrobotnym (czyli osobom, które nie osiągają przychodów) jedynie administracyjnych kar niepieniężnych wydaje się jednakże dalece wątpliwa. Uwagę zwracają bowiem nakładane na osoby bezrobotne kary administracyjne, które trudno *de facto* zakwalifikować do typowych kar pieniężnych (nie wiążą się z uiszczeniem przez bezrobotnego określonej w akcie stosowania prawa kwoty pieniężnej), ale niewątpliwie stanowią one dla osób pozbawionych możliwości płatniczych znaczną uciążliwość finansową. Na przykład pogorszenie sytuacji finansowej osoby bezrobotnej przewiduje art. 75 ust. 1 pkt 1 u.p.z., głoszący, że prawo do zasiłku dla bezrobotnych nie przysługuje bezrobotnemu, który bez uzasadnionej przyczyny odmówił przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, szkolenia, przygotowania zawodowego dorosłych, wykonywania prac interwencyjnych, robót publicznych, poddania się badaniom lekarskim, psychologicznym, których celem jest ustalenie zdolności do pracy, lub udziału w innej formie pomocy określonej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wszystkie te okoliczności zawarte są w ogólniejszej formule – w art. 33 ust. 4 pkt 3 u.p.z. i stanowią także przesłankę pozbawienia statusu bezrobotnego. A zatem konsekwencją odmowy przyjęcia wymienionych wyżej propozycji bez uzasadnionej przyczyny jest wydanie przez starostę decyzji, mocą której bezrobotny zostaje pozbawiony prawa do zasiłku oraz statusu osoby bezrobotnej. W doktrynie owa utrata prawa do zasiłku określana jest jako „rodzaj sankcji” (Góral [red.], 2016, s. 842) i także posiada charakterystyczne cechy kary administracyjnej.

Na marginesie rozważań o karach administracyjnych nakładanych na osoby bezrobotne należy podkreślić, że bezrobotnym wymierzone są również kary za wykroczenia przeciwko przepisom ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, gdzie orzekanie następuje w trybie przepisów Ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 1713 z późn. zm.). Zgodnie z art. 119 ust. 2 u.p.z. osoba bezrobotna, która podjęła zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą bez powiadomienia o tym fakcie właściwego powiatowego urzędu pracy, podlega karze grzywny nie niższej niż 500 zł. Przepis ten koresponduje z przesłanką nielegalnego zatrudnienia zdefiniowaną w art. 2 ust. 1 pkt 13c u.p.z., gdzie rodzajem zachowania kwalifikowanego jako nielegalne określono podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego

urzędu pracy, oraz z nałożonym na osobę bezrobotną obowiązkiem wynikającym z art. 74 u.p.z., w myśl którego bezrobotny w ciągu siedmiu dni winien powiadomić powiatowy urząd pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub o złożeniu wniosku o wpis do ewidencji działalności gospodarczej, a także o zaistnieniu innych okoliczności powodujących utratę statusu osoby bezrobotnej albo utratę prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Należy jednak dodać, że stosownie do art. 119 ust. 3 u.p.z. sprawca nie podlega karze, jeżeli przed dniem rozpoczęcia kontroli w podmiocie kontrolowanym obowiązek przewidziany w art. 74 u.p.z. został już spełniony.

5. Podsumowanie

Przeprowadzona na kanwie obowiązującego stanu prawnego analiza dorobku przedstawicieli doktryny oraz judykatury wykazuje deficyt poglądów i znikome zainteresowanie problematyką kar administracyjnych nakładanych na bezrobotnych. Ten brak szerszych badań i refleksji bynajmniej nie wynika z tego, że zjawisko to nie występuje.

Na gruncie wiodącego aktu regulującego administracyjnoprawną sytuację bezrobotnego, czyli ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, można wskazać liczne przykłady przepisów, które *de facto* stanowią o nałożeniu określonych kar z tytułu naruszenia norm administracyjnego prawa materialnego. Są to przede wszystkim regulacje dwóch, wyraźnie obfitujących w sankcje administracyjne adresowane do osób bezrobotnych, obszarów badawczych: płaszczyzny statusu osoby bezrobotnej oraz płaszczyzny zasiłku dla bezrobotnych. Taką szczególnie dotkliwą sankcją, a zarazem drugą co do częstotliwości występowania w 2015 roku (po podejmowaniu zatrudnienia) przyczyną wyłączenia z ewidencji urzędów pracy było niepotwierdzenie gotowości do podjęcia pracy. W podanym roku z tego powodu status osoby bezrobotnej utraciło 585,8 tys. osób, co stanowiło 22,3% ogółu wyrejestrowanych (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2016). Warto przypomnieć, że konsekwencją utraty statusu bezrobotnego jest między innymi pozbawienie prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Trzeba dodać, że decyzjom o pozbawieniu statusu bezrobotnego oraz pozbawieniu statusu bezrobotnego i prawa do zasiłku dla bezrobotnych nadaje się rygor natychmiastowej wykonalności, co zdaniem osób bezrobotnych może potęgować poczucie nadmiaru nakładanych na nich kar.

Należy zauważyć, że przedstawione w niniejszym artykule sankcje pozbawienia statusu bezrobotnego oraz prawa do zasiłku dla bezrobotnych wykazują cechy charakterystyczne dla kar administracyjnych: są reakcją na nieposłuszeństwo i naruszenie dóbr społecznie chronionych, czynnikami zniechęcającymi do niewykonywania obowiązków administracyjnych, nakładane są na osoby fizyczne przez organy administracji publicznej, w drodze decyzji administracyjnych, po przeprowadzeniu postępowania administracyjnego, podlegają kontroli sprawowanej przez sądy administracyjne. Biorąc zatem pod uwagę, że uciążliwości te mają cechy właściwe dla kar administracyjnych, nawet wobec braku wyartykułowania *expressis verbis* pojęcia „kara administracyjna” w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, uzasadnione wydaje się postawienie tezy o występowaniu problematyki kar administracyjnych nakładanych na bezrobotnych.

Wobec przemian politycznych, gospodarczych i ekonomicznych oraz zmieniającej się rzeczywistości społecznej rodzi się jednak pytanie: Jaką praktyczną doniosłość miałyby identyfikowanie i nazywanie poszczególnych rodzajów kar administracyjnych nakładanych na bezrobotnych? Choć przytaczanie kolejnych przykładów *quasi*-pieniężnych lub *quasi*-niepieniężnych kar administracyjnych zdaje się kwestią przyjętej konwencji terminologicznej, to zabieg ten nie powinien stanowić przeszkody, co więcej – wydaje się przydatny w formułowaniu adekwatnych postulatów *de lege ferenda* w przedmiocie bardziej złożonego tematu, tj. stanowienia i stosowania sankcji administracyjnych adresowanych do osób bezrobotnych. Idąc dalej (i mając świadomość szybkiego „starzenia się” regulacji prawnych), warto zauważyć, że trafniejsze w zasadzie byłoby wyodrębnienie pewnej kategorii kar administracyjnych z punktu widzenia celu, któremu mają one służyć: z jednej strony jest to potrzeba ochrony interesu publicznego przed nadużywaniem uprawnień związanych ze statusem bezrobotnego, z drugiej – konieczność ochrony praw osób bezrobotnych. Znając realia towarzyszące przedstawionemu obszarowi badawczemu, zaprezentowane uwagi należy traktować jako postulat i inspirację do dalszych badań nad problematyką kar administracyjnych nakładanych na bezrobotnych.

Podsumowując, przedstawione w niniejszym artykule rozważania i spostrzeżenia stanowią próbę zwrócenia uwagi na to, iż ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy może być kanwą dyskusji na dotychczas niepoddawany szerszej prawnej analizie, lecz istotny i złożony temat kar administracyjnych nakładanych na bezrobotnych. Problematyka ta niewątpliwie istnieje i ma swój swoisty charakter prawny.

Bibliografia

- Blachucki, M. (red.). (2015). *Administracyjne kary pieniężne w demokratycznym państwie prawa*. Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich. ISBN 9788365029140.
- Chmielnicki, P. (2011). Sankcje publicznoprawne jako sposób formalizacji reguł określających wypłaty i koszty działania. W: M. Stahl, R. Lewicka, M. Lewicki (red.). *Sankcje administracyjne. Blaski i cienie* (s. 31–54). Warszawa: Wolters Kluwer. ISBN 9788326414855.
- Dąbek, D. (2010). *Prawo sędziowskie w polskim prawie administracyjnym*. Warszawa: Wolters Kluwer. ISBN 9788326403880.
- Drabek, A. (2016). W: Z. Góral (red.). *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz* (s. 1049–1069). Warszawa: Wolters Kluwer. ISBN 9788380923751.
- Gardocki, L. (2015). *Prawo karne*. Warszawa: C.H. Beck. ISBN 9788325577346.
- Góral, Z. (red.). (2016). *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer. ISBN 9788380923751.
- Jasudowicz, T. (1996). *Administracja wobec praw człowieka*. Toruń: Dom Organizatora TNOiK. ISBN 8385709908.
- Jawska, K. (2016). *Socjalne traktowanie bezrobocia*. Olsztyn: Wydawnictwo UWM. ISBN 9788372999870.
- Kasicki, G., Wiśniewski, A. (2002). *Kodeks wykroczeń z komentarzem*. Warszawa: Kodeks. ISBN 8389051060.
- Klat-Wertelecka, L. (2011). Sankcja egzekucyjna w administracji a kara administracyjna. W: M. Stahl, R. Lewicka, M. Lewicki (red.). *Sankcje administracyjne. Blaski i cienie* (s. 65–78). Warszawa: Wolters Kluwer. ISBN 9788326414855.
- Kruk, E. (2013). *Sankcja administracyjna*. Lublin: Wydawnictwo UMCS. ISBN 9788377844229.
- Luka, M. (2011). *Osoba ludzka a bezrobocie. Analiza filozoficzno-pedagogiczna*. Lublin: Wydawnictwo KUL. ISBN 9788377020791.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. (2016). *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2015 roku* [online, dostęp: 2017-02-20]. Dostępny w Internecie: <https://www.mpips.gov.pl/download/gfx/>

mpips/pl/defaultopisy/7114/9/1/Sytuacja%20kobiet%20i%20mezczyzn%20na%20rynku%20pracy%20w%20Polsce%20w%202015.pdf.

- Mitrega, M. (2002). Bezrobocie i formy jego łagodzenia. W: L. Frąckiewicz (red.). *Polityka społeczna. Zarys wykładu wybranych problemów* (s. 169–213). Katowice: Śląsk. ISBN 8371643519.
- Niznik-Dobosz, I. (2011). Aksjologia sankcji w prawie administracyjnym. W: M. Stahl, R. Lewicka, M. Lewicki (red.). *Sankcje administracyjne. Blaski i cienie* (s. 120–146). Warszawa: Wolters Kluwer. ISBN 9788326414855.
- Potasińska, A. (2014). *Bezrobocie z perspektywy socjologicznej. Skrypt dla studentów*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego. ISBN 9788364181771.
- Staszewska, E. (2012). *Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu*. Warszawa: Wolters Kluwer. ISBN 9788326438073.
- Szydło, M. (2003). Charakter i struktura prawna administracyjnych kar pieniężnych. *Studia Prawnicze*, 158(4), 123–150.
- Wincenciak, M. (2008). *Sankcje w prawie administracyjnym i procedura ich wymierzania*. Warszawa: Wolters Kluwer. ISBN 9788375269246.
- Zimmermann, J. (2013). *Aksjomaty prawa administracyjnego*. Warszawa: Wolters Kluwer. ISBN 9788326442629.
- Zimmermann, J. (2016). *Prawo administracyjne*. Warszawa: Wolters Kluwer. ISBN 9788380923362.

Administrative penalties imposed on unemployed persons

Abstract: The representatives of the doctrine rarely mention the aspect of imposing specific sanctions on unemployed persons for the infringement of the rules of Polish administrative substantive law. The paper attempts to discuss the aforementioned issue. It also states an analysis—carried out with regard to the provisions of law, views of the doctrine and jurisdiction—of the two crucial and current phenomena which have an economic, legal and social dimension: unemployment and administrative penalties. The publication presents the definition of unemployment and an unemployed

person, differentiation of particular types of penalties (criminal penalty, penalty for a minor offence, pecuniary administrative penalty and non-pecuniary administrative penalty). Further considerations have been transferred to the field of legal regulation referring to the rights and obligations of an unemployed person—the Act on the promotion of employment and labour market institutions. The paper attempts to present an overlooked issue of administrative penalties imposed on unemployed persons as well as specific features of the topic.

Key words: unemployment, unemployed person, administrative penalty, the Act on the promotion of employment and labour market institutions

Postrzeganie marki a sytuacja ekonomiczna nabywców

**Maksymilian
Czczotko,
Anna
Kudlińska-Chylak,
Paulina Danielak,
Hanna
Górska-Warsewicz**

Szkoła Główna Gospodarstwa
Wiejskiego w Warszawie
Wydział Nauk o Żywieniu
Człowieka i Konsumpcji

Korespondencja:
Maksymilian Czczotko
Szkoła Główna Gospodarstwa
Wiejskiego
Wydział Nauk o Żywieniu Człowieka
i Konsumpcji
ul. Nowoursynowska 159c
02-776 Warszawa, Poland
Tel. +48 22 59 37 149
E-mail:
maksymilian_czczotko@sggw.pl

Abstrakt: Znaczenie marek w procesie decyzyjnym zmienia się wraz ze zmianą sytuacji gospodarstw domowych i stylu życia konsumentów. Celem opracowania jest prezentacja wybranych aspektów odnoszących się do postrzegania marek rozpatrywanego jako determinanta procesu decyzyjnego konsumentów. Przeanalizowano rozumienie pojęcia marki i produktu markowego, funkcje marki oraz opinie konsumentów związane z postrzeganiem marki, lojalnością wobec marki i posiadaniem ulubionej marki. Zestawienia wyników przedstawiono w podziale na trzy grupy dochodowe respondentów: do 1000 zł netto w przeliczeniu na osobę miesięcznie, 1001–2000 zł i powyżej 2001 zł. Pojęcie ‘marka’ jest utożsamiane ze znakiem graficznym i symbolem, producentem oraz nazwą. Znaczenie marki w procesie decyzyjnym konsumentów odnosi się do czynników ekonomicznych rozpatrywanych przez pryzmat ceny i dochodów. Rola ceny jako czynnika warunkującego podejmowanie decyzji w procesie nabywczym była najwyższa w grupie dochodowej do 1000 zł na osobę miesięcznie w gospodarstwie domowym. Uzyskane wyniki wskazują na powiązanie postrzegania marki jako czynnika determinującego proces nabywczy z wysokością dochodów gospodarstwa domowego oraz cenami produktów dostępnych pod marką własną.

Słowa kluczowe: marka, produkt markowy, postrzeganie marki, znaczenie marki

1. Wprowadzenie

Funkcjonowanie przedsiębiorstw wymaga obecnie odmiennego podejścia do zagadnień związanych z marką i jej pozycjonowaniem. Niewystarczające jest oferowanie produktu lub usługi w określonej cenie, w wyznaczonym miejscu, przy zastosowaniu wybranych narzędzi promocji. Należy wziąć pod uwagę tworzenie relacji z klientem i oferowanie dodatkowych elementów wykraczających poza materialny produkt lub usługę. Istotne jest dostarczanie wartości bazujących na marce, co determinuje budowę długoterminowych relacji odnoszących się do obopólnych korzyści. Jest to możliwe po dokonaniu oceny postrzegania marki przez konsumentów, co powinno stanowić niezbędny element badań marketin-

gowych przeprowadzanych przez przedsiębiorstwa. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na różnice w opiniach konsumenckich wynikające z przynależności do różnych grup dochodowych i odmienne zachowania w zakresie lojalności konsumentów wobec marek.

Celem niniejszego opracowania jest ocena sposobu postrzegania marki jako determinanty procesu decyzyjnego konsumenta. Szczególną uwagę zwrócono na rozumienie pojęcia ‘marka’, miejsce marki wśród czynników decydujących o zakupie oraz opinie konsumentów związane z postrzeganiem marki, lojalnością wobec marki i posiadaniem ulubionej marki.

2. Marka – przestrzeń definicyjna i koncepcje ujęcia marki

Marka stanowi podstawowy element skupiający działania marketingowe przedsiębiorstwa, definiowany praktycznie w niezmienny sposób od lat 80. XX wieku (Conejo, Wooliscroft, 2015, s. 287). Według Amerykańskiego Stowarzyszenia Marketingu marka to „nazwa, termin, symbol bądź projekt graficzny lub ich kombinacja, których celem jest identyfikowanie towarów i usług jednego sprzedawcy lub grupy sprzedawców oraz ich odróżnienie od towarów lub usług oferowanych przez konkurencję” (Kotler, 2005, s. 421). Marka jest wyróżniającą się nazwą i/lub symbolem (tj. logo, znakiem towarowym lub wyglądem opakowania) zaprojektowanym do identyfikowania produktów bądź usług jednego sprzedawcy albo kilku, do odróżnienia produktów i usług od produktów i usług konkurencyjnych (Aaker, 1991).

Z jednej strony marka to nazwa, logo, symbol, tożsamość lub znak handlowy, z innej marka zawiera wiele komponentów materialnych i niematerialnych. W najbardziej kompleksowym zdefiniowaniu marka odzwierciedla cechę charakterystyczną jakości, obietnicę lub zapewnienie kupującego, zestaw skojarzeń lub oczekiwań, percepcję, ikonę, wizerunek powodujący, że konsumenci kupują produkty opatrzone daną marką. W takim rozumieniu marka staje się symbolem, który łączy firmę i jej produkty z konsumentami, tworząc relację, i reprezentuje osobowość produktu w zmieniającym się otoczeniu rynkowym (Leuthesser, 1988).

W postrzeganiu sfery niematerialnej markę należy traktować jako sumę skojarzeń wywoływanych przez nazwy i symbole (Strebinger, Schweiger, Otter, 1998) lub jako zestaw atrybutów: osobowości, wartości, skojarzeń i jakości wpływających na proces zakupowy konsumentów, funkcjonujących w umysłach konsumentów i odzwierciedlających ich percepcję (Keller, Machado, 2006). Jednocześnie marka definiowana jest jako suma niematerialnych atrybutów produktu, włączając w to jego historię i reputację (Pitcher, 1985), a także jako obietnica wartości dodanej i unikalnego doświadczenia, jakie może być udziałem interesariuszy, w tym konsumentów, w długim okresie (Chernatony, 2001).

Znaczenie marki jest analizowane z perspektywy producenta i konsumenta (Garbarski, Rutkowski, Wrzosek, 2000). Marka dostarcza ważnych funkcji konsumentom i zwiększa wartość produktu w ich oczach (Stankovic, Djukic, 2006). Pozwala przedsiębiorstwom rozwijać asortyment produktowy, wprowadzając nowe pozycje i stosując w ten sposób rozszerzenia marki określane jako *consumer-generated brand extensions* (Boon, Grant, Kietzmann, 2016, s. 337–340). Wielu autorów uważa, że zasadniczą i ważną częścią marki jest zaufanie (Aaker, 2012) pomagające zredukować postrzegane ryzyko związane z zakupem lub używaniem produktów (Feldwick, 2002), w szczególności dotyczące trudnych decyzji nabywczych (Abratt, Bick, 2003).

Marki określane jako *consumer-oriented brands* spełniają wiele funkcji i są źródłem określonych korzyści (Strutton, Roswinanto, 2015, s. 282–284). Do najczęściej wymienianych funkcji marki należy zaliczyć funkcje: identyfikacyjną – zwaną funkcją oznaczenia pochodzenia, odróżniającą, promocyjną i gwarancyjną (Kall, 2001). Marka stanowi istotny czynnik gwarantujący i sygnalizujący jakość produktów (Martensen, Grønholdt, 2004). Umożliwia identyfikację produktu (Urbanek, 2002), przy zapewnieniu atrybutów odróżniających markę od innych marek (Wood, 2000). Pozwala uporządkować wiele informacji na temat danego produktu (Kall, 2005) i upraszcza codzienne wybory (Abratt, Bick, 2003). Funkcja informacyjna marki jest realizowana w sposób bezpośredni (informacja zawarta jest w nazwie i logo marki) lub pośredni (informacja opiera się na skojarzeniach i sugestii odnoszącej się do korzyści) (Altkorn, 1995). Z kolei funkcja transformacyjna występuje wtedy, gdy „świadomość używanej marki znacznie wzbogaca czy wręcz transformuje przeżycia związane z konsumpcją, ponieważ wyobrażenia konsumentów na temat marki mogą znacząco wpływać na percepcję fizycznej strony produktu” (Kall, 2005, s. 21). Funkcja symboliczna wynika ze społecznego charakteru konsumpcji marki i pozwala pewnym grupom podkreślać swoją osobowość i miejsce w społeczeństwie, staje się narzędziem służącym do samookreślenia i zakomunikowania tożsamości w otoczeniu (Kall, 2005). O symbolicznym znaczeniu marki decyduje postrzeganie marki jako symbolu, zdolność do odzwierciedlenia strony emocjonalnej konsumenta, jego identyfikacja z pożądanymi grupami odniesienia (przynależnościową, aspiracyjną) lub status społeczny konsumenta. „Warunki budowy symbolicznego znaczenia marki są związane z grupą konsumentów/użytkowników produktów oferowanych pod daną marką, postrzeganiem aktu zakupu lub konsumpcji produktów danej marki i zdolnością odzwierciedlenia przeciętnego nabywcy produktów danej marki” (Chernatony, McDonald, 2005, s. 131–140).

Znaczenie marki należy rozpatrywać w kontekście jej kapitału i wartości. Wartość marki odnosi się do miary finansowej i odzwierciedla między innymi przepływy gotówkowe, jakie generują produkty markowe w zestawieniu z niemarkowymi, uzasadniając ponoszenie kosztów inwestycji w markę (Kucharska, 2016, s. 93). Pojmowanie kapitału marki wskazuje na podejście marketingowe, niemonetarne (Górska-Warsewicz, 2001; 2011, s. 22–33).

W toku rozważań wykrystalizowały się dwie grupy definicji kapitału marki: perspektywa finansowa i podkreślanie wartości dla przedsiębiorstw (Mahajan, Srivastava, 1991) oraz perspektywa konsumenta, która definiuje kapitał marki jako wartość dla konsumenta (Kamakura, Russell, 1993, s. 9–22).

Ważną grupę rozważań teoretycznych zapoczątkował David A. Aaker (1991), definiując kapitał marki jako „zestaw aktywów i zobowiązań związanych z marką, jej nazwą i symbolem, które dodają lub odejmują pewną wartość z wartości dostarczanej przez produkt bądź usługę kierowaną do firmy albo do konsumenta”, inaczej mówiąc: „które determinują wartość produktu (towaru lub usługi) oznaczonego daną marką dla nabywcy” (Aaker, 2012). Stwierdził on też, że posiadanie jednej lub więcej konkurencyjnych marek jest jedynym sposobem na zwiększenie udziału w rynku. Kapitał marki zaś uznawany jest jako świadomość marki, postrzegana wartość marki, powiązania oraz lojalność wobec marki (Chow i in., 2017, s. 72).

Omawiając znaczenie marki i jej kapitał, należy wskazać na lojalność konsumentów wobec marki rozumianą przez D.A. Aakera (1991) jako nabywanie produktów danej marki wobec korzystnych cech marek konkurencyjnych, jako odpowiedź na przywiązanie konsumenta do danej marki. Głębsze rozumienie lojalności wykazał John O'Shaughnessy (1994), koncentrując się na „więzi nabywcy z daną marką” i jej źródle tkwiącym w nawyku. Lech Garbarski i współautorzy (2000) określili lojalność konsumenta jako dokonywanie zakupów produktów tej samej marki, zakupów w tym samym miejscu sprzedaży lub od tego samego dostawcy. Natomiast Agata Sudolska (2000) wskazała na stopień, w jakim konsument konsekwentnie utrzymuje pozytywną postawę w stosunku do danego produktu, firmy, miejsca zakupu i wykazuje chęć jego zakupu pomimo istnienia czynników ekonomicznych przemawiających za zakupem oferty konkurencyjnej. Lojalność wobec marki mierzy stopień przywiązania konsumenta do marki. Określana jest jako przewodząca odpowiedź, wyrażona w czasie w stosunku do jednego lub kilku znaków towarowych. Stanowi podstawę jej wartości i jest kreowana przez zróżnicowane czynniki, takie jak doświadczenie z używania, rozpoznanie/uznanie, tożsamość i postrzegana jakość (Calderón, Cervera, Mollá, 1997, s. 295). Lojalność marki to nie tylko jeden z wymiarów kapitału marki, ale też najważniejszy element składowy wartości marki (Chow i in., 2017, s. 72).

3. Metodyka

Na potrzeby niniejszego opracowania wykorzystano część wyników badania empirycznego przeprowadzonego w kwietniu i maju 2016 roku z zastosowaniem techniki wywiadu bezpośredniego dokonanego za pośrednictwem Internetu (CAWI). Zwrócono uwagę na rozumienie pojęcia ‘marka’, miejsce marki wśród czynników determinujących proces nabywczy konsumentów oraz opinie konsumentów w zakresie postrzegania marki, jej znaczenia i lojalności. Dzięki podziałowi respondentów ze względu na dochód do 1000 zł netto na osobę miesięcznie, 1001–2000 zł i powyżej 2001 zł możliwe było zbadanie, czy dochód wpływa na postrzeganie marek, lojalność oraz jak wpływa na proces nabywczy konsumentów. Całość badania odnosiła się do zagadnień związanych z nowymi trendami w konsumpcji, w tym znaczenia marek, innowacji oraz nowoczesnych trendów, na przykład ekokonsumpcji.

W badaniu wzięło udział 220 osób, z czego zdecydowaną większość stanowiły kobiety – 158 osób (71,8%), jako osoby odpowiedzialne za dokonywanie zakupów w gospodarstwach domowych. Najliczniejszą grupę respondentów (69,2%) reprezentowały osoby w przedziale wiekowym 18–25 lat, kolejną (12,2%) – osoby w wieku 26–35 lat. Udział osób w wieku powyżej 36 lat nie przekroczył 20%.

Najwięcej odpowiedzi uzyskano od respondentów pochodzących z miast liczących powyżej 500 tys. mieszkańców (36,4%) oraz 10–100 tys. mieszkańców (26,7%). Niecałe 20% badanych (17,5%) mieszkało na terenach wiejskich, natomiast osoby z miast mających 100–500 tys. mieszkańców stanowiły 15,2% wszystkich ankietowanych. Najmniejszą grupę badanych reprezentowały osoby mieszkające w miastach liczących do 10 tys. mieszkańców.

Respondentów zaszeregowano do trzech grup dochodowych (biorąc pod uwagę deklarowany średni miesięczny dochód na osobę w gospodarstwie domowym), co umożliwiło analizę uzyskanych wyników w zależności od wysokości dochodów. W grupie osób o najniż-

szych miesięcznych dochodach na osobę (do 1000 zł) znalazło się 73 respondentów (33% badanych), respondenci z grupy dochodowej między 1001 a 2000 zł stanowili 34% badanych (74 osoby), do trzeciej grupy dochodowej (powyżej 2001 zł) zakwalifikowano 73 osoby (33% respondentów).

4. Prezentacja wyników badań

Pojęcie ‘marka’ ankietowani kojarzyli ze znakiem graficznym i symbolem (55,3%), znanym producentem (53,5%) oraz nazwą (45,6%). Istotną okazała się gwarancja otrzymania produktu zawsze tej samej jakości (32,7%). Dla 22,6% badanych marka stanowiła czynnik wyróżniający produkty spośród innych, odwołując się do podstawowej funkcji marki, czyli ułatwienia wyboru konsumentowi przez identyfikację i odróżnienie od innych.

Tabela 1. Struktura odpowiedzi dotycząca rozumienia pojęcia ‘marka’
(Table 1. The structure of responses concerning the understanding of the term ‘brand’)

Wyszczególnienie (Specification)	Odpowiedzi (w %) (Responses [in %])
Znak graficzny, symbol (Logo, symbol)	55,3
Nazwa (Name)	45,6
Znany producent (Well-known producer)	53,5
Produkt dobrej jakości (Good quality product)	24,0
Element wyróżniający produkty między sobą (An element distinguishing products from each other)	22,6
Gwarancja otrzymania produktu zawsze tej samej jakości (Guarantee of receiving every time the product of the same quality)	32,7

Możliwe odpowiedzi wielokrotne, N = 220

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (kwiecień–maj 2016).

Do określenia znaczenia marki wśród innych czynników determinujących proces nabywczy wykorzystano pięciostopniową skalę Likerta (zob. tabela 2). Największą uwagę badani przywiązywali do ceny nabywanych produktów (średnia ocen 4,35). Rekomendacja znajomych również jest ważnym czynnikiem wyboru danych produktów (4,02), łącznie z czynnikiem odnoszącym się do bezpieczeństwa oraz zdrowia własnego i członków rodziny. Na kolejnych pozycjach w rankingu uwarunkowań uwzględnianych w procesie podejmowania decyzji zakupowych uplasowały się: skład produktu (3,94), aspekty zdrowotne (3,87) oraz ekologiczne (3,79). Marka jako determinanta rozpatrywana oddzielnie wśród innych czynników znalazła się na siódmym miejscu z wartością średnią 3,72. Taki rozkład wartości średnich dla uwarunkowań rozpatrywanych w procesie podejmowania decyzji zakupowych wskazuje na decydujące znaczenie ceny i jakości.

Tabela 2. Czynniki determinujące proces nabywczy konsumentów
(Table 2. Factors determining the decision making process of consumers)

Wyszczególnienie (Specification)	Średnia ocen (Average score)	Struktura procentowa wskazań dla ocen (Percentage structure of indications for scores)		
		1 i 2	3	4 i 5
Pochodzenie produktu (kraj/zagranica) (Origin of the brand [Poland/abroad])	3,24	34%	17%	49%
Rekomendacja znajomych (Friends' recommendation)	4,02	5%	17%	78%
Reklama (Advertising)	2,82	28%	32%	40%
Marka (Brand)	3,72	18%	14%	68%
Cena (Price)	4,35	8%	2%	90%
Dostępność produktu (Product availability)	3,94	12%	8%	80%
Aspekty ekologiczne (Ecological aspects)	2,79	42%	33%	25%
Energooszczędność (Energy saving)	3,10	29%	29%	42%
Rodzaj i wielkość opakowania (Type and size of the packaging)	3,36	25%	23%	52%
Możliwość recyklingu produktu lub jego opakowania po zużyciu (Possibility to recycle the product or its packaging after use)	2,45	57%	25%	18%
Bezpieczeństwo i zdrowie własne oraz rodziny (Own and family's safety and health)	3,99	10%	12%	78%
Aspekty zdrowotne (Health aspects)	3,87	12%	11%	77%
Skład produktu (Ingredients)	3,94	13%	13%	74%
Wartość odżywcza (Nutritional value)	3,67	22%	13%	65%
Zawartość dodatkowych składników odżywczych (Content of extra nutrients)	3,65	20%	15%	65%

Wartości średnie dla ocen dokonanych w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie się nie zgadzam, 2 – nie zgadzam się, 3 – ani się zgadzam, ani się nie zgadzam, 4 – zgadzam się, 5 – zdecydowanie się zgadzam; N = 220

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (kwiecień–maj 2016).

Znaczenie ceny jako czynnika determinującego proces nabywczy było najwyższe w grupie dochodowej do 1000 zł na osobę miesięcznie w gospodarstwie domowym (średnia ocen wyniosła 4,58 wobec 3,92 w grupie dochodowej powyżej 2001 zł na osobę miesięcznie). Podobnie kształtowała się wartość średnia otrzymana dla czynnika określonego jako dostępność produktu, co należy traktować jako dostępność produktu w korzystnej cenie oraz jako możli-

wość dokonania zakupu w pobliżu miejsca zamieszkania bez konieczności przemieszczania się. Respondenci posiadający wyższe dochody postrzegali rekomendacje znajomych i markę jako czynnik ważniejszy w porównaniu z grupą osób o dochodzie do 1000 zł (zob. tabela 3).

Tabela 3. Czynniki determinujące proces nabywczy w trzech grupach dochodowych konsumentów
(Table 3. Factors determining the decision making process in three income groups of consumers)

Wyszczególnienie (Specification)	Średnia ocen ogółem (Average score in total)	Średnia ocen w grupie dochodowej (Average scores in the income group)		
		do 1000 zł (up to PLN 1,000) N1 = 73	1001–2000 zł (PLN 1,001 to 2,000) N2 = 74	powyżej 2000 zł (above PLN 2,000) N3 = 73
Pochodzenie produktu (kraj/zagranica) (Origin of the brand [Poland/abroad])	3,24	3,10	3,26	3,34
Rekomendacja znajomych (Friends' recommendation)	4,02	3,79	4,11	4,11
Reklama (Advertising)	2,82	2,92	2,88	2,64
Marka (Brand)	3,72	3,66	3,73	3,75
Cena (Price)	4,35	4,58	4,46	3,92
Dostępność produktu (Product availability)	3,94	4,16	3,95	3,69
Aspekty ekologiczne (Ecological aspects)	2,79	2,82	2,76	2,79
Energooszczędność (Energy saving)	3,10	3,32	2,93	3,13
Rodzaj i wielkość opakowania (Type and size of the packaging)	3,36	3,32	3,38	3,38
Możliwość recyklingu produktu lub jego opakowania po zużyciu (Possibility to recycle the product or its packaging after use)	2,45	2,68	2,41	2,27
Bezpieczeństwo i zdrowie własne oraz rodziny (Own and family's safety and health)	3,99	3,81	4,12	3,97
Aspekty zdrowotne (Health aspects)	3,87	3,93	3,95	3,69
Skład produktu (Ingredients)	3,94	4,03	4,01	3,74
Wartość odżywcza (Nutritional value)	3,67	3,81	3,75	3,41
Zawartość dodatkowych składników odżywczych (Content of extra nutrients)	3,65	3,73	3,67	3,54

Wartości średnie dla ocen dokonanych w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie się nie zgadzam, 2 – nie zgadzam się, 3 – ani się zgadzam, ani się nie zgadzam, 4 – zgadzam się, 5 – zdecydowanie się zgadzam; N = 220

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (kwiecień–maj 2016).

Percepcję marki, lojalność konsumentów oraz skojarzenia odnoszące się do ulubionej marki przeanalizowano, opierając się na stwierdzeniach ocenionych przez konsumentów z wykorzystaniem skali Likerta. Najwyższą średnią w skali pięciostopniowej (gdzie 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 2 – raczej się nie zgadzam, 3 – ani się zgadzam, ani się nie zgadzam, 4 – zgadzam się, 5 – zdecydowanie się zgadzam) otrzymano w przypadku stwierdzenia „Mimo że mam swoją ulubioną markę, interesują mnie inne marki”. Wskazuje to na występowanie tzw. lojalności dzielonej, umożliwiającej zakupy innych marek oprócz marki traktowanej jako ulubiona. Jednocześnie w grupie osób z niższym miesięcznym dochodem w przeliczeniu na jedną osobę w rodzinie uzyskano wyższą średnią wartość dla tego stwierdzenia, determinując mniejsze przywiązanie i mniejszą lojalność w odniesieniu do produktu oznaczonego znaną marką (zob. tabele 4 i 5). Zagadnienie lojalności odzwierciedla stwierdzenie „Jest kilka marek, wśród których wybieram” ze średnią ocen wynoszącą 3,67. W grupie osób o najniższym dochodzie uzyskano średnią 3,74 potwierdzającą niższą lojalność wobec jednej marki przy możliwości wyboru kilku produktów oznaczonych różnymi markami. Taki rozkład ocen dla stwierdzeń odzwierciedlających lojalność konsumentów jest związany z coraz szerszą ofertą rynkową w kontekście zróżnicowania produktów pod względem wariantów smakowych, dodatków funkcjonalnych, przeznaczenia, rodzaju opakowania itp.

Najniższe wartości średnie uzyskały stwierdzenia: „Idąc do sklepu, wiem, jakiej marki produkty kupić”, „Jeżeli w danym sklepie nie ma produktu danej marki, to staram się go zakupić w innym sklepie” oraz „Kupując produkt, nie zwracam uwagi na jego markę”. Wskazuje to z jednej strony na niezdecydowanie konsumentów, z drugiej zaś odnosi się do oczekiwania promocji cenowych i chęci wyboru produktu o korzystnej cenie. Najniższa wartość średnia dla stwierdzenia „Kupując produkt, nie zwracam uwagi na jego markę” potwierdza znaczenie marki w procesie podejmowania decyzji zakupowych. Nie należy jednak analizować marki w oderwaniu od innych czynników, gdyż marka odzwierciedla spektrum korzyści i wartości dla poszczególnych odbiorców, łącznie z określonym poziomem cenowym.

Tabela 4. Opinie konsumentów w zakresie postrzegania marki, jej znaczenia oraz lojalności wobec marek

(Table 4. Consumers' opinions on brand perception, brand significance and brand loyalty)

Wyszczególnienie (Specification)	Średnia ocen (Average score)	Struktura procentowa wskazań dla ocen (Percentage structure of indications for scores)		
		1 i 2	3	4 i 5
Mam ulubioną markę produktów, które kupuję najczęściej (I have my favourite brand which I buy most often)	3,48	25%	18%	57%
Jeżeli w danym sklepie nie ma produktu danej marki, to staram się go zakupić w innym sklepie (If the product of a given brand is not available, I am trying to buy it in another store)	2,79	47%	17%	35%
Za markowy produkt jestem w stanie zapłacić więcej niż za pozostałe (I am ready to pay for a branded product more than for other products)	3,55	19%	16%	65%

Wyszczególnienie (Specification)	Średnia ocen (Average score)	Struktura procentowa wskazań dla ocen (Percentage structure of indications for scores)		
		1 i 2	3	4 i 5
Gdyby produkt mojej ulubionej marki był w promocji, kupiłabym/kupiłbym go, nawet jeśli nie potrzebowałabym/potrzebowałbym go w danej chwili (If a product of my favourite brand were in promotion, I would buy it even if I didn't need it at that particular moment)	3,22	34%	10%	56%
Mimo że mam swoją ulubioną markę, interesują mnie inne marki (Although I have my favourite brand, I am interested in other brands)	4,06	6%	12%	81%
Uważam, że markowe produkty są przereklamowane (I think branded products are overrated)	3,02	34%	32%	34%
Kupując produkt, nie zwracam uwagi na jego markę (While buying a product I don't pay attention to its brand)	2,65	51%	22%	27%
Decyzję, jaką markę wybieram, podejmuję przed półką sklepową (I make the decision which brand to choose standing in front of the shelf)	3,44	25%	19%	57%
Jest kilka marek, wśród których wybieram (There are a few brands I choose from)	3,67	16%	13%	71%
Idąc do sklepu, wiem, jakiej marki produkty kupić (When I go shopping I know which brand to buy)	2,85	41%	17%	42%

Wartości średnie dla ocen dokonanych w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie się nie zgadzam, 2 – nie zgadzam się, 3 – ani się zgadzam, ani się nie zgadzam, 4 – zgadzam się, 5 – zdecydowanie się zgadzam; N = 220

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (kwiecień–maj 2016).

Tabela 5. Opinie konsumentów w zakresie postrzegania marki, jej znaczenia oraz lojalności wobec marek w trzech grupach dochodowych konsumentów
(Table 5. Consumers' opinions on brand perception, brand significance and brand loyalty in three income groups of consumers)

Wyszczególnienie (Specification)	Średnia ocen ogółem (Average score)	Średnia ocen w grupie dochodowej (Average scores in the income group)		
		do 1000 zł (up to PLN 1,000) N1 = 73	1001–2000 zł (PLN 1,001 to 2,000) N2 = 74	powyżej 2000 zł (above PLN 2,000) N3 = 73
Mam ulubioną markę produktów, które kupuję najczęściej (I have my favourite brand which I buy most often)	3,48	3,47	3,41	3,57
Jeżeli w danym sklepie nie ma produktu danej marki, to staram się go zakupić w innym sklepie (If the product of a given brand is not available, I am trying to buy it in another store)	2,79	2,92	2,84	2,61

Wyszczególnienie (Specification)	Średnia ocen ogółem (Average score)	Średnia ocen w grupie dochodowej (Average scores in the income group)		
		do 1000 zł (up to PLN 1,000) N1 = 73	1001–2000 zł (PLN 1,001 to 2,000) N2 = 74	powyżej 2000 zł (above PLN 2,000) N3 = 73
Za markowy produkt jestem w stanie zapłacić więcej niż za pozostałe (I am ready to pay for a branded product more than for other products)	3,55	3,39	3,66	3,61
Gdyby produkt mojej ulubionej marki był w promocji, kupiłabym/kupiłbym go, nawet jeśli nie potrzebowałabym/potrzebowałbym go w danej chwili (If a product of my favourite brand were in promotion, I would buy it even if I didn't need it at that particular moment)	3,22	3,55	3,2	2,92
Mimo że mam swoją ulubioną markę, interesują mnie inne marki (Although I have my favourite brand, I am interested in other brands)	4,06	4,11	3,99	4,08
Uważam, że markowe produkty są przereklamowane (I think branded products are overrated)	3,02	3,08	3,02	2,97
Kupując produkt, nie zwracam uwagi na jego markę (While buying a product I don't pay attention to its brand)	2,65	2,6	2,62	2,72
Decyzję, jaką markę wybieram, podejmuję przed półką sklepową (I make the decision which brand to choose standing in front of the shelf)	3,44	3,35	3,57	3,41
Jest kilka marek, wśród których wybieram (There are a few brands I choose from)	3,67	3,74	3,67	3,59
Idąc do sklepu, wiem, jakiej marki produkty kupić (When I go shopping I know which brand to buy)	2,85	3,02	2,84	2,69

Wartości średnie dla ocen dokonanych w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie się nie zgadzam, 2 – nie zgadzam się, 3 – ani się zgadzam, ani się nie zgadzam, 4 – zgadzam się, 5 – zdecydowanie się zgadzam; N = 220

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (kwiecień–maj 2016).

5. Podsumowanie

Postrzeganie marek jest dziś determinowane przez szereg uwarunkowań wynikających z charakterystyki socjoekonomicznej konsumentów, rodzaju kategorii produktowej oraz charakteru rywalizacji konkurencyjnej między przedsiębiorstwami. Jednocześnie można zaobserwować różnicowanie technologiczne produktów z jednej strony w kierunku wyższych segmentów cenowo-jakościowych, produktów premium i cechujących się dodatkowymi właściwościami funkcjonalnymi, z drugiej zaś – w kierunku produktów pozycjonowanych w niższych segmentach cenowych.

W niniejszym opracowaniu zwrócono uwagę na postrzeżenie marki, jej miejsce wśród czynników determinujących proces zakupowy konsumentów oraz opinie odnoszące się do lojalności konsumentów wobec marki. Marka jako determinanta procesu zakupowego konsumentów zajmuje ważne miejsce wśród innych uwarunkowań, jednak nie może być postrzegana wyłącznie jako nazwa i symbol cechujący danego producenta. Są to istotne identyfikatory marki, umożliwiające spełnienie podstawowych funkcji, takich jak identyfikacja produktu i jego wyróżnienie wśród wyrobów konkurencyjnych.

Należy zwrócić uwagę na całościowe postrzeżenie marki w kontekście składu produktu, dodatkowych korzyści i wartości dodanych, co powinno uwzględniać cenę i dostępność produktu. Lojalność konsumentów wobec marki jest rozpatrywana zarówno jako utrzymywanie pozytywnej postawy, jak i w kontekście powtarzalnych zakupów. Zrozumienie motywów powtarzalnych wyborów jest kluczowe dla przedsiębiorstw sektora żywnościowego w budowie przewagi konkurencyjnej w zmieniających się uwarunkowaniach rynkowych. Takie podejście traktujące markę jako konglomerat cech należy przyjąć jako imperatyw w dobie nasilającej się rywalizacji konkurencyjnej, zmieniających się upodobań konsumentów i postępującej wirtualizacji konsumpcji.

Bibliografia

- Aaker, D.A. (1991). *Managing Brand Equity: Capitalizing on the Value of a Brand Name*. New York: Free Press. ISBN 0029001013.
- Aaker, D.A. (2012). *Building Strong Brands*. London: Simon & Schuster. ISBN 9781471104381.
- Abratt, R., Bick, G. (2003). Valuing brands and brand equity: Methods and processes. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 8(1), 21–39.
- Altkorn, J. (1995). Informacyjne funkcje znaków towarowych. *Handel Wewnętrzny*, 5–6, 1–7.
- Boon, E., Grant, P., Kietzmann, J. (2016). Consumer generated brand extensions: definition and response strategies. *Journal of Product & Brand Management*, 25(4), 337–344.
- Calderón, H., Cervera, A., Mollá, A. (1997). Brand assessment: A key element of marketing strategy. *Journal of Product and Brand Management*, 6(5), 293–304.
- Chernatony, L. de (2001). *From Brand Vision to Brand Evaluation: Strategically Building and Sustaining Brands*. Oxford: Butterworth-Heinemann. ISBN 0750646144.
- Chernatony, L. de, McDonald, M. (2005). *Creating Powerful Brands in Consumer, Service and Industrial Markets*. Oxford: Elsevier; Butterworth-Heinemann. ISBN 0750659807.
- Chow, H., Ling, G., Yen, I., Hwang, K. (2017). Building brand equity through industrial tourism. *Asia Pacific Management*, 22(2), 70–79.
- Conejo, F., Wooliscroft, B. (2015). Brands defined as semiotic marketing systems. *Journal of Macromarketing*, 35(3), 287–301.
- Feldwick, P. (2002). *What is Brand Equity, anyway?* Selected papers on brands and advertising. Henley-on-Thames, Oxon: World Advertising Research Center. ISBN 1841161098.
- Garbarski, L., Rutkowski, I., Wrzosek, W. (2000). *Marketing. Punkt zwrotny nowoczesnej firmy*. Warszawa: PWE. ISBN 8320812305.
- Górska-Warsewicz, H. (2001). Konsumentencka ocena jakości żywności. *Przemysł Spożywczy*, 12, 35–37.
- Górska-Warsewicz, H. (2011). *Konsumentencki kapitał marek produktowych na potrzeby zarządzania przedsiębiorstwem (na przykładzie sektora mleczarskiego)*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego. ISBN 9788361276616.
- Kall, J. (2001). *Silna marka: istota i kreowanie*. Warszawa: PWE. ISBN 8320812887.
- Kall, J. (2005). *Tożsamość marek należących do sieci detalicznych*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej. ISBN 837417109X.
- Kamakura, W.A., Russell, G.J. (1993). Measuring brand value with scanner data. *International Journal of Research in Marketing*, 10(1), 9–22.

- Keller, K.L., Machado, M. (2006). *Marketing Management*. São Paulo: Prentice Hall.
- Kotler, Ph. (2005). *Marketing*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis. ISBN 8373015329.
- Kucharska, W. (2016). Wartość marki jako wskaźnik. Metody pomiaru. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 460, s. 90–100.
- Leuthesser, L. (1988). *Defining, measuring and managing brand equity: A conference summary*. Report no. 88–104. Cambridge, MA: Marketing Science Institute.
- Mahajan, V.R., Srivastava, R.K. (1991). Development testing, and validation of brand equity under conditions of acquisition and divestment. W: E. Maltz (ed.). *Managing Brand Equity: Conference Summary* (s. 14–15). Report no. 91–110.
- Martensen, A., Grønholdt, L. (2004). Building brand equity: A customer-based modelling approach. *Journal of Management Systems*, 16(3), 37–51.
- O'Shaughnessy, J. (1994). *Dlaczego ludzie kupują*. Warszawa: PWE. ISBN 8320809681.
- Pitcher, A.E. (1985). The role of branding in international advertising. *International Journal of Advertising*, 4(3), 241–246.
- Stankovic, L., Djukic, S. (2006). Strategic brand management in global environment. *Facta Universitatis. Series: Economics and Organization*, 3(2), 125–133.
- Strebinger, A., Schweiger, G., Otter, T. (1998). *Brand Equity and Consumer Information Processing: A Proposed Model*. Institut für Absatzwirtschaft. Wirtschaftsuniversität Wien. Working Paper. Viena: Facultas Verlag.
- Strutton, D., Roswinanto, W. (2015). Can vague brand slogans promote desirable consumer responses? *Journal of Product & Brand Management*, 24(4), 282–294.
- Sudolska, A. (2000). Lojalność konsumentów i ich pomiar. W: S. Sudoł, J. Szymczak, M. Haffer (red.). *Marketingowe testowanie produktów* (s. 315–342). Warszawa: PWE. ISBN 8320812496.
- Urbanek, G. (2002). *Zarządzanie marką*. Warszawa: PWE. ISBN 8320813999.
- Wood, L. (2000). Brands and brand equity: definition and management. *Management Decision*, 38(9), 662–669.

Brand perception vs the economic situation of consumers

Abstract: The aim of the study was to show selected aspects of brand perception as a factor influencing the purchasing consumer process. Special attention was given to the understanding of the concept of brand and a branded product, brand functions, as well as consumer opinions related to brand perception, brand loyalty and favourite brands. The results were presented for three income groups of the respondents: up to 1,000 PLN per person per month, 1,001–2,000 PLN, as well as above 2,001 PLN. The term of brand is identified with logo,

symbol, producer and the name. The significance of brand in the decision making process is related to economic factors analysed through the prism of price and income. The role of prices as a factor influencing the decision making process was highest among the lowest income group (up to 1,000 PLN). It should be emphasised that the perception of brand as a factor determining the decision making process depends on the household income and the prices of branded products.

Key words: brand, brand perception, brand significance

Wiedza ekonomiczna czynnikiem wzrostu świadomości finansowej studentów opolskich wyższych uczelni

**Jarosław
Wenancjusz
Przybytniowski**

Uniwersytet Jana
Kochanowskiego w Kielcach
Wydział Prawa, Administracji
i Zarządzania

Abstrakt: Wiedza ekonomiczna jest ściśle związana z pojęciem edukacji ekonomicznej. W opracowaniu stwierdzono, że edukacja ekonomiczna, w tym finansowa, w sposób istotny zwiększa świadomość i kompetencje młodego pokolenia. Podjętym problemem badawczym jest analiza czynnika wiedzy ekonomicznej jako jednego z podstawowych determinantów wzrostu świadomości finansowej młodego pokolenia – studentów kończących wyższe uczelnie województwa opolskiego. Konstrukcja tekstu została podporządkowana hipotezie, w myśl której istnieje zależność we wzroście świadomości i kompetencji studentów w zarządzaniu własnymi finansami w obecnym, stale zmieniającym się otoczeniu. Niniejszy problem jest realizowany za pomocą analizy stanu wiedzy ekonomicznej studentów wyższych uczelni opolskich na temat poszczególnych obszarów ekonomicznych. Zastosowana metoda badawcza to anonimowy kwestionariusz ankiety, skierowany w sposób bezpośredni za pośrednictwem ankierów do studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych I i II stopnia.

Słowa kluczowe: wiedza ekonomiczna, wiedza obiektywna, świadomość ekonomiczna, wiedza subiektywna

1. Wprowadzenie

Współczesny trend wiedzy ekonomicznej, w tym finansowej, w sposób istotny wpłynął na postawy strony popytowej i podażowej. Zgłębienie wiedzy ekonomicznej umożliwia rozpoznawanie szans i zagrożeń związanych z funkcjonowaniem rynku, dzięki czemu klienci mają możliwość podejmowania świadomych decyzji, zwłaszcza finansowych. By tak było, należy wprowadzić różne poziomy kształcenia w zakresie edukacji ekonomicznej, w tym finansowej, podejmowane na różnych etapach rozwoju społeczeństwa przez różnych interesariuszy (np. szkolnictwo średnie, wyższe, instytucje finansowe, rząd itp.). Trzeba pamiętać, że edukacja finansowa, jako składnik edukacji ekonomicznej, kształtuje świadomość ekonomiczną. Można tu mówić o dwóch poziomach kształtowania świadomości: poprzez edukację zaawansowaną, opartą na długim i złożonym procesie kształcenia na etapie szkół średnich czy

Korespondencja:
Jarosław Wenancjusz Przybytniowski
Uniwersytet Jana Kochanowskiego
w Kielcach
Wydział Prawa, Administracji
i Zarządzania
ul. Świętokrzyska 21
25-406 Kielce, Poland
Tel. +48 668 102 377
E-mail: j.w.przybytniowski@wp.pl

wyższych (kształcenie formalne), jak też tzw. edukację pobieżną, która jest rezultatem li tylko krótkoterminowej pamięci, a dociera do odbiorcy od innych nadawców, jak również z mediów. Mając na uwadze powyższy podział świadomości, na potrzeby niniejszego opracowania autor będzie analizować świadomość zaawansowaną. Podjętym problemem badawczym jest analiza czynnika wiedzy ekonomicznej jako jednego z podstawowych determinantów wzrostu świadomości finansowej młodego pokolenia – studentów kończących wyższe uczelnie województwa opolskiego. Konstrukcja tekstu została podporządkowana hipotezie, w myśl której istnieje zależność między poziomem wiedzy ekonomicznej a wzrostem świadomości studentów w zarządzaniu własnymi finansami w obecnym, stale zmieniającym się otoczeniu. Niniejszy problem, jak i hipoteza badawcza będą analizowane *teoretycznie* – przedstawione zostanie znaczenie wiedzy i świadomości ekonomicznej młodego pokolenia, oraz *empirycznie* – w ramach tej analizy zostaną zaprezentowane wyniki badań własnych, przeprowadzonych metodą ankietową w 2016 roku wśród młodzieży akademickiej (studiów stacjonarnych i niestacjonarnych I i II stopnia województwa opolskiego) kształcącej się w dziedzinie nauk ekonomicznych, w dyscyplinach: ekonomia, nauki o zarządzaniu i finansach, w wieku od 20 do 30 lat. Dzięki temu możliwa będzie ocena skali i projekcja zmian w zakresie kreowania świadomości ekonomicznej, jak też finansowej w badanym przedmiocie.

2. Znaczenie wiedzy ekonomicznej w procesie wzrostu świadomości finansowej młodego pokolenia

Według Cate Lyons-Crew (*Financial Inclusion Program Manager*) „Świadomość finansowa jest niezbędną umiejętnością funkcjonowania w nowoczesnym społeczeństwie i staje się coraz ważniejsza w długoterminowej perspektywie godnego życia jednostki i społeczeństwa” (za: Iwanicz-Drozdowska, 2011, s. 13). To zrozumienie pojęć i procedur ekonomicznych, a także umiejętność korzystania z tej wiedzy, aby rozwiązać problemy ekonomiczne. Należy w tym miejscu pamiętać, że (por. Chmielecka, 1999):

1. Dane nie są informacją, ale nie ma informacji bez danych.
2. Informacja nie może być wiedzą, ale nie będzie wiedzy bez informacji.
3. Wiedza nie daje mądrości, ale nie będzie mądrości bez wiedzy.

Jak pisze Wioletta Magdalena Pacholarz (2016, s. 16–17), potrzeby, wiedza i indywidualne doświadczenia w zakresie finansów mogą być stymulowane za pomocą różnorodnych instrumentów, na przykład: samokształcenia, uczestnictwa w kampaniach informacyjno-szkoleniowych, opinii płynących ze środowiska, w którym jednostka funkcjonuje, oraz w kontakcie z przedstawicielami przedsiębiorstw finansowych i parafinansowych. Proces kształtowania świadomości finansowej opiera się na skoordynowanych informacjach, doświadczeniach, bodźcach mających swoje źródło zarówno w samej jednostce, jej najbliższym otoczeniu, jak też w instytucjach finansowych, parafinansowych oraz innych instytucjach zewnętrznych odpowiedzialnych za utrzymanie porządku publicznego, ale niezwiązanych bezpośrednio z rynkiem finansowym.

Kompetencje finansowe odzwierciedlają poziom wiedzy na temat produktów i usług finansowych oraz wpływają na zdolność podejmowania efektywnych decyzji finansowych warunkujących dobrobyt przy wykorzystaniu posiadanych informacji (Vitt i in., 2000, s. XII). Wymaga to w szczególności umiejętności analizowania i zarządzania finansami osobistymi.

Stąd też subkomponentami kompetencji finansowych są: wiedza, uczenie się, rozumienie, selekcja, dokonywanie porównań i wybór. Międzynarodowa organizacja International Network on Financial Education (INFE) działająca przy OECD zwraca przy tym uwagę na wzajemną interakcję pewnych czynników, stanowiąc, że kompetencje finansowe obejmują połączenie świadomości, wiedzy, umiejętności, postaw i działań niezbędnych do dokonywania właściwych wyborów, tak aby ostatecznie dana jednostka osiągnęła dobrobyt finansowy (OECD INFE, 2011, s. 3). Z kolei Komisja Europejska (KE) definiuje kompetencje finansowe jako zdolność klientów i właścicieli małych przedsiębiorstw do zrozumienia istoty produktów finansowych, tak aby mogli podejmować świadome decyzje finansowe (Habschick, Seidl, Evers, 2007, s. 8).

W związku z dynamicznym rozwojem rynków finansowych oraz zmianami demograficznymi i ekonomicznymi tematyka kompetencji ekonomicznych, w tym finansowych, w ostatnich latach nabrała szczególnego znaczenia. Zmieniają się potrzeby jednostek, pojawiają się również nowe i coraz bardziej skomplikowane produkty sektora rynku finansowego, a wraz z nimi rodzi się konieczność posiadania odpowiedniej wiedzy, umiejętności i kompetencji, aby te potrzeby w jak najwyższym stopniu i w jak największym zakresie móc zaspokoić.

Systematyczne zmiany, jakie zachodzą na rynku usług finansowych (Przybytniowski, 2016, s. 93–125), a co za tym idzie – pojawiająca się innowacyjność w obsłudze klienta, podkreślają znaczenie świadomości finansowej. Brak elementarnej wiedzy ekonomicznej skłania młode pokolenie do braku zainteresowania funkcjonowaniem rynku finansowego, a tym samym przybliża stronę popytową do całkowitego wykluczenia finansowego. Brak lub niski poziom edukacji z zakresu ekonomii sprzyja podejmowaniu przez młode pokolenie nietrafnych decyzji, które często prowadzą do niewypłacalności klienta. Powyższe rozważania skłaniają autora niniejszego opracowania do wniosku, że podstawową rolą edukacji ekonomicznej jest zwiększenie wiedzy finansowej wśród młodego pokolenia. Wiedzie to do odpowiednich zachowań, jak też podejmowania świadomych decyzji w procesie zarządzania własnymi finansami. Głównym celem edukacji ekonomicznej, w tym finansowej, jest pomoc młodemu pokoleniu w zrozumieniu zmian zachodzących w dynamicznym, zglobalizowanym otoczeniu ekonomicznym, poznaniu własnych praw i obowiązków (por. Ansoff, 1979, s. 37–44; Andrews, 1987; Griffin, 2002, s. 74–93; Romanowska, 2010, s. 7–15; Przybytniowski, 2013, s. 63–67).

3. Wiedza subiektywna i obiektywna

W wiedzy obiektywnej bierze się pod uwagę rzeczy „prawdziwe”. Wiedza ta kieruje się jednocześnie dobrem własnym, jak i ogólnym. Cechuje się przede wszystkim racjonalnością w przekazywaniu wszelkich informacji (nie „sprzedawaniu” wiedzy) opartych na obiektywnie zdefiniowanych danych. Wiedza ta nie nosi cech emocjonalnych, wpływających z wnętrza jednostki. Osoba przekazująca wiedzę obiektywną kieruje się sprawiedliwością i prawdziwą rzeczywistością (por. Popper, 1992, s. 52¹). Natomiast mając na uwadze

¹ Według tego autora racjonalność naukowa jednoznacznie wiąże się ze sposobem rozwoju nauki i jest upatrywana w przyjęciu postawy krytycznej wobec powstających teorii. Zgodnie z tą teorią wszelkie swoje wysiłki osoba badająca powinna kierować na tworzenie nowych teorii, mających na celu sfalsyfikowanie przewidywań, a nie prowadzić kolejną potwierdzającą ją weryfikację. Tylko ciągle poddawana krytyce i kwestionowana wiedza zastana może prowadzić do systematycznego tworzenia teorii doskonalszych, gdyż nie-

wiedzę subiektywną, osoba przekazująca informacje kieruje się swoimi uprzedzeniami, osobistymi względami, doświadczeniami czy nawet fantazjami wpływającymi z wnętrza jednostki. Wiedza ta jest „jednostronna”, często sprzeczna z oceną rzeczywistości (zob. tabela 1). W przypadku szkół średnich i wyższych podstawowym nośnikiem wiedzy jest nauczyciel lub wykładowca, który posiada zarówno wiedzę subiektywną (nieдостаpną), czyli indywidualną, trudną do sformalizowania, jak i wiedzę obiektywną (jawną).

Tabela 1. Wiedza niejawną a wiedza jawna
(Table 1. *Tacit versus explicit knowledge*)

	Wiedza niejawną (ukryta, niedostępna) (<i>Tacit knowledge [hidden, not available]</i>)	Wiedza jawna (dostępna) (<i>Explicit knowledge [available]</i>)
Wiedza (<i>Knowledge</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • indywidualna – trudna do skopiowania • wypływa z naszego wnętrza (z doświadczenia) • symultaniczna (wykorzystywana przez wiele osób w wielu miejscach naraz) – tu i teraz • subiektywna • w pigułce (analogowa) – praktyka 	<ul style="list-style-type: none"> • intersubiektywna (dostępna więcej niż jednemu podmiotowi) – łatwa do transferu • wiedza na zewnątrz nas (wypływa z racjonalnego zrozumienia) • sekwencyjna – tam i wtedy • obiektywna • teoria

Źródło: opracowanie własne na podstawie Nonaka, Takeuchi, 2000, s. 96.

Charakterystyką wiedzy jawnej i ukrytej oraz ich wzajemnymi relacjami zajmowali się Ikujiro Nonaka i Hirotaka Takeuchi (2000, s. 84). Uważali oni, że wiedza niejawną uwiarygodniana jest w drodze komunikowania. To proces wymagający swego rodzaju przetwarzania rozproszonych podejść, stanowiących indywidualne umiejętności, doświadczenia, posiadane informacje, jak też umiejętności praktyczne, czyli kompetencje komunikacyjne nadawcy (zob. rysunek 1).



Rysunek 1. Ogólny model komunikowania
(Figure 1. *General communication model*)

Źródło: opracowanie własne na podstawie Nonaka, Takeuchi, 2000, s. 84.

kiedy to, co widzimy obecnie, może świadczyć o tym, że „byliśmy w błędzie”, a w konsekwencji potrafimy uczyć się na własnych błędach, wyciągać właściwe wnioski i przyznać, że popełniliśmy błąd.

Wiedza dostępna, tzw. jawna, jest przekazywana w postaci informacji za pomocą różnego rodzaju źródeł przekazu, kierując ją w stronę teorii pozatekstowej. Wiedza zogniskowana w procesie kształcenia tworzona jest w sposób spiralny (por. Nonaka, Takeuchi, 2000, s. 96), gdzie procesy: socjalizacji, internalizacji kombinacji i eksternalizacji wzajemnie się uzupełniają i przeplatają w cyklu przekazywania i przetwarzania informacji, tworząc wiedzę dla kolejnych roczników uczniów czy studentów. Kreują one *de facto* nową wiedzę, do czego wykorzystują proces interakcji z/lub brakiem kształcenia praktycznego. Ujednolicenie wiedzy jawnej jest uwieńczeniem procesu dochodzenia do oczekiwanej wiedzy (prawdy) o nowym zagadnieniu (temacie) – jego źródłem pochodzenia.

4. Ocena stanu wiedzy ekonomicznej. Badania własne

4.1. Założenia metodyczne

W opracowaniu zostały wykorzystane metody analizy opisowo-jakościowej, analizy porównawczej oraz analizy statystycznej. Dla pozyskania materiału pierwotnego autor posłużył się wynikami badań ankietowych przeprowadzonych w 2016 roku², związanych z badaniem stanu wiedzy i świadomości finansowej studentów. Kwestionariusz ankiety zawierał część ogólną, obejmującą metryczkę związaną z wiekiem, płcią i miejscem zamieszkania respondentów, oraz część szczegółową, odnoszącą się do oceny stanu subiektywnej i obiektywnej wiedzy z zakresu ekonomii, jak też źródeł tej wiedzy i preferowanych form edukacji ekonomicznej studentów.

Ocena poziomu stanu wiedzy i świadomości finansowej studentów odbywała się w pięciostopniowej skali Likerta, dzięki której autor mógł uzyskać odpowiedź związaną ze stopniem akceptacji badanego zjawiska. Zaproponowana skala składała się z kafeterii, która łączyła pięć odpowiedzi ułożonych od stopnia całkowitej akceptacji (5) do całkowitego odrzucenia (1). Respondent miał za zadanie określić, w jakim stopniu zgadza się z podanym stwierdzeniem, gdzie: 1 – oznaczało „zdecydowanie małym”, 2 – „małym”, 3 – „średnim”, 4 – „dużym”, 5 – „zdecydowanie dużym”.

Dobór próby zapewniał reprezentatywność wyników dla studentów w wieku od 18. do 30. roku życia, pod względem płci oraz miejsca zamieszkania. Dobór ten gwarantował również możliwość porównania uzyskanych wyników z rezultatami badań prowadzonych we wcześniejszych latach w ramach zadań statutowych. W obu cyklach badań próba liczyła 315 osób, co umożliwiło przeprowadzenie bardziej szczegółowych analiz (zob. tabela 2). W badaniu tym wzięli udział studenci studiów stacjonarnych i niestacjonarnych I i II stopnia wyższych uczelni opolskich, studiujący kierunki ekonomiczne w obrębie dyscyplin takich jak ekonomia oraz nauki o zarządzaniu i finansach. Najliczniejszą grupę stanowili respondenci studiujący specjalności: finanse i rachunkowość, zarządzanie, bankowość i ubezpieczenia – kolejno: 110 (35,2%), 89 (28,0%), 71 (22,3%) i 45 (16,5%) ankietowanych. Wśród ogółu badanych osób przeważali studenci studiów niestacjonarnych II stopnia. Łącznie stanowili oni 73,6% badanych (232 osoby). Pozostali ankietowani (83 osoby – 26,4% ogółu badanych)

² Badania są prowadzone w cyklu co dwa lata. Poprzednie badania prowadzono w latach 2012 i 2014.

byli studentami studiów stacjonarnych I stopnia. W badanej grupie przeważały nieznacznie kobiety (174 osoby – 54,8%).

Tabela 2. Struktura badanej populacji według wieku i płci oraz miejsca zamieszkania
(Table 2. The structure of the studied population by age, sex and place of residence)

Wiek (Age)	Płeć (Sex)				Miejsce zamieszkania (Place of residence)	Liczba (Number)	
	Kobiety (Women)		Mężczyźni (Men)			N	%
	liczba (number)	%	liczba (number)	%			
20–21 lat	22	7,0	18	5,7	wieś	88	28,1
22–23 lata	26	8,3	25	7,9	miasto do 20 tys.	73	23,0
24–25 lat	35	10,9	33	10,5	miasto od 20 tys. do 100 tys.	37	11,7
26–27 lat	38	12,3	39	12,4	miasto od 100 tys. do 500 tys.	75	23,9
28–29 lat	28	8,9	19	6,0	miasto powyżej 500 tys.	42	13,3
powyżej 30 lat	25	7,9	7	2,2			

Źródło: opracowanie własne.

Najwięcej respondentów było w wieku 26–27 lat i 24–25 lat – kolejno 24,7% i 21,4%. Stanowią oni 46,1% ogółu badanych osób. Najmniej badanych studentów było w wieku 20–21 lat (12,7%), jak też 28–29 lat (14,9%).

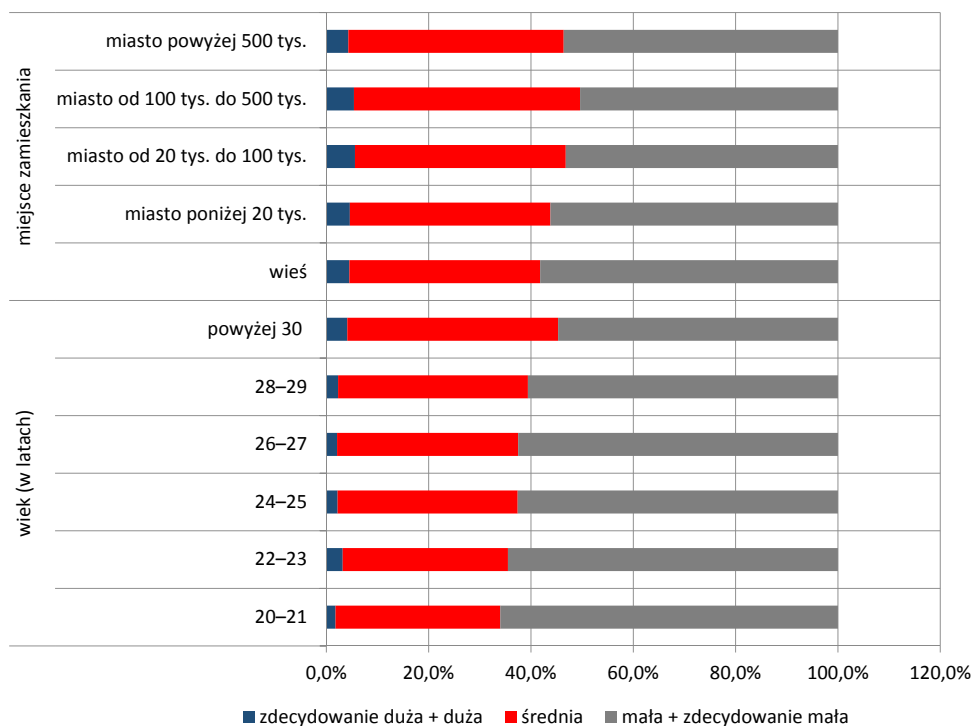
4.2. Wyniki badań

4.2.1. Subiektywna ocena stanu wiedzy ekonomicznej u studentów

W zestawieniu liczby poprawnie oddanych odpowiedzi przez studentów można zauważyć, że wszyscy studenci odpowiedzieli na komplet pytań zawartych w ankiecie. W pierwszej kolejności studenci studiów stacjonarnych i niestacjonarnych I i II stopnia odpowiadali na pytanie związane z subiektywną oceną wiedzy ekonomicznej z zakresu finansów, zarządzania i ekonomii. Pytanie brzmiało: „Jak ocenia Pan/i swoją ogólną wiedzę z zakresu wiedzy ekonomicznej?”. Na podstawie uzyskanych odpowiedzi można stwierdzić, że największa grupa studentów swoją wiedzę ekonomiczną plasuje na poziomie „zdecydowanie małym” i „małym”. W 2014 roku tak właśnie swoją wiedzę oceniło 49,1% respondentów, a w 2016 – 45,2%. Poziom „średni” wskazało nieco mniej osób: w 2014 roku było to 39,7% badanych, a w 2016 – 36,5%. W analizowanym okresie zwiększył się odsetek badanych oceniających swoją wiedzę ekonomiczną jako „zdecydowanie małą” i „małą” na rzecz tych respondentów, którzy oceniają ją jako „dużą” i „zdecydowanie dużą”. Ponadto w porównaniu z rokiem 2016 o prawie 4% zwiększyła się liczba osób oceniających swoją wiedzę jako „zdecydowanie małą” i „małą” na rzecz studentów oceniających ją jako „dużą” i „zdecydowanie dużą”.

Kolejnym krokiem była analiza subiektywnej oceny wiedzy ekonomicznej w wybranych przekrojach demograficznych (przyjęto kryteria miejsca zamieszkania i wieku), gdzie stu-

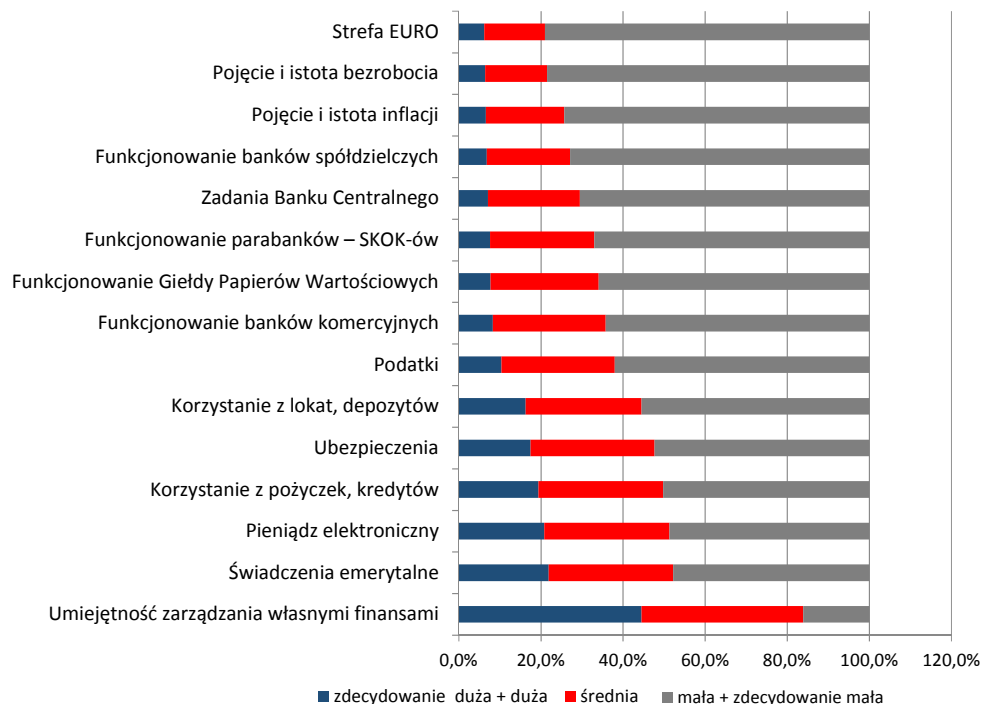
denci odpowiadali na pytanie: „Jak ocenia Pan/i swoją ogólną wiedzę z zakresu wiedzy ekonomicznej?”. Analiza uzyskanych danych pozwala stwierdzić, że gorzej oceniali stan swojej wiedzy studenci w wieku 20–21 lat zamieszkali na wsi. W porównaniu z rokiem 2014 zwiększyła się o ponad 3% liczba ankietowanych oceniających swoją wiedzę jako „zdecydowanie małą” i „małą” na rzecz respondentów oceniających ją jako „średnią” i o ponad 3% – jako „dużą” i „zdecydowanie dużą”. Studenci, którzy deklarują, że ich wiedza jest na poziomie średnim, są z grup powyżej 30. roku życia oraz 28–29 lat, zamieszkują miasta od 100 do 500 tys. mieszkańców oraz powyżej 500 tys. mieszkańców. W stosunku do roku 2014 o blisko 3%, w obu przypadkach, zwiększyła się liczba badanych oceniających swoją wiedzę jako „dużą” i „zdecydowanie dużą” kosztem studentów określających ją jako „średnią” i o ponad 3% – jako „zdecydowanie małą” i „małą”. W tym miejscu można stwierdzić, że wiek studentów ma istotny wpływ na poziom udzielanej odpowiedzi. Ma to związek z tym, że ankietowani w różnym wieku rozpoczynają pracę zawodową czy studia niestacjonarne (zwłaszcza II stopnia), które także są źródłem pozyskiwania wiedzy ekonomicznej, a co za tym idzie – świadomości finansowej (zob. rysunek 2).



Rysunek 2. Ogólna samoocena poziomu wiedzy ekonomicznej wśród studentów w 2016 roku (N 2016 = 315)

(Figure 2. Overall self-assessment of the economic knowledge among university students in 2016 [N 2016 = 315])

Celem kolejnego pytania było określenie przez studentów stanu własnej wiedzy w poszczególnych obszarach: „Jak ocenia Pan/i poziom swojej wiedzy w danym zakresie?”. Mając na uwadze obszar, w którym studenci oceniają stan swojej wiedzy (zob. rysunek 3), najlepiej wypadła umiejętność zarządzania własnymi finansami. Wyniki badań uzyskane w 2016 roku wskazują, że praktycznie we wszystkich obszarach zwiększył się odsetek studentów oceniających swoją wiedzę jako „zdecydowanie dużą” i „dużą”. Zmniejszyła się natomiast grupa tych studentów, którzy oceniają swoją wiedzę jako „małą”, „zdecydowanie małą” i „średnią”.



Rysunek 3. Samoocena poziomu wiedzy ekonomicznej w wybranych obszarach wśród studentów w 2016 roku (N 2016 = 315)

(Figure 3. Self-assessment of selected areas of the economic knowledge among university students in 2016 [N 2016 = 315])

Źródło: opracowanie własne.

Następnym etapem prowadzonych badań była analiza braków wiedzy i umiejętności z uwzględnieniem płci i wieku respondentów. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety najniżej oceniali swoją wiedzę na temat funkcjonowania rynku bankowego (banków komercyjnych i spółdzielczych) oraz Giełdy Papierów Wartościowych (GPW). W przeważającej liczbie obszarów kobiety oceniały poziom swojej wiedzy niż niż mężczyźni. Największą różnicę w subiektywnym poziomie wiedzy między kobietami a mężczyznami odnotowano w obszarach świadczeń emerytalnych oraz funkcjonowania banków spółdzielczych i GPW, natomiast najmniejszą różnicę wykazano w obszarze zadań Banku Centralnego (BC), pojęcia

i istoty inflacji oraz pieniądza elektronicznego. Praktycznie we wszystkich obszarach samoocena kobiet była niższa niż mężczyzn. Z kolei największe braki wiedzy, niezależnie od wieku respondentów, dotyczyły: sektora bankowego, ubezpieczeń, świadczeń emerytalnych oraz strefy euro. Największe różnice w subiektywnej ocenie poziomu wiedzy między najmłodszą i najstarszą grupą wiekową odnotowano w temacie świadczeń emerytalnych, pojęcia i istoty inflacji oraz strefy euro.

4.2.2. Obiektywna ocena stanu wiedzy ekonomicznej u studentów

Obiektywnej oceny stanu wiedzy ekonomicznej u studentów dokonano, opierając się na wynikach kwestionariusza, jak też opracowanych wskaźnikach wiedzy ekonomicznej, zbudowanych na podstawie odpowiedzi udzielanych na pytania z zakresu ekonomii³. Pytania były związane między innymi z umiejętnością zarządzania własnym portfelem finansowym, znajomością sektora bankowego, ubezpieczeniowego, świadczeniami emerytalnymi, zasadami oszczędzania i inwestowania, a także zagadnieniami z zakresu bezrobocia i inflacji, funkcjonowania strefy i waluty euro, korzystania z pożyczek, kredytów, operacji bezgotówkowych oraz znajomości systemu podatkowego.

Analiza testu wiedzy ekonomicznej, czyli odpowiedzi respondentów na konkretne pytania, wykazała, że poziom tej wiedzy wśród studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych I i II stopnia jest dużo wyższy niż jego subiektywna ocena. Poprawnej odpowiedzi na więcej niż połowę pytań udzieliło ponad 48% badanych (wiedza ta mieści się zatem w przedziałach „duża” i „zdecydowanie duża”), natomiast blisko 28% studentów udzieliło odpowiedzi na poziomie średnim. Mniej niż siedem poprawnych odpowiedzi podało ponad 13% ankietowanych, co określało poziom ich obiektywnej wiedzy ekonomicznej jako „zdecydowanie mały”. W porównaniu z badaniami przeprowadzonymi w 2014 roku (zadano te same pytania) odsetek studentów, których można zakwalifikować do grupy o wysokim, średnim i niskim poziomie wiedzy ekonomicznej, nieznacznie się podwyższył, jednak bez istotnej różnicy statystycznej. Dla studentów jednym z najłatwiejszych okazało się pytanie odnoszące się do zarządzania własnymi zasobami finansowymi. Zaledwie 41 respondentów zaznaczyło błędną odpowiedź, co daje niespełna 14% ogółu odpowiadających na to pytanie. W dalszej kolejności najmniejsze problemy z udzieleniem poprawnej odpowiedzi związane były z kartą elektroniczną – blisko 29%. Zbliżony wynik do poprzedniego zagadnienia pojawił się przy bezrobociu, gdzie 102 osoby zaznaczyły poprawną odpowiedź, co daje 32,3% ogółu odpowiadających.

Najwięcej problemów przysporzyła studentom odpowiedź na pytania dotyczące: funkcjonowania strefy euro (193 osoby udzieliły błędnej odpowiedzi – 61,1%), sektora bankowego (185 osób odpowiedziało niepoprawnie – 58,8%), świadczeń emerytalnych (168 błędnych odpowiedzi – 53,5% badanych) oraz ubezpieczeń (165 osób – 51,1% ogółu badanych studentów).

W porównaniu z rokiem 2014 zwiększył się odsetek studentów, którzy odpowiedzieli poprawnie na prawie wszystkie pytania (dla czterech pytań zmiany były statystycznie istotne). Największy wzrost (o blisko 28%) zanotowano dla pytania związanego z pieniądzem elek-

³ Te same pytania były zadawane we wcześniejszej edycji badań, w latach 2012 i 2014.

tronicznym. Mając na uwadze uzyskane dane, trudno jednoznacznie wskazać, czy wiek respondentów miał wpływ na poprawność udzielanych odpowiedzi. Studenci w przedziale wiekowym 24–27 lat (10,9%) najliczniej rozwiązywali poprawnie całą ankietę, natomiast respondenci w wieku 20–21 lat (19,1%) posiadali według danych najniższy poziom wiedzy finansowej. Osoby w przedziale wiekowym 24–27 lat, zamieszkujące w dużych miastach udzieliły najwięcej poprawnych odpowiedzi, co pokrywa się z wynikami subiektywnej oceny wiedzy uzyskanymi w tej grupie studentów.

W końcowej części badań dokonano porównania wiedzy subiektywnej i obiektywnej wśród badanych studentów. Badani uważają, że mają najmniejszą wiedzę w zakresie funkcjonowania sektora bankowego, pojęcia i istoty inflacji, jak też znajomości ubezpieczeń społecznych i gospodarczych. Badani relatywnie lepiej radzili sobie z pytaniami odnoszącymi się do zarządzania własnymi finansami i pieniądza elektronicznego.

5. Podsumowanie

W wyniku przeprowadzonych badań został zrealizowany cel opracowania. Dokonana analiza poziomu wiedzy ekonomicznej u studentów uczelni wyższych województwa opolskiego umożliwiła weryfikację postawionej na wstępie hipotezy i jej potwierdzenie. Na podstawie badania można stwierdzić, że ponad połowa studentów ma istotne braki w tym zakresie, gdzie zmniejszył się odsetek ocen odnoszących się do wiedzy „zdecydowanie dużej” i „dużej” na rzecz ocen średnich. Ponadto stwierdzono, że subiektywne poczucie wiedzy w 2014 roku było wyższe w stosunku do roku 2016. Respondenci mają najmniejszą wiedzę na temat funkcjonowania sektora bankowego, pojęcia i istoty inflacji, jak też ubezpieczeń społecznych i gospodarczych, natomiast lepiej radzą sobie z pytaniami odnoszącymi się do zarządzania własnymi finansami i pieniądza elektronicznego.

Bibliografia

- Andrews, K.R. (1987). *The Concept of Corporate Strategy*. Homewood: Irwin. ISBN 0256036292.
- Ansoff, H.I. (1979). The changing shape of the strategic problem. W: D. Schendel, C. Hofer (eds.). *Strategic Management: A New View of Business Policy and Planning*. Boston: Little Brown. ISBN 0316773123.
- Chmielecka, E. (1999). Informacja, wiedza, mądrość. Co społeczeństwo wiedzy cenić powinno? W: E. Adamowicz (red.). *Gospodarka w okresie przemian* (s. 47–62). Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH. ISBN 8372250499.
- Chmielecka, E. (2010). *Postawy jako element kształcenia w zakresie ekonomii i zarządzania* [online, dostęp: 2017-05-20]. Forum odpowiedzialnego biznesu. Dostępny w Internecie: <http://odpowiedzialnybiznes.pl/artykuly/postawy-jako-element-ksztalcenia-w-zakresie-ekonomii-i-zarzadzania>.
- Griffin, R.W. (2002). *Podstawy zarządzania organizacjami*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. ISBN 8301120193.
- Habschick, M., Seidl, B., Evers, J. (2007). *Survey of Financial Literacy Schemes in the EU27: VT Markt/2006/26H – Final Report*. Hamburg: Evers & Jung.
- Iwanicz-Drozdowska, M. (2011). *Edukacja i świadomość finansowa: doświadczenia i perspektywy*. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza. ISBN 9788373786226.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (2000). *Kreowanie wiedzy w organizacji*. Warszawa: Poltext. ISBN 8386890991.
- OECD INFE. (2011). *Measuring Financial Literacy: Questionnaire and Guidance Notes for Conducting an Internationally Comparable Survey of Financial Literacy*. Paris: OECD.
- Pacholarz, W.M. (2016). Pojęcia wiedzy w teorii ekonomii. *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, 8, 3–19.

- Popper, K.R. (1992). *Wiedza obiektywna: ewolucyjna teoria epistemologiczna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. ISBN 8301104899.
- Przybytniowski, J.W. (2013). *Konkurencyjność rynku usług pośrednictwa ubezpieczeniowego w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Menedżerskie PTM. ISBN 9788361949176.
- Przybytniowski, J.W. (2016). *Współczesne funkcje i mechanizmy transmisji między sektorem ubezpieczeniowym a sferą realną gospodarki: teoria i praktyka*. Warszawa: CeDeWu. ISBN 9788375567588.
- Romanowska, M. (2010). Przełomy strategiczne w przedsiębiorstwie. *Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów*, 98, 7–15.
- Vitt, L.A., Anderson, C., Kent, J., Lyter, D.M., Siegenthaler, J.K., Ward, J. (2000). *Personal Finance and the Rush to Competence: Financial Literacy Education in the U.S.* Middleburg: Institute for Socio-Financial Studies.

Economic knowledge as a factor of growth of financial awareness among students from Opole universities

Abstract: When dealing with the problem it was found that financial education increases substantially the economic knowledge to build awareness and competence of the younger generation and therefore the dissemination of this knowledge. The aim of this paper is to identify the importance of the knowledge economy in the growth of building awareness and competence of management of finance students in the current, constantly changing environment. The structure of the paper was subjected to the hypothesis according

to which there is a relationship between the knowledge economy and an increase in the awareness and competence of the young generation in achieving financial stability and their independence. This problem will be implemented using the analysis of the state of the economic knowledge of university students in Opole about individual economic areas. The method applied in the research is an anonymous questionnaire survey addressed directly to students, desktop study of the first and second degree.

Key words: knowledge economy, knowledge objective, economic awareness, subjective knowledge

ZARZĄDZANIE PRZEDSIĘBIORSTWEM

Transpozycja instrumentów zarządzania wiedzą na mechanizmy nadzoru właścicielskiego – zarys metodyki

**Leszek Koziół,
Kazimierz Barwacz**

Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna w Tarnowie
Wydział Zarządzania i Turystyki

Abstrakt: W artykule zaprezentowano zarys metodyki transpozycji instrumentów zarządzania wiedzą na mechanizmy nadzoru właścicielskiego, pozwalającej na jego efektywne sprawowanie zgodne z wymaganiami stawianymi współczesnej gospodarce opartej na wiedzy (GOW). Kapitał wiedzy to niematerialne zasoby firmy, niemające fizycznego czy finansowego wymiaru, przyczyniające się do generowania strumienia przyszłych korzyści i wpływające istotnie na wartość firmy, a sposób sprawowania nadzoru nad efektywnym jego wykorzystaniem stanowi istotę współczesnego ładu korporacyjnego. Opracowana przez autorów metodyka opiera się na wykorzystaniu nowego narzędzia, tj. *Corporate Governance Scorecard*, koncentrującego się na procesie identyfikacji instrumentów zarządzania wiedzą, ich operacjonalizacji, określenia siły oddziaływania oraz przypisania mierników służących do zdefiniowania efektywności sprawowanego nadzoru. Pogłębiona analiza problematyki zarządzania wiedzą wykonana w procesie badawczym pozwoliła wyodrębnić składniki zarządzania, które mają relatywnie największy wpływ na zdolność innowacyjną, jak również można je wykorzystać w doskonaleniu nadzoru właścicielskiego nowoczesnych organizacji. Podstawowymi składnikami zarządzania wiedzą, które można zastosować w doskonaleniu nadzoru właścicielskiego w nowoczesnych organizacjach, są: narzędzia, procesy, relacje i innowacje. Wykorzystanie systemu karty wyników pozwala na dokonanie transpozycji tych instrumentów zarządzania wiedzą określonych (zoperacjonalizowanych) na efekty realizacji celów mierzone przez mierniki będące przedmiotem nadzoru według adekwatnych dla ich rodzaju sposobów postępowania, tj. mechanizmów nadzorczych. System sprawowania nadzoru właścicielskiego oparty na tak skonstruowanym narzędziu umożliwi skuteczną nadzór dzięki łatwo mierzalnym zmiennym wyrażonym w miernikach osiągnięcia efektów poszczególnych instrumentów zarządzania. W części końcowej zaprezentowano model struktury nadzorczej spółki z obszaru gospodarki opartej na wiedzy, a przeprowadzona przez autorów analiza przypadku dała szansę przedstawienia istotnych kwestii dotyczących badanego problemu.

Słowa kluczowe: nadzór korporacyjny, nadzór właścicielski, zarządzanie wiedzą

1. Wprowadzenie

Sukces organizacji we współczesnej gospodarce zależy od zarządzania jej zasobami finansowymi i rzeczowymi, ale również

Korespondencja:
Kazimierz Barwacz
Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna
Wydział Zarządzania i Turystyki
Katedra Zarządzania
ul. Waryńskiego 14
33-100 Tarnów, Poland
Tel. +48 14 65 65 543
E-mail: kazimierz@barwacz.com.pl

w coraz większym stopniu od umiejętności wykorzystania aktywów niematerialnych, tj. wiedzy, umiejętności, własności intelektualnej, dobrych relacji z otoczeniem, kompetencji, inteligencji emocjonalnej itp. Koncepcją zarządzania, która zajmuje się tą problematyką, jest zarządzanie wiedzą (ang. *knowledge management*); urasta ono do rangi ważnej metody zarządzania¹.

Kapitał wiedzy to niematerialne zasoby firmy niemające fizycznego czy finansowego wymiaru. Przyczyniają się one do generowania strumienia przyszłych korzyści i wpływają na wartość firmy, a sposób sprawowania nadzoru nad efektywnym ich wykorzystaniem stanowi istotny problem współczesnego ładu korporacyjnego. Niepełne wykorzystanie dostępnych zasobów firmy, w tym także kapitału ludzkiego, jest dość powszechnym zjawiskiem szczególnie w firmach sektora publicznego. Straty finansowe wynikające z niepełnego wykorzystania aktywów niematerialnych, zwłaszcza wiedzy, są znaczne. Problem ten narasta również w kontekście sprawowania czynności nadzorczych i zarządczych, stawiając nowe zadania dla systemu nadzoru korporacyjnego².

Celem artykułu jest przedstawienie koncepcji analizy ukierunkowanej na ocenę wpływu zarządzania wiedzą na konstrukcję systemu nadzoru korporacyjnego w organizacjach nowoczesnej gospodarki oraz prezentacja wyników badań empirycznych. Podstawowym problemem podjętym w artykule jest rozpoznanie instrumentów zarządzania wiedzą i ocena ich skuteczności jako przesłanki rozwoju innowacyjności przedsiębiorstw w wymiarze zasad nadzoru właścicielskiego.

Nakreślony w ten sposób cel badań wymagał opracowania koncepcji analizy diagnostycznej ukierunkowanej na identyfikację instrumentów nadzoru właścicielskiego i składników zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie, które stanowią determinanty sfery zmian i rozwoju przedsiębiorstwa. W artykule przyjęto tezę, że instrumenty zarządzania wiedzą jako mechanizmy nadzorcze i zarządcze są istotnymi determinantami sfery zmian i rozwoju przedsiębiorstwa³.

2. Problemy współczesnego nadzoru korporacyjnego

Istotą współczesnego nadzoru korporacyjnego jest nieustanne doskonalenie prawnych i ekonomicznych instytucji, służących ograniczaniu między innymi zmienności relacji i problemów agencji. Proces ten, w swej istocie dotycząc nadzoru korporacyjnego, stanowi również problem zarządzania współczesnym przedsiębiorstwem. Ponieważ przedmiotem zainteresowania nadzoru korporacyjnego jest przedsiębiorstwo, zasadne przy rozpatrywaniu jego problematyki wydaje się sięgnięcie do dorobku nauk o zarządzaniu, a w szczególności teorii przedsiębiorstwa⁴. Uwzględniając nowe wyzwania stawiane współczesnym przedsiębiorstwom, przetrwanie i rozwój przedsiębiorstw powinny odbywać się przy zapewnieniu rów-

¹ Przez zarządzanie wiedzą rozumie się projektowanie, implementację i upowszechnianie społecznych i technologicznych instrumentów, procesów i relacji po to, by zwiększyć kreatywność tworzenia wiedzy, dzielenie się i wykorzystanie wiedzy (Standards Australia, 2005).

² Przez system nadzoru korporacyjnego należy rozumieć wewnątrznie spójny układ instytucji i odpowiadających im mechanizmów nadzoru nad przedsiębiorstwem, wykorzystywanych przez właścicieli kapitału i interesariuszy.

³ Mechanizmy nadzorcze to sposoby postępowania wynikające z wpływu instytucji nadzorczych na przedsiębiorstwo.

⁴ Obszerną klasyfikację teorii przedsiębiorstwa przedstawiono w książce *Teorie przedsiębiorstw* (Noga, 2009).

nowagi między interesami wszystkich podmiotów zaangażowanych w ich funkcjonowanie, a w szczególności inwestorów, menedżerów, pracowników, kontrahentów itp. Podstawę tej równowagi powinien stanowić zbiór różnorodnych instytucji prawnych i ekonomicznych oraz mechanizmów tworzących formalny i nieformalny system regulacyjny, determinujący zachowania podmiotów biorących udział w życiu gospodarczym.

Dokonując przeglądu literatury z zakresu nadzoru korporacyjnego, współczesne wyzwania i zadania stawiane przed nim można ująć w następujące zagadnienia, charakterystyczne dla otoczenia współczesnych przedsiębiorstw:

1. Struktura własności i nadzoru korporacyjnego w przedsiębiorstwach funkcjonujących w warunkach konkurencji;
2. Prawa interesariuszy w systemie nadzoru korporacyjnego pobudzającego innowacyjność przedsiębiorstw;
3. Monitoring i doskonalenie funkcjonowania rad nadzorczych;
4. Problematyka pomiaru jakości nadzoru korporacyjnego;
5. Badanie wiązki nadzoru korporacyjnego w układzie systemowym.

Analizie poddano wyłącznie zagadnienie dotyczące funkcjonowania nadzoru korporacyjnego w przedsiębiorstwach sektora gospodarki opartej na wiedzy (GOW).

Zainteresowanie nadzoru korporacyjnego relacjami między akcjonariuszami a kadrą zarządzającą okazuje się mniej istotne dla pomnożenia kapitału niż relacje z tzw. pracownikami wiedzy. Doświadczenia ostatnich lat pozwalają stwierdzić, że konsekwentnie zmierzamy ku społeczeństwu wiedzy, a więc również w kierunku gospodarki, w której wiedza stanie się kluczowym zasobem. Pracownicy o wysokich kwalifikacjach są i będą poszukiwani na rynku pracy, przesądzać też będą o konkurencyjności swoich przedsiębiorstw. To właśnie ci pracownicy są współcześnie motorem napędowym wszelkiego postępu i rozwoju ekonomicznego światowej gospodarki. W procesach produkcyjnych zarówno kapitał, jak i ziemia schodzą na drugi plan, stanowiąc tylko narzędzie w rękach pracownika, menedżera. Wiedza, umiejętności oraz kreatywność pracowników decydują, czy wykorzystają oni te instrumenty efektywnie, a zwłaszcza, czy wykorzystają je lepiej niż konkurencja.

Ewolucja teorii nadzoru korporacyjnego w tym obszarze powinna być nakierowana na zagwarantowanie tej grupie pracowników dostępu do określonych korzyści (np. form własności) w celu posiadania silnej motywacji do przekształcenia wiedzy ukrytej (ang. *tacit knowledge*) w wiedzę dostępną (ang. *explicit knowledge*) (Nonaka, Takeuchi, 2000, s. 25). Problem ten ma szczególne znaczenie dla krajów, w których mamy do czynienia z redukcją sektora wytwórczego na rzecz projektowania, badań i usług. Myślenie o przedsiębiorstwie w kategoriach wiedzy opiera się na założeniu, że ludzie są autentycznymi aktywami w działalności gospodarczej (Sveiby, 1997, s. 8). Przedsiębiorstwo oparte na wiedzy tworzy trzy rodzaje niedostrzegalnych zasobów, które w wielu dziedzinach gospodarki są ważniejsze niż zasoby materialne, a mianowicie: kompetencje pracowników, struktura wewnętrzna i zewnętrzna (Sveiby, 1997, s. 23).

Takie postrzeganie przedsiębiorstwa stawia przed nadzorem korporacyjnym szczególne wyzwanie, zwłaszcza w kategorii roli pracowników. Interesujący punkt widzenia proponuje Margaret M. Blair (1999) w artykule *The Firm – Specific Human Capital and Theories of the Firm*. Opierając się na teorii kontraktualnej przedsiębiorstwa, autorka postrzega przedsiębiorstwo jako splot kontraktów (ang. *nexus of contracts*) i rozszerza relacje kontraktowe

również na pracowników. Ten sposób analizy pozwala optymalnie eliminować skutki asymetrii informacji (zob. też: Hilami, Ramayah, Mustapha, Pawanchik, 2010; Jerzemowska, Campbell, Najman, 2009; García-Castro, Aguilera, Ariño, 2013; Goergen, Mallin, Mitleton-Kelly, Al-Hawamdeh, Hse-Yu Chiu, 2010; Williamson, 1996; Mesjasz, 2015).

Zarówno teoretycy, jak i praktycy, poszukując sposobu efektywnego sprawowania nadzoru korporacyjnego przedsiębiorstw GOW, koncentrują swoją uwagę na doskonaleniu instytucji i mechanizmów nadzorczych oraz zarządczych, adekwatnych dla ogółu przedsiębiorstw, bez uwzględniania ich specyfiki.

Przedsiębiorstwa sektora GOW z uwagi na szereg przesłanek istotnych dla nadzoru korporacyjnego stały się obecnie przedmiotem wielu analiz i rozważań nad sposobem sprawowania nadzoru nad nimi. Do najważniejszych można zaliczyć (Kozioł, 2015):

- potrzebę kreowania i utrzymania korzyści ze wzrostu konkurencyjności przez wykorzystanie wiedzy i zwiększanie zakresu współpracy;
- wzrost zdolności organizacji do redukcji złożoności otoczenia;
- ochronę integralności organizacji m.in. przez integrację wewnętrznych i zewnętrznych źródeł wiedzy;
- rozwój koncepcji organizacyjnego uczenia się.

W związku z powyższym poszukuje się sposobów rozwoju zarządzania wiedzą, a w szczególności rozwoju nowych form pozyskiwania wiedzy, zastosowania tej wiedzy w organizacji, nowych narzędzi zarządzania przepływem informacji, wykorzystania wiedzy ukrytej czy wiedzy z doświadczenia. Również właściciele są zainteresowani implementacją narzędzi i procesów zarządzania wiedzą do wykorzystywanych mechanizmów nadzoru właścicielskiego oraz uwzględnieniem w projektowaniu i upowszechnianiu narzędzi zarządzania wiedzą zasad nadzoru właścicielskiego (Kozioł, 2015).

Konstruowanie i implementacja rozwiązań nadzoru korporacyjnego dla przedsiębiorstw nowoczesnej gospodarki powinno akcentować związek między nadzorem a naturą firmy, w tym zwłaszcza jej model biznesu, strategię, interesy zainteresowanych stron (pracowników wiedzy w szczególności). Najbardziej utrudniony w tego typu organizacjach jest pomiar wartości wytworzonej z wiedzy i informacji, jak też pomiar wartości z innowacji. Cechą dobrego nadzoru właścicielskiego jest to, aby był on oparty na łatwo mierzalnej i obserwowalnej zmiennej, stanowiącej kryterium oceny zarządu.

3. Badania empiryczne

W badaniu wzięło udział 166 podmiotów gospodarczych regionu Małopolski. Przeprowadzono je metodą ankietową⁵. Kwestionariusz w większości zawierał pytania wielokrotnego wyboru dotyczące charakterystyki prowadzonej działalności, oceny zasobów i innowacyjności organizacji oraz oceny jej otoczenia sektorowego. Badania przeprowadzono w latach 2013–2014.

Wśród badanych przedsiębiorstw największą grupę (48%) stanowiły małe przedsiębiorstwa zatrudniające do 50 pracowników, w tym mikroprzedsiębiorstwa (do 10 pracowników)

⁵ Przedstawione w artykule badania zostały zrealizowane przez zespół pracowników Katedry Zarządzania Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie w ramach własnego projektu badawczego „Działalność innowacyjna przedsiębiorstw regionu tarnowskiego i Małopolski” (MWSE, 2014).

to 15%. Około 31% to średnie przedsiębiorstwa (50–250 pracowników). Duże przedsiębiorstwa (250–500 pracowników) to tylko 7%, a bardzo duże (powyżej 500 pracowników) – 14%. Połowa z nich prowadzi działalność w zakresie handlu i produkcji, reszta świadczy usługi. Analizując badaną grupę przedsiębiorstw pod kątem zasięgu ich działalności, można zauważyć, że blisko 40% z nich ograniczyło swoją działalność do badanego regionu; 33% z nich działa na rynku krajowym, a 29% na międzynarodowym.

Problematyka doskonalenia nadzoru właścicielskiego przedsiębiorstwa jest postrzegana w wymiarze zarządzania wiedzą. Korelatami tego wymiaru są sfery zmian i rozwoju, tj. obszary zawierające specyficzne odniesienia do postaci innowacyjności i rozwoju przedsiębiorstwa. W tabeli 1 podano obszary i składniki zarządzania wiedzą, które mogą być skutecznie i efektywnie wykorzystywane do tworzenia innowacji oraz doskonalenia nadzoru właścicielskiego nowoczesnych organizacji. W sferze zdolności innowacyjnej charakterystyczną klasę stanowią innowacje, których szczegółowymi postaciami są: liczba i rodzaje innowacji, np. innowacje produktowe, procesowe, organizacyjne i marketingowe, rezultaty innowacyjności osiągnęte w perspektywie krótko- i długoterminowej i inne. Podane obszary i składniki zarządzania wiedzą wyodrębniono w trakcie badań, wykorzystując w tym celu analizę czynników wpływu. Na tej podstawie wskazano te składniki, które mogą pozostawać i będą pozostawały w istotnych zależnościach przyczynowo-skutkowych ze zdolnością innowacyjną i wynikami przedsiębiorstwa.

Wspomniane obszary i składniki zarządzania wiedzą stanowią szczegółowe postacie sfery zmian i rozwoju zdolności innowacyjnej przedsiębiorstwa, można je również uznać za kryteria oceny wspomnianych sfer, a ponadto mogą być podstawą określenia mechanizmów nadzorczych i zarządczych w przedsiębiorstwie.

Tabela 1. Obszary i składniki zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie
(Table 1. The areas and components of knowledge management in an enterprise)

Wymiary (obszary) (Dimensions [areas])	Składniki (Components)	Wskazania przedsiębiorstw (%) (Indications of enterprises [%])
Narzędzia IT	Układ, struktura systemu informatycznego wspomagającego zarządzanie	27
	Wykorzystanie struktury IT	90
	Firma zatrudnia własnych specjalistów ds. informatyki	47
	Systemy z bazą danych	80
	Systemy wspomagające szkolenie i doskonalenie kompetencji pracowników	23
	Systemy obiegu dokumentacji	34
	Internet	87
	Intranet	54
	Poczta elektroniczna	73
	Ekstranet	19
	Wideokonferencje	7
	Telekonferencje	8
	Strony internetowe	68

Wymiary (obszary) (Dimensions [areas])	Składniki (Components)	Wskazania przedsiębiorstw (%) (Indications of enterprises [%])
Zewnętrzna kooperacja	Współpraca z klientami	55
	Współpraca z dostawcami i kooperantami	45
	Tworzenie wspólnych baz danych z kooperantami	30
	Pozyskiwanie wiedzy od konkurentów	48
	Placówki naukowe	7
	Uczelnie jako źródła wiedzy	16
	Targi, wystawy	38
	Seminaria i konferencje naukowe	40
	Jednostki badawczo-rozwojowe	5
	Centra transferu technologii	4
Procesy w organizacji	Zarządzanie wiedzą jest zagadnieniem strategicznym będącym istotną częścią realizowanej misji	22
	Zaangażowanie kierownictwa najwyższego szczebla	51
	Zatrudniono osoby odpowiedzialne za zarządzanie wiedzą	19
	Wykorzystuje się systemy informatyczne i komunikacyjne dla upowszechnienia wiedzy	4
	Wymiana wiedzy między pracownikami odbywa się również przez nieformalne kontakty	38
Kompetencje pracowników i organizacyjne uczenie się	Występowanie działu B+R	24
	Kompetencje kadry kierowniczej i pracowników	85
	Poziom wykształcenia	42
	Nakłady na szkolenia	83
	Czas i rozwój szkoleń	20
	Znajomość języków obcych	22
	Umiejętność posługiwania się nowymi technologiami	47
E-learning korporacyjny	32	

Źródło: opracowanie własne na podstawie Kozioł, 2015.

4. Model nadzoru korporacyjnego spółek kapitałowych sektora gospodarki opartej na wiedzy

Jako podmiot badań przyjęto 36 składników w ramach obszarów zarządzania wiedzą. Jednym z etapów analizy w obrębie prowadzonych badań było wyodrębnienie tych składników zarządzania wiedzą, które mają relatywnie największy wpływ na zdolność innowacyjną i można je równocześnie wykorzystać w doskonaleniu nadzoru właścicielskiego nowoczesnych organizacji. Na etapie badań ankietowych oraz w trakcie wywiadu z zarządami badanych przedsiębiorstw wyodrębniono 8 takich składników.

Na tej podstawie wskazano te obszary i odpowiadające im składniki, które mogą pozostać i będą pozostawały w istotnych zależnościach przyczynowo-skutkowych ze zdolnością innowacyjną i wynikami przedsiębiorstwa, a mianowicie (Kozioł, 2015):

– n a r z ę d z i a – systemy informatyczne i komunikacyjne dla upowszechnienia wiedzy;

- procesy – nakłady na szkolenia, e-learning;
- relacje – wspólne bazy danych z klientami i innymi interesariuszami, uczestnictwo w konferencjach naukowych, seminariach, targach i wystawach;
- innowacje – produktowe, marketingowe, procesowe, organizacyjne.

Wykorzystując metody *Balanced Scorecard* oraz *Accountability Scorecard*, autorzy opracowali własny model narzędzia pod nazwą *Corporate Governance Scorecard*, który umożliwia sprawowanie nadzoru nad spółkami sektora gospodarki opartej na wiedzy (rysunek 1).

Strategiczna karta wyników (*Balanced Scorecard*) określa cele biznesowe firmy, które wychodzą poza obszar celów finansowych. Karta ta wskazuje działania, które są kluczowe z punktu widzenia tworzenia wartości. Podkreśla ona efektywność krótkoterminową oraz czynniki warunkujące długoterminowy sukces finansowy i rynkowy firmy.

Z kolei karta odpowiedzialności (*Accountability Scorecard*) opiera się na założeniu współudziału różnych grup interesów (*stakeholders*) i wywieraniu przez nie wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Bazuje ona na podejściu opartym na grupach interesów i służy ocenie działania organizacji. Skupia się na ocenie stopnia, w jakim przedsiębiorstwo integruje wymagania grup interesów i odpowiada na ich wyzwania. Jej istota dotyczy znalezienia równowagi nie między miernikami finansowymi i niefinansowymi, ale między relacjami pomiędzy organizacją a jej kluczowymi grupami interesów. W konsekwencji ułatwia równoważenie potrzeb i wymagań interesariuszy.

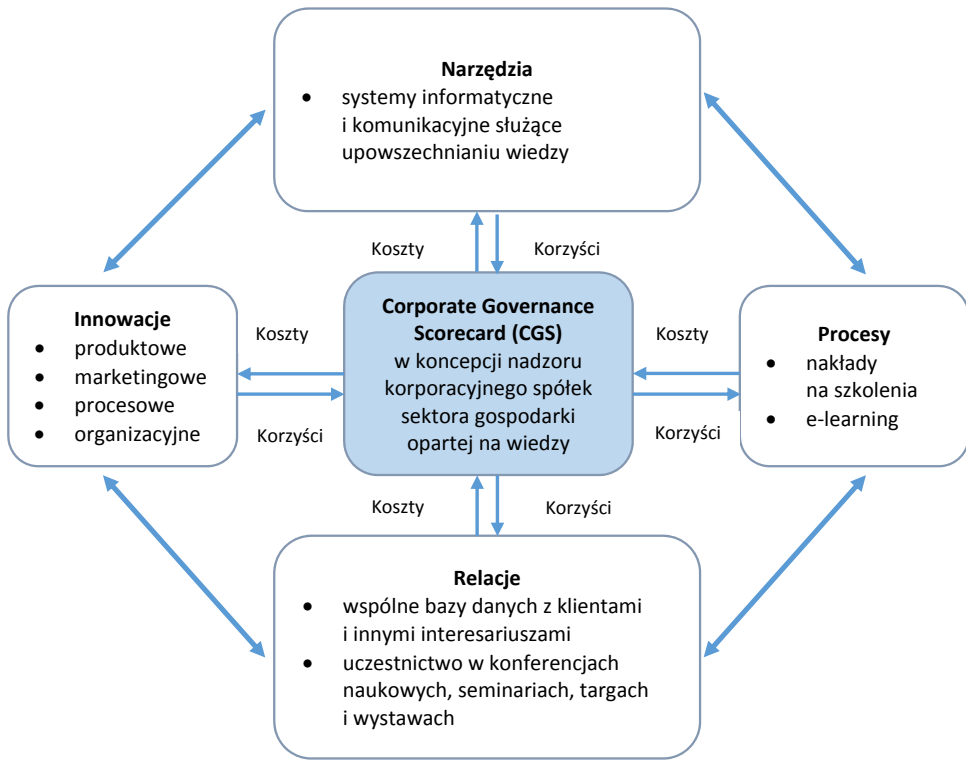
Zaproponowana karta zarządzania korporacyjnego (*Corporate Governance Scorecard*) jest dla wszystkich zainteresowanych stron skutecznym narzędziem służącym do oceny spełniania przez firmy przyjętej wiązki celów. Jego zwięzłe kryteria dostarczają istotnych informacji, które można łatwo porównać, co stanowi cenny atut dla inwestorów oceniających nowe możliwości inwestycyjne oraz ważny mechanizm dla organów nadzorczych.

W analizowanym przypadku narzędzie to, wykorzystując konstrukcję zrównoważonych kart wyników i odpowiedzialności, przedstawia związki przyczynowo-skutkowe między zarządzaniem wiedzą, wynikiem finansowym i nadzorem korporacyjnym.

Istota zarządzania wiedzą przedstawiona jest za pomocą obszarów: narzędzi, procesów, relacji, innowacji. Wynik finansowy jest wypadkową kosztów i korzyści, natomiast system nadzoru korporacyjnego otrzymuje nowy mechanizm nadzorczy.

Proces wdrożenia modelu CGS do nadzoru korporacyjnego spółek sektora GOW należy przeprowadzić w następujących etapach:

1. Identyfikacja obszarów i zawartych w nich składników (determinant) zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie;
2. Określenie kosztów poszczególnych składników zarządzania wiedzą oraz korzyści, jakie przynoszą spółce, zdefiniowanie mierników ich oceny w kontekście efektywności przedsiębiorstwa;
3. Określenie mierników oceny efektywności nadzoru korporacyjnego;
4. Identyfikacja związków i powiązań między efektywnością nadzoru korporacyjnego a wynikami przedsiębiorstwa;
5. Weryfikacja na podstawie badań empirycznych.



Rysunek 1. Corporate Governance Scorecard (CGS) jako mechanizm nadzorczy
(Figure 1. Corporate Governance Scorecard [CGS] as a supervisory mechanism)

Źródło: opracowanie własne.

Pragmatyzm tego postępowania jest oparty na wyznaczeniu dla każdego wskaźnika krańcowych lub planowanych wielkości, które są porównywane z wielkościami faktycznymi. Wynikiem porównania jest znormalizowana ocena, na podstawie której wyciąga się wnioski co do zgodności kosztów i korzyści elementów poszczególnych składników zarządzania wiedzą. Wspomniane mierniki stanowią ilościowy i jakościowy wymiar związków pomiędzy zarządzaniem wiedzą a nadzorem korporacyjnym. Należy pamiętać, że dla każdego rodzaju składnika ocena kosztów jest wykonywana z punktu widzenia korzyści dla przedsiębiorstwa, np. zysku, wartości spółki czy pozycji konkurencyjnej. Zastosowanie CGS jako mechanizmu nadzoru jest również zasadne w kontekście analizy skuteczności realizacji przyjętej strategii spółki, w tym strategii zarządzania wiedzą.

5. Podsumowanie

Sprawowanie skutecznego nadzoru nad przedsiębiorstwami GOW wymaga dysponowania odpowiednimi narzędziami diagnostycznymi ujmującymi kwestie dotyczące zarządzania wiedzą i innowacjami w nowoczesnych organizacjach. System karty wyników nadzoru korporacyjnego aspiruje do tego typu roli, umożliwi bowiem dokonanie transpozycji tych instrumentów zarządzania wiedzą określonych (zoperacjonalizowanych) na efekty realizacji

celów mierzonych przez mierniki będące przedmiotem nadzoru według adekwatnych do ich rodzaju sposobów postępowania, tj. mechanizmów nadzorczych. System sprawowania nadzoru właścicielskiego oparty na tak skonstruowanym mechanizmie pozwala skutecznie nadzorować zarząd na podstawie łatwo mierzalnych zmiennych, wyrażonych właśnie w miernikach osiągnięcia efektów poszczególnych instrumentów zarządzania.

Przedstawiony przez autorów zarys systemu nadzoru korporacyjnego dla spółek z sektora GOW jest próbą znalezienia uniwersalnego mechanizmu oceny zarządu przez radę nadzorczą. Problematyka ta stanowi ważną kwestię dla wyzwań stawianych przed współczesnym nadzorem korporacyjnym.

Zagadnienia te znajdują odzwierciedlenie również w wymiarze makroekonomicznym, gdyż prowadzone analizy spółek giełdowych dowiodły, że kapitał wiedzy i funkcjonowanie nadzoru korporacyjnego mają decydujący wpływ na wartość przedsiębiorstwa. Prawidłowo skonstruowany i funkcjonujący system nadzoru korporacyjnego zapewnia bowiem właściwe kierunki rozwoju rynku kapitałowego, co w przyszłości zaowocuje rozwojem całej gospodarki.

Bibliografia

- Blair, M.M. (1999). Firm-specific human capital and theories of the firm. W: M.M. Blair, M.J. Roe (eds.). *Employees and Corporate Governance*. Washington: Brookings Institution Press. ISBN 0815709447.
- García-Castro, R., Aguilera, R.V., Ariño, M.A. (2013). Bundles of firm corporate governance practices: A fuzzy set analysis. *Corporate Governance: An International Review*, 21(4), 390–407.
- Goergen, M., Mallin, Ch., Mitleton-Kelly, E., Al-Hawamdeh, A., Hse-Yu Chiu, I. (2010). *Corporate Governance and Complexity Theory*. Cheltenham: Edward Elgar. ISBN 9781849801041.
- Hilami, M.F., Ramayah, T., Mustapha, Y., Pawanchik, S. (2010). Product and process innovativeness: Evidence from Malaysian SME's. *European Journal of Social Science*, 16(4), 556–564.
- Jerzemowska, M., Campbell, K., Najman, K. (2009). Reminiscencje na temat polskich regulacji nadzoru korporacyjnego. *Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego*, 1, 151–165.
- Kozioł, L. (2015). Nadzór właścicielski i zarządzanie wiedzą w organizacjach nowoczesnej gospodarki. W: M. Jerzemowska, K. Stańczak-Strumiłło (red.). *Współczesne problemy nadzoru korporacyjnego*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego. ISBN 9788378654094.
- Kozioł, L., Barwacz, K. (2016). *Koncepcja ładu korporacyjnego sektora przedsiębiorstw komunalnych*. Tarnów: Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna. ISBN 9788389879240.
- Mesjasz, Cz. (2015). Bundles of corporate governance: A preliminary systemic appraisal. W: M. Jerzemowska, K. Stańczak-Strumiłło (red.). *Współczesne problemy nadzoru korporacyjnego*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego. ISBN 9788378654094.
- MWSE (2014). *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw regionu tarnowskiego i Małopolski*. Niepublikowany raport z badań prowadzonych w Katedrze Zarządzania Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie w latach 2012–2014. Tarnów: Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie.
- Noga, A. (2009). *Teorie przedsiębiorstw*. Warszawa: PWE. ISBN 9788320819267.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (2000). *Kreowanie wiedzy w organizacji: jak spółki japońskie dynamizują procesy innowacyjne*. Warszawa: Poltext. ISBN 8386890991.
- Standards Australia. (2005). *Australian Standard in Knowledge Management: A Guide*.
- Sveiby, K.E. (1997). *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge Based Assets*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers. ISBN 1576750140.
- Ward, A.J., Brown, J.A., Rodriguez, D. (2009). Governance bundles, firm performance, and the substitutability and complementarity of governance mechanisms. *Corporate Governance: An International Review*, 17(5), 646–660.
- Williamson, O.E. (1996). *The Mechanisms of Governance*. Oxford: Oxford University Press. ISBN 0195078241.

The transposition of knowledge management tools on the mechanisms of the owner's supervision—the outline of the methodology

Abstract: The article presents the outline of the methodology of the transposition of knowledge management tools into the mechanisms of the owner's supervision, allowing its effective performance, according to the requirements of the contemporary knowledge-based economy (KBE). Knowledge capital consists of immaterial resources of the firm, not having a physical or financial dimension, contributing to the generation of the stream of future advantages and significantly influencing the value of the firm, and the manner of exercising the supervision over its effective utilisation is the essence of the contemporary corporate governance.

The methodology worked out by the authors is based on the application of a new tool, i.e. Corporate Governance Scorecard, concentrating on the process of the identification of knowledge management tools, their operationalisation, qualification of the power of influence and the assignment of measures for the qualification of the effectiveness of supervision. The in-depth analysis of the problems of knowledge management performed in the research process enabled the separation of management components which have relatively the greatest in-

fluence on the innovation capacity. It can also be used in the improvement of the owner's supervision of modern organisations. The basic components of knowledge management which can be used in the improvement of the owner's supervision in modern organisations are: tools, processes, relations and innovations. The use of the scorecard system enables to execute the transposition of these knowledge management tools aimed at the effects of the fulfilment of aims measured by the measures which are the object of the supervision according to the procedures adequate for their kind, i.e. supervisory mechanisms. The system of exercising the owner's supervision based on the tool constructed in this way enables to exercise the supervision efficiently based on easily measurable variables expressed in the measures of achieving the success of the effects of each management tool.

The final part presents the model of the supervision structure in a company from the area of knowledge-based economy, and the case study conducted by the authors presents the essential issues related to the investigated problem.

Key words: corporate governance, owner's supervision, knowledge management

Znaczenie e-learningu w procesie zarządzania wiedzą i innowacjami w przedsiębiorstwie

Michał Kozioł

Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna w Tarnowie
Wydział Zarządzania i Turystyki

Abstrakt: Celem artykułu jest przedstawienie znaczenia e-learningu w procesie zarządzania wiedzą i innowacjami w przedsiębiorstwie oraz prezentacja wyników badań empirycznych, tj. określenie zdolności innowacyjnej przedsiębiorstw. Dokonano tu podziału przedsiębiorstw na te, które wykorzystują e-learning (kategoria A) i nie korzystają z e-learningu (kategoria B). Podstawowy problem poruszony w artykule to rozpoznanie luki zdolności innowacyjnej, która jest różnicą między pożądanym a posiadanym przez przedsiębiorstwo potencjałem innowacyjnym. Przyjęto tezę, że e-learning jest metodą doskonalenia organizacji i zarządzania spełniającą odpowiednie kryteria poznawcze i formalne, desygnaty metody. Druga teza zawiera stwierdzenie, że kierunkowe i metodyczne zdobywanie i wykorzystanie wiedzy jest w coraz większym stopniu możliwe dzięki Internetowi i technologii e-learningowych. Zbiór kluczowych determinant zdolności innowacyjnej stanowiący podstawę systemu oceny tej zdolności wyodrębniono w trakcie dwufazowych badań własnych. W omawianym przypadku przyjęto 12 kryteriów oceny, którym przypisano odpowiednie wagi i skale oceny, a następnie zaprezentowano model oceny zdolności innowacyjnej przedsiębiorstwa. W empirycznej części artykułu zweryfikowano koncepcję zdolności innowacyjnej oraz przedstawiono wyniki badań empirycznych, które ujęto w karcie oceny zdolności innowacyjnej.

Słowa kluczowe: e-learning, wiedza w organizacji, innowacyjność, zdolność innowacyjna, zarządzanie wiedzą i innowacjami

1. Wprowadzenie

W ostatnich trzech dekadach systematycznie rośnie znaczenie wiedzy i zarządzania wiedzą w gospodarce, szczególnie w kontekście jej związku z działalnością innowacyjną przedsiębiorstw i instytucji. Wyjaśnienie roli zarządzania wiedzą w procesach tworzenia innowacji, zwłaszcza w pracy zespołowej, można znaleźć w licznej i rozległej literaturze (Nonaka, Takeuchi, 2000; Maqsood, Finegan, 2009; Tödtling, Lehner, Kaufmann, 2009; Dawson, Young, Tu, Chongyi, 2014; Löfgren, 2014; Parmentier, Mangematin, 2014; Neumann, 2014; Kozioł, Karaś, 2013; Christensen, Raynor, McDonald, 2016; Verganti, 2016).

Korespondencja:
Michał Kozioł
Małopolska Wyższa Szkoła
Ekonomiczna
Wydział Zarządzania i Turystyki
Samodzielny Zakład Informatyki
i Metod Ilościowych
ul. Waryńskiego 14
33-100 Tarnów, Poland
Tel. +48 14 65 65 529
E-mail: michal.kozioł@mwse.edu.pl

W opracowaniach wspomnianych autorów przedstawiono wyniki dogłębnych analiz warunkowań procesów wiedzy i procesów innowacyjnych, które pozwalają na sprecyzowanie zasad i instrumentów sterowania, a nawet zarządzania tymi procesami. Badania te koncentrowały się głównie na rozpoznaniu i hierarchizacji czynników wpływających na innowacyjność oraz na ustaleniu sekwencji działań wykorzystujących te czynniki w procesach innowacyjnych, a więc do świadomego stymulowania wiedzy i innowacyjności przedsiębiorstw.

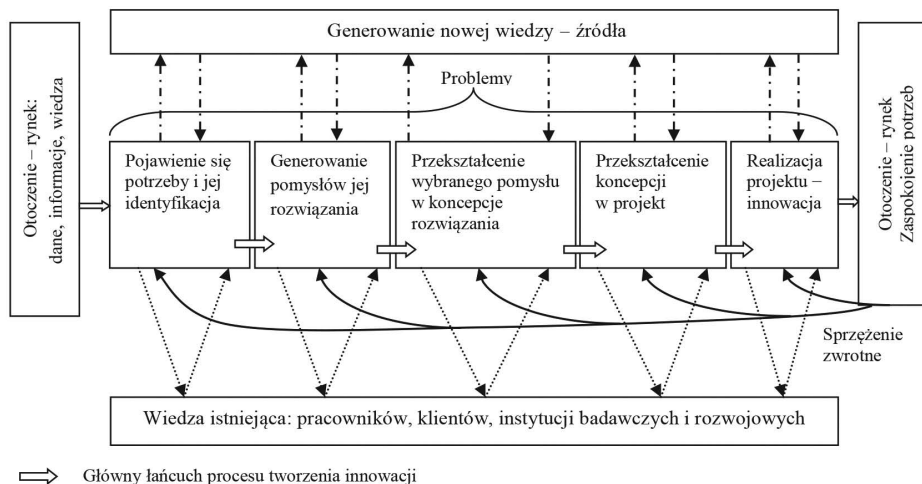
W artykule przyjęto, że *innowacja* to wszelka, z założenia korzystna i oryginalna, zmiana w różnych obszarach działalności organizacji, wnosząca nowość i postęp w stosunku do stanu istniejącego, ocenianego pozytywnie w świetle kryteriów efektywności organizacji. Natomiast przez *innowacyjność* (system innowacyjności) rozumie się zarówno potencjał innowacyjności przedsiębiorstwa, jak i jego zdolność innowacyjną (Kozioł, Wojtowicz, Pyrek, 2014, s. 114). Jako uszczegółowienie tej koncepcji przyjęto tezę Colina M. Halla i Allana M. Williamsa, zgodnie z którą system innowacyjności to usystematyzowanie i usytuowanie aktorów, tj. firm i innych organizacji, które współuczestniczą w generowaniu, dyfuzji i zastosowaniu nowości (nowej wiedzy) użytecznej i przynoszącej korzyści ekonomiczne w procesie wytwórczym (Hall, Williams, 2008, s. 24).

Należy zauważyć, że takie ujęcie istoty innowacji i innowacyjności przedsiębiorstw oparte jest na interdyscyplinarnym i wielopłaszczyznowym podejściu, ujmującym związki przyczynowo-skutkowe wpływu różnych zjawisk i procesów na rozwój innowacji, a badania nad systemem innowacyjności organizacji wymagają nowego spojrzenia na tę tematykę, mianowicie rozszerzenia pola analizy o problemy innowacyjności pojmowanej jako potencjał innowacyjności z jednej strony, a jednocześnie o kwestie działalności innowacyjnej, tj. zdolności innowacyjnej, determinującej inwencji i dyfuzji innowacji, z drugiej strony (Kozioł, Wojtowicz, 2014, s. 114).

2. Interakcje wiedzy i innowacji w literaturze

Jerzy Baruk (2015), nawiązując do koncepcji Josepha Schumpetera, uznał, że proces ten może obejmować następujące etapy: pojawienie się potrzeby i jej identyfikację, generowanie pomysłów rozwiązania problemu, przekształcenie wybranego pomysłu w koncepcje rozwiązania problemu, wybór koncepcji najlepszej inwencji (innowacji) i przekształcenie jej w projekt innowacyjny, realizację projektu (innowacja), dostarczenie nowego produktu na rynek, dyfuzję innowacji. W każdym z tych etapów pojawiają się problemy, które należy rozwiązać poprzez wykorzystanie wiedzy dotychczasowej albo wytworzenie i wykorzystanie wiedzy nowej, co zaprezentowano na rysunku 1.

Kwestie interakcji wiedzy i innowacji podnoszone są w literaturze dotyczącej: innowacyjnego otoczenia, rozprzestrzeniania się wiedzy (*knowledge spillovers*), sieci inwencji (Tödtling, Lehner, Kaufmann, 2009, s. 59; Maqsood, Finegan, 2009, s. 302), badania potencjału innowacyjnego i zdolności innowacyjnej (Davenport, Prusak, 2000; Kozioł, Wojtowicz, Karaś, 2017), konceptualizacji koncepcji współinnowacji (*co-innovation*) (Bonney, 2012; Lee, Olson, Trimi, 2012; Westerlund, Rajala, 2010). Ostatnia z wymienionych koncepcji ko-innowacji polega na wspólnym tworzeniu innowacji w celu budowania obopólnych wartości i podnoszenia poziomu konkurencyjności. Podstawę, kluczową determinantę współinnowacji stanowi wykorzystanie instrumentów IT, w szczególności e-learningu.



Rysunek 1. Koncepcja wspomaganie wiedzą procesu tworzenia innowacji
(Figure 1. The concept of supporting innovation creation process with knowledge)

Źródło: Baruk, 2015, s. 146.

Prezentując koncepcje integracji wiedzy i innowacji, warto podkreślić znaczenie wiedzy w jej tworzeniu. To przede wszystkim wiedza zgromadzona przez firmę w trakcie organizacyjnego uczenia się, wiedza z zakresu rozmyślnego tworzenia, pozwalająca na skuteczne wykorzystanie potencjału innowacyjnego (zasobów) do jego działalności innowacyjnej, wiedza i zarządzanie wiedzą ujęte we wzorce i pragmatykę gospodarczą będące głównym czynnikiem sprawczym postępu i korzystnych zmian stanowi zdolność innowacyjną przedsiębiorstwa¹. Nowoczesne organizacje wciąż jednak poszukują istotnych i trwałych związków między wiedzą i zarządzaniem wiedzą a zdolnością innowacyjną, podejmowane są nawet próby identyfikacji i określenia wpływu różnych form informacji i wiedzy na rodzaj innowacji.

3. Pojęcie wiedzy i zarządzania wiedzą

W ogólnym ujęciu wiedza może być traktowana jako podstawowa potrzeba, zdolność człowieka wyróżniająca go spośród innych jednostek, pozwalająca mu budować i interpretować otoczenie, zmniejszać niepewność towarzyszącą jego życiu zawodowemu, kształtować i wyrażać jego stosunek do otaczającej go rzeczywistości, identyfikować problemy i kreować rozwiązania tych problemów, w tym posiadające cechy innowacji (Baruk, 2011, s. 114).

Według Australian Knowledge Management Standard (Standards Australia, 2005, s. 19) przez zarządzanie wiedzą rozumie się projektowanie, implementację i upowszechnianie społecznych i technologicznych instrumentów, procesów oraz relacji po to, by zwiększyć kreatywność tworzenia wiedzy, wykorzystanie jej i dzielenia się nią.

¹ Ujmując szerzej tę kwestię, przyjmuje się, że wiedza oznacza zdolność do podejmowania działania, działalności innowacyjnej w szczególności (Davenport, Prusak, 2000). W praktyce przedsiębiorstw tworzenie wiedzy jest utożsamiane z innowacyjnością.

Nawiązując do wspomnianej definicji, Allard C.R. van Riel, Jos Lemmink i Hans Ouwersloot (2004) podkreślają znaczenie dyfuzji informacji w organizacji i aktywności procesowej oraz przede wszystkim rozwoju zasobów wiedzy zawartej w kapitale ludzkim, zwłaszcza u menedżerów wyższego szczebla, pozyskiwania informacji i wiedzy od klientów i technologii, jak również dzielenia się informacjami.

W licznych już pozycjach literatury opisujących istotę i znaczenie koncepcji zarządzania wiedzą wyróżnia się przynajmniej trzy różne podejścia do badania tej konstrukcji zarządzania. Zależą one od tego, co zdaniem autora przyczynia się do rozwoju zarządzania wiedzą, a więc: od instrumentów IT, kontekstu organizacyjnego (metody – procesy) oraz podejścia humanistycznego opierającego się na relacji człowiek–kultura (Gloet, Berell, 2003, s. 87–89).

Oczywiście są liczne krytyczne opinie dotyczące przydatności tej koncepcji. Wielu badanych menedżerów, zwłaszcza wyższego szczebla, uważa, że zarządzanie wiedzą nie przynosi oczekiwanych korzyści i dyskredytuje je jako metodę zarządzania, traktując je raczej jako unikatowe kompetencje (Stewart, 1997, s. 54), jako pragmatykę zarządzania wiedzą. Rezultaty znacznej części badań wskazują na brak związku między zarządzaniem wiedzą a wynikami przedsiębiorstwa (*business performance*) (Gloet, Samson, 2013, s. 89). Dlatego też menedżerowie wciąż poszukują sposobów rozwoju zarządzania wiedzą, a w szczególności rozwoju nowych form pozyskiwania wiedzy, zastosowania tej wiedzy w organizacji, nowych narzędzi zarządzania przepływem informacji, wykorzystania ukrytej wiedzy (*tacit knowledge*) czy wiedzy z doświadczenia.

Coraz skuteczniejszym instrumentem, metodą doskonalenia organizacji w zakresie wiedzy i informacji, staje się e-learning². Umożliwia on pokonywanie bariery gromadzenia, systematyzacji, wykorzystania wiedzy, magazynując wszelkie możliwe dane (*big data*, chmura informatyczna), tworząc nowoczesny outsourcing informacji i wiedzy; jest jednym z najskuteczniejszych sposobów komunikowania się z klientem, edukowania i inspirowania odbiorców, interesariuszy. Coraz powszechniejsza jest dostępność treści i usług cyfrowych. Na odpowiednio przygotowane pytania można otrzymać alternatywne odpowiedzi, na przykład dotyczące wskaźników gospodarczych czy oceny ryzyka.

Bez odpowiedniej komunikacji w organizacji różne jej zasoby pozostają albo zupełnie bezużyteczne, albo wykorzystywane są w sposób niewystarczający (Potocki [red.], 2006, s. 35), a pragmatyka zarządzania wiedzą, jej efektywność są problematyczne, dyskusyjne. Bez sieciowej komunikacji nie da się po prostu funkcjonować w nauce, w praktyce zarządzania.

Podobnie bez znacznego rozwoju kapitału relacji i współpracy z interesariuszami idea zarządzania wiedzą byłaby wybitnie utrudniona. To właśnie e-learning wzmacnia aktywność re-

² W kontekście podanej, szerokiej definicji e-learning zawiera różne formy e-edukacji, a mianowicie: e-learning akademicki, e-learning szkolny oraz e-learning korporacyjny, który jest przedmiotem badań zawartych w niniejszym artykule. W odróżnieniu od e-learningu szkolnego i akademickiego e-learning korporacyjny jest ukierunkowany głównie na cele praktyczne związane z podnoszeniem konkurencyjności firmy, a sposób uczenia się przez Internet może być oderwany od instytucji edukacyjnej, przebiegać spontanicznie, można by go zatem określić jako pozainstytucjonalne samokształcenie. Przebiegające spontanicznie uczenie się, oderwane od instytucji edukacyjnych, określa się jako uczenie się od innych (*learn from others*), zwłaszcza od interesariuszy. Sprowadza się ono głównie do korzystania z ich doświadczenia, umiejętności, wiedzy fachowej, czerpania korzyści z wiedzy na temat współpracy przy zaspokajaniu potrzeb: zarówno potrzeb podobnych, jak i komplementarnych (Benninck, 2004).

lacyjną i tworzy nowe zależności w ramach systemu zarządzania wiedzą; dzięki zastosowaniu e-learningu możliwe stało się zarządzanie wiedzą w dużych, rozproszonych terytorialnie organizacjach. Dlatego też, zdaniem praktyków, e-learning traktowany jest jako jeden z najważniejszych i najczęściej wdrażanych instrumentów zarządzania wiedzą (Petlińska, Chłodzińska, 2010).

4. Tezy koncepcji i etapy postępowania badawczego

Celem opracowania jest przedstawienie istoty i znaczenia e-learningu oraz zakresu stosowania technik e-learningowych w procesie zarządzania wiedzą i innowacyjnością w organizacji, a także prezentacja wyników badań empirycznych. Zaprezentowany tutaj problem to rozpoznanie instrumentów e-learningu i elementów zarządzania wiedzą, jak również ocena ich skuteczności jako przesłanki poprawy zdolności innowacyjnej przedsiębiorstwa. Nakreślony w ten sposób cel badań wymagał opracowania koncepcji analizy diagnostycznej ukierunkowanej na identyfikację instrumentów informatycznych, w szczególności instrumentów e-learningu i składników zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie, które stanowią determinanty sfery zmian i rozwoju przedsiębiorstwa w obszarze zdolności innowacyjnej.

Przyjęto tezę, zgodnie z którą e-learning jest nie tylko techniką pomocniczą stosowaną przy tworzeniu systemów informatycznych wspierających szkolenie (uczenie i nauczanie), ale przede wszystkim metodą doskonalenia organizacji i zarządzania spełniającą odpowiednie kryteria poznawcze i formalne, desygnaty metody (Kozioł, 2015, s. 182)³. Można ją uznać za „crossową” metodę doskonalenia zarządzania wiedzą i informacjami oraz metodę organizacyjnego uczenia się, uczenia się członków organizacji, a w obu przypadkach uczenia się, jak się uczyć – nawiązując do znanej tezy Chrisa Argyrisa.

Druga teza, najważniejsza z punktu widzenia niniejszej analizy, zawiera się w stwierdzeniu, że kierunkowe i metodyczne zdobywanie i wykorzystanie wiedzy jest w coraz większym stopniu możliwe dzięki Internetowi i technologii e-learningowych⁴. Zakres badań ograniczono do mikroskali ekonomicznej i mikroskali społecznej, ze zwróceniem uwagi szczególnie na metodę e-learningu oraz problemy zarządzania wiedzą przedsiębiorstwa z uwzględnieniem jego bliższego otoczenia.

W postępowaniu badawczym wyróżniono następujące etapy:

1. Określenie przedmiotu i zakresu analizy.
2. Sformułowanie wymiarów potencjału e-learningu i zarządzania wiedzą oraz wykazanie ich związków z innowacyjnością.
3. Przeprowadzenie oceny sprawdzającej.

Problematyka rozwoju przedsiębiorstwa jest postrzegana w dwóch wymiarach: potencjału e-learningu oraz potencjału zarządzania wiedzą i innowacjami. Korelatami poszczególnych

³ Przez metodę rozumie się zorganizowane, systematyczne postępowanie prowadzone w zrutynizowany sposób (Heyel [ed.], 1963, s. 866). Definicję terminu „metoda zarządzania” sformułował między innymi Łukasz Sułkowski, pisząc: „metody zarządzania to sprawdzone i utrwalone ścieżki rozwiązywania problemów poznawczych i praktycznych odnoszących się do funkcjonowania organizacji” (Sułkowski, 2004, s. 33).

⁴ Najkrócej można go określić jako uczenie się przez Internet (*learning via the Internet*). Tak pojmowany e-learning ujmuje niemal każdy rodzaj i sposób uczenia się przez Internet (Shea-Schulz, Fogarty, 2003, s. 81).

wymiarów są sfery zmian i rozwoju, tj. obszary zawierające specyficzne odniesienia do postaci rozwoju przedsiębiorstwa.

Do oceny poziomu rezultatów przedsiębiorstwa wynikających z wykorzystania e-learningu i zarządzania wiedzą przyjęto wielokryterialną metodę oceny i pomiaru zdolności innowacyjnej opracowaną w Katedrze Zarządzania Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie (Kozioł, Wojtowicz, Karaś, 2017).

Tabela 1. System oceny zdolności innowacyjnej przedsiębiorstwa
(Table 1. The system of enterprise innovation capacity assessment)

Kategoria zdolności innowacyjnej (<i>Innovation capacity category</i>)	Kryteria (<i>Criteria</i>)	Ocena zdolności innowacyjnej (<i>Innovation capacity assessment</i>)	
		Pkt (<i>Score</i>)	Wyszczególnienie (<i>Specification</i>)
1	2	3	4
Kompetencje kierownicze i pracownicze	Znajomość języków obcych	1	Odsetek pracowników znających języki obce nie przekracza 10% ogółu zatrudnionych
		2	Odsetek pracowników znających języki obce wynosi od 10% do 50% ogółu zatrudnionych
		3	Odsetek pracowników znających języki obce przekracza 50% ogółu zatrudnionych
	Czas szkoleń	1	Liczba dni szkoleń na jednego pracownika w ciągu roku nie przekracza 5 dni
		2	Liczba dni szkoleń na jednego pracownika w ciągu roku wynosi od 5 do 10 dni
		3	Liczba szkoleń na jednego pracownika w ciągu roku przekracza 10 dni
	Umiejętność obsługi nowoczesnych technologii IT stosowanych w organizacji	1	Odsetek pracowników do 10% ogółu pracowników
		2	Odsetek pracowników w przedziale od 10% do 50% ogółu pracowników
		3	Odsetek pracowników przekracza 50% ogółu pracowników
Nowoczesność infrastruktury	Rodzaje systemów informacyjnych i ich wykorzystanie	1	Brak systemów wspomagających zarządzanie wiedzą i innowacjami
		2	W przedsiębiorstwie są systemy pozyskiwania, gromadzenia i przetwarzania informacji użytecznych dla rozwoju zdolności innowacyjnej
		3	Wykorzystuje się systemy eksperckie generowania pomysłów i wspomagania zespołowości pracy
	Układ systemu informatycznego	1	Rozproszony
		2	Mieszany
		3	Zintegrowany
	Wykorzystanie e-learningu	1	Przedsiębiorstwo nie korzysta z e-learningu
		2	Przedsiębiorstwo czasami korzysta z e-learningu
		3	Przedsiębiorstwo wykorzystuje e-learning na bieżąco

Kategoria zdolności innowacyjnej (<i>Innovation capacity category</i>)	Kryteria (<i>Criteria</i>)	Ocena zdolności innowacyjnej (<i>Innovation capacity assessment</i>)	
		Pkt (<i>Score</i>)	Wyszczególnienie (<i>Specification</i>)
1	2	3	4
Organizacja pracy	Infrastruktura wspierająca proces komunikacji wewnętrznej	1	Brak systemu informatycznego wspierającego proces komunikacji wewnętrznej
		2	W firmie istnieje wewnętrzna sieć informatyczna wspierająca komunikację
		3	W sieci wewnętrznej stosowane są informatyczne systemy komunikacji oraz istnieją bazy danych
	Formy organizacji pracy	1	Nie stosuje się zespołowych form organizacji pracy i zespołowego rozwiązywania problemów
		2	Istnieje praca zespołowa, partycypacja pracownicza, program jakości
		3	Wykorzystuje się metody wspierania zespołowości, np.: analiza przypadków, burza mózgów, targi pomysłów, sieci eksperckie, systemy wspomaganie rozwoju własności intelektualnej
	Kultura innowacyjności	1	Brak elementów i przejawów (artefaktów) kultury innowacyjnej
		2	Widoczne są artefakty kultury innowacyjnej, niska płynność kadry, nagradzanie i motywowanie za innowacyjność, podmiotowość i pracę zespołową
		3	Istnieje koncepcja funkcjonalnej kultury innowacyjnej realizowanej stopniowo, okresowo prowadzone są audyty kultury
Kooperacja zewnętrzna dotycząca innowacji	Współpraca z innymi podmiotami	1	Przedsiębiorstwo utrzymuje kontakty w zakresie wiedzy z klientami, dostawcami, kooperantami
		2	Przedsiębiorstwo współpracuje z klientami, dostawcami, kooperantami oraz konkurentami
		3	Przedsiębiorstwo zawiera „alianse wiedzy” i tworzy wspólne bazy danych z wybranymi interesariuszami
	Źródła wiedzy	1	Brak sformalizowanego systemu pozyskiwania informacji i wiedzy
		2	Istnieje system zbierania informacji wewnętrznej i zewnętrznej, przedsiębiorstwo uczestniczy w wystawach, targach, seminariach, konferencjach itp.
		3	Przedsiębiorstwo pozyskuje wiedzę z uczelni, placówek naukowych, branżowych jednostek B+R i innych źródeł

Kategoria zdolności innowacyjnej (<i>Innovation capacity category</i>)	Kryteria (<i>Criteria</i>)	Ocena zdolności innowacyjnej (<i>Innovation capacity assessment</i>)	
		Pkt (<i>Score</i>)	Wyszczególnienie (<i>Specification</i>)
1	2	3	4
Ochrona zasobów informacyjnych i zabezpieczenia wiedzy	Zabezpieczenie informacji i wiedzy	1	Stosuje obowiązujące przepisy prawne w zakresie ochrony zasobów informacyjnych
		2	Wykorzystuje odpowiednie klauzule i inne wewnętrzne standardy dotyczące ochrony informacji i wiedzy
		3	Posiada wewnętrznie spójny system ochrony danych i realizuje odpowiednią politykę bezpieczeństwa
	Zabezpieczenie wartości z innowacji i wiedzy	1	Brak działań dotyczących zatrzymania wartości z innowacji i wiedzy
		2	Istnieją mechanizmy zatrzymywania zysku z innowacji w postaci przepisów prawnych i branżowych (np. znak towarowy, tajemnica służbowa, procedury poufności, umowa o pracę)
		3	Istnieje spójne instrumentarium wzajemnie uzupełniających się zasad i metod, ujętych w strategii zatrzymywania wartości z innowacji i wiedzy

Źródło: Kozioł, Wojtowicz, Karaś, 2017.

Pomiar zdolności innowacyjnej ma charakter oceny sprawdzającej, polegającej na porównaniu stanu rzeczywistego z przyjętym wzorcem. Wzorce oceny umożliwiają określenie stopnia intensywności (natężenia) cech stanowiących kryteria oceny. Opis stopnia natężenia cechy podano w tabeli 1. Zaprezentowano w niej czynniki wpływające na zdolność innowacyjną przedsiębiorstwa, których związki przyczynowo-skutkowe z innowacyjnością istniały i będą istnieć w przyszłości. Wyodrębniono je w trakcie badań analitycznych i ankietowych, w których wzięło udział 316 podmiotów regionu małopolskiego.

Pomiar zdolności innowacyjnej przedsiębiorstwa można przedstawić w formie agregatywnej. Ocena agregatowa polega na łączeniu w jedną całość pojedynczych kryteriów oceny. Ogólny wskaźnik zdolności innowacyjnej przedsiębiorstwa można obliczyć ze wzoru:

$$OZI = \frac{3 \cdot (A + B + C + H + I + K) + 2 \cdot (D + E + F + G + M) + L}{29} \quad (1)$$

gdzie:

OZI – wartość indeksu zdolności innowacyjnej (funkcjonalności)

A... N – symbole kryteriów

4. E-learning jako metoda doskonalenia systemu zarządzania wiedzą – wyniki badań

W empirycznej części opracowania przedstawiono wyniki analizy porównawczej dwóch grup przedsiębiorstw, a więc tych, które wykorzystują e-learning w procesie zarządzania wiedzą i innowacyjnością (kategoria A), oraz tych, które nie korzystają z tej metody (katego-

ria B). Badaniami objęto grupę 166 przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie województwa małopolskiego, śląskiego, świętokrzyskiego i podkarpackiego. Większość badanych podmiotów należy do sektora małych i średnich przedsiębiorstw. W strukturze badanych organizacji z punktu widzenia wielkości zatrudnienia przeważały przedsiębiorstwa małe (od 11 do 50 pracowników) oraz mikroprzedsiębiorstwa (do 10 pracowników). Łącznie stanowiły one 131 podmiotów gospodarczych. Pozostałych 31 firm to przedsiębiorstwa średnie zatrudniające powyżej 50 osób. W czterech przypadkach nie podano wielkości zatrudnienia.

Analizując zasięg prowadzonej działalności, 61 przedsiębiorstw wskazało rynek regionalny, niewiele mniej, tj. 57 firm, podało zasięg krajowy, natomiast międzynarodowy zasięg działania miało 41 organizacji. Przedsiębiorstwa reprezentowały branże: produkcyjną, usługową i handlową. Prawie połowa z nich oceniła swoją sytuację finansową jako dobrą.

Przedmiot analizy ograniczono do cech i parametrów badanych przedsiębiorstw oraz kategorii i spraw znacząco zróżnicowanych, silnie oddziałujących na:

- wykorzystanie e-learningu w praktyce zarządzania wiedzą;
- wyniki przedsiębiorstw w wymiarze zdolności innowacyjnej.

Ważną kwestią badawczą było zidentyfikowanie e-learningowych narzędzi wspomagania zarządzania wiedzą. Instrumenty te częściej wykorzystywały firmy kategorii A niż przedsiębiorstwa należące do grupy B. Dla przykładu można podać, że z baz danych korzystało 93% firm kategorii A i 37% firm kategorii B, z poczty elektronicznej – odpowiednio 73% i 40%, a intranet wykorzystywało odpowiednio 47% i 18%. Podobne zróżnicowanie obserwuje się w odniesieniu do systemów wspomagających zarządzanie, systemów obiegu dokumentacji czy ekstranetu. Można zatem wysnuć wniosek, że przedsiębiorstwa wykorzystujące e-learning łatwiej i częściej sięgały po nowoczesne technologie informacyjne i informatyczne wspomagające różne dziedziny ich działalności, ze zwróceniem uwagi szczególnie na zarządzanie wiedzą (zob. tabela 2).

Tabela 2. Narzędzia wspomagające zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie
(Table 2. Tools supporting knowledge management in a firm)

Narzędzie (Tool)	Odpowiedź (w %) (Response [in %])	
	Wykorzystujące e-learning (Using e-learning)	Niekorzystające z e-learningu (Not using e-learning)
Systemy wspomagające zarządzanie (np. MRP, CRM) (Management support systems [e.g. MRP, CRM])	27	16
Bazy danych (o klientach, produktach/usługach, technologii, rynku lub konkurentach) (Data bases [about customers, products/services, technology, market or competitors])	93	37
Wspólne bazy z kooperantami (Joint bases with business partners)	57	29
Systemy obiegu dokumentacji (Document circulation systems)	40	27

Narzędzie (Tool)	Odpowiedź (w %) (Response [in %])	
	Wykorzystujące e-learning (Using e-learning)	Niekorzystające z e-learningu (Not using e-learning)
Wideokonferencje (Videoconferences)	7	5
Telekonferencje (Teleconferences)	7	8
Internet (Internet)	87	73
Intranet (Intranet)	47	18
Ekstranet (Extranet)	20	5
E-mail (E-mail)	73	49
Strony internetowe (Websites)	53	55
Inne (Other)	0	4

Źródło: Koziół, 2012, s. 136–137.

Zdaniem autorów zajmujących się tym zagadnieniem sektor usług czy też większość firm różnych branż nie jest zdolna do tworzenia wiedzy i innowacji bez udziału podmiotów zewnętrznych. Źródłem wiedzy i innowacji są najczęściej firmy i instytucje spoza sektora, w mniejszym stopniu badania własne, np. B+R. Dlatego znacznie większe znaczenie dla rozwoju wiedzy w tych firmach ma aktywność zewnętrzna niż wewnętrzne badania, na wzór tych prowadzonych w przemyśle.

Najczęściej podawanymi kierunkami pozyskiwania oraz wymiany informacji i wiedzy są: klienci w 67% firm kategorii A i 53% firm kategorii B, konkurenci – w odpowiednio 53% i 46%, a także dostawcy – w odpowiednio 53% i 44%. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że firmy wykorzystujące e-learning (kategorii A) znacznie częściej nawiązują współpracę z jednostkami naukowo-badawczymi w celu pozyskania informacji. Z badań wynika, że z jednostkami badawczo-rozwojowymi współpracowało 20% firm kategorii A i mniej niż 3% firm kategorii B, z wyższymi uczelniami – odpowiednio 27% i 15% (zob. tabela 3).

Tabela 3. Sposób pozyskiwania przez firmę informacji służących wprowadzeniu nowego rozwiązania lub poszerzania zakresu działalności
(Table 3. The way of acquiring information by the firm, aiming at the introduction of a new solution or the extension of the scope of activities)

Źródło informacji (The source of information)	Odpowiedź (w %) (Response [in %])	
	Wykorzystujące e-learning (Using e-learning)	Niekorzystające z e-learningu (Not using e-learning)
Wyższe uczelnie (Institutions of higher education)	27	15
Placówki naukowe (Scientific institutions)	7	6
Centra transferu technologii (Technology transfer centres)	13	3
Jednostki badawczo-rozwojowe (Research and development units)	20	3
Dostawcy wyposażenia, materiałów, komponentów i oprogramowania (Suppliers of equipment, materials, components and software)	53	44
Klienci (Customers)	67	53
Konkurenci i inne firmy z tej samej dziedziny działalności (Competitors and other firms from the same area of activity)	53	46
Targi/wystawy (Fairs/exhibitions)	20	40
Seminaria, konferencje naukowe (Seminars, scientific conferences)	33	41

Źródło: Koziol, 2012, s. 185.

5. Pomiar zdolności innowacyjnej przedsiębiorstw

W kolejnej fazie badań dokonano analizy i oceny istotności i funkcjonalności czynników oraz narzędzi e-learningowych na zdolność innowacyjną badanych przedsiębiorstw (zob. tabela 4). W prezentowanym systemie ocen zdolności innowacyjnej wyeliminowano kryterium „wykorzystanie e-learningu”.

Pracownicy badanych przedsiębiorstw mają możliwość poszerzenia umiejętności i rozwoju kompetencji w formie szkoleń, a przeciętny czas szkolenia przypadający na jednego pracownika wynosi średnio około 5 dni. Wśród zatrudnionych około 20% posługuje się językiem obcym. Znaczna część badanych pracowników zna nowoczesne technologie i potrafi wykorzystywać posiadane przez przedsiębiorstwo systemy transakcyjne. Częściej systemy te są wykorzystywane przez przedsiębiorstwa korzystające z e-learningu (kategoria A) niż przez te, które nie korzystają z e-learningu (kategoria B).

Tabela 4. Skutki wynikające z e-learningu i zarządzania wiedzą dla rozwoju zdolności innowacyjnej przedsiębiorstw
(Table 4. Results arising from e-learning and knowledge management for the development of enterprise innovation capacity)

Symbol (Symbol)	Kryteria (Criteria)	Waga (Weight)	Ocena (Assessment)	
			Wykorzystują e-learning (Use e-learning)	Nie korzystają z e-learningu (Don't use e-learning)
A	Znajomość języków obcych (Foreign language command)	3	2	1
B	Czas szkoleń (Duration of trainings)	3	2	2
C	Umiejętność obsługi nowoczesnych technologii IT stosowanych w organizacji (The ability to operate modern IT technologies used in the organisation)	3	3	2
D	Rodzaje systemów informacyjnych i ich wykorzystanie (Types of information systems and their use)	2	3	2
E	Układ systemu informatycznego (Arrangement of the information system)	2	2	2
F	Infrastruktura wspierająca proces komunikacji wewnętrznej (Infrastructure supporting internal communication process)	2	3	2
G	Formy organizacji pracy (Forms of the organisation of work)	2	2	2
H	Kultura innowacyjności (Innovation culture)	3	2	1
I	Współpraca z innymi podmiotami (Cooperation with other entities)	3	2	2
J	Źródła wiedzy (Sources of knowledge)	3	2	2
K	Zabezpieczenie informacji i wiedzy (Protection of information and knowledge)	1	2	2
L	Zabezpieczenie wartości z innowacji i wiedzy (Protection of value from innovation and knowledge)	2	1	1

Źródło: Kozioł, Wojtowicz, Karaś, 2017.

Ważnym kryterium zdolności innowacyjnej jest organizacja pracy i proinnowacyjna kultura organizacyjna. O ile rozwiązania z zakresu organizacji (takie jak: infrastruktura wspierająca proces komunikacji wewnętrznej, formy organizacji pracy, zespołowość) są na zbliżonym poziomie, o tyle artefakty kultury organizacyjnej, według wskazań badanych przedsiębiorstw, występowały częściej w przedsiębiorstwach wykorzystujących e-learning niż w firmach niekorzystających z e-learningu.

Relatywnie wysoki poziom zdolności innowacyjnej badane przedsiębiorstwa osiągnęły w obszarze kooperacji zewnętrznej, z tym że przedsiębiorstwa kategorii A częściej nawią-

zywały kontakty z uczelniami, jednostkami naukowo-badawczymi, centrami transferu technologii niż firmy kategorii B, zaś te ostatnie częściej wykorzystywały targi i wystawy jako źródło wiedzy.

Słabo natomiast wypada ocena zdolności innowacyjnej obu kategorii przedsiębiorstw w wymiarze zabezpieczenia wiedzy. Poziom zabezpieczenia informacji i wiedzy osiągnął stopień drugi, zaś zabezpieczenie wartości z innowacji i wiedzy – stopień pierwszy, najniższy.

Podstawę kategoryzacji przedsiębiorstwa stanowi wynik agregatowej oceny jego zdolności innowacyjnej oraz przyjęte przedziały hierarchiczne indeksu OZI, które podano w tabeli 5.

Tabela 5. Przedziały hierarchiczne indeksu zdolności innowacyjnej
(Table 5. Hierarchical ranges of innovation capacity index)

Kategoria (Category)	Punktacja (Score)	
A	powyżej 2,50	Wielkość wzorcowa
B	2,01–2,50	Stan wysokiej przydatności
C	1,51–2,00	Stan użyteczny
D	1,00–1,50	Stan nieużyteczny

Źródło: Kozioł, Wojtowicz, Karaś, 2017.

Nie użyteczność to stan spełnienia funkcji, tj. zdolności innowacyjnej (OZI), nieprzynajmniej do rozwoju działalności innowacyjnej.

Stan użyteczny to taki stopień spełniania funkcji, który jest większy lub równy od przyjętego w sposób umowny, dostatecznego stopnia spełniania funkcji zdolności innowacyjnej.

Stan wysokiej przydatności, dobroć, to właściwa jakość funkcji zdolności innowacyjnej.

Wielkość wzorcowa to idealny poziom spełniania funkcji zdolności innowacyjnej.

$$OZI(\text{Kategoria A}) = \frac{3 \cdot (2 + 2 + 3 + 2 + 2 + 2) + 2 \cdot (3 + 2 + 3 + 2 + 1) + 2}{29} = 2,17$$

$$OZI(\text{Kategoria B}) = \frac{3 \cdot (1 + 2 + 2 + 1 + 2 + 2) + 2 \cdot (2 + 2 + 2 + 2 + 1) + 2}{29} = 1,72$$

Indeks agregatowej oceny zdolności innowacyjnej przedsiębiorstw wykorzystujących e-learning (kategoria A) ustalono na poziomie 2,17, który można określić jako stan wysokiej przydatności, natomiast podobny indeks obliczony dla przedsiębiorstw niekorzystających z e-learningu (kategoria B) wyniósł 1,72 i został uznany za stan użyteczny.

6. Podsumowanie

Zwiększenie zdolności innowacyjnej stanowi jedno z głównych, stale aktualnych, lecz niezwykle złożonych zadań związanych z funkcjonowaniem i rozwojem przedsiębiorstw.

Należy podkreślić, że o zdolności innowacyjnej przedsiębiorstwa oraz sprawności jego działalności innowacyjnej decyduje jednocześnie wiele czynników o charakterze nie tylko materialnym, ale również niematerialnym.

W artykule zaprezentowano koncepcję systemu oceny zdolności innowacyjnej przedsiębiorstwa, którego zasadniczymi determinantami i zarazem kryteriami oceny rozwoju tej zdolności są kompetencje kierownicze i pracownicze w zakresie innowacji, współpraca z klientami i kooperantami w zakresie wiedzy, organizacja pracy, zespołowość i proinnowacyjna kultura organizacyjna, nowoczesność infrastruktury IT oraz ochrona zasobów informacyjnych i wiedzy.

Wykorzystanie tej metodyki oceny w praktyce przedsiębiorstwa, a dokładniej zebrane za jej pomocą informacje mogą stanowić podstawę modelowania zdolności innowacyjnej przedsiębiorstwa oraz wskazać odpowiednią pragmatykę menedżerską w tym obszarze.

W świetle podanych rezultatów badań własnych, empirycznych, jak również wyników badań poprzedników, stwierdzono, że kreatywność firm wykorzystujących e-learning w otoczeniu konkurencyjnym jest wyższa niż firm niekorzystających z e-learningu. Zauważono też, że przedsiębiorstwa korzystające z e-learningu korporacyjnego osiągnęły wyższą zdolność innowacyjną i w ślad za tym lepsze wyniki w zakresie działalności innowacyjnej i zarządzania wiedzą, a w ostatecznym rachunku wyższą produktywność i konkurencyjność. Można zatem sformułować tezę, że przedsiębiorstwa konkurują między sobą wykreowanymi innowacjami, jak i zdolnością innowacyjną. Jak można zauważyć, istotną determinantą tej zdolności jest e-learning pojmowany jako narzędzie doskonalenia organizacji. Warto podkreślić, że ocena zdolności innowacyjnej może być przydatna w ustalaniu pozycji konkurencyjnej i strategicznej przedsiębiorstw danego sektora.

Koncepcja ta może być użyteczna szczególnie dla przedsiębiorstw wywodzących się z sektora MSP. Ma ona jednak sporo ograniczeń. W zaprezentowanym modelu zdolności innowacyjnej nie ujęto czynników zewnętrznych, na przykład rynkowych czy instytucjonalnych, które również ze swej strony oddziałują na zdolność innowacyjną. Nie uwzględniono także barier rozwoju innowacyjności, a więc determinant przeciwskutecznych innowacyjności. Stwierdzono ponadto, że odpowiednie zasoby (determinanty zdolności innowacyjnej) stymulują innowacje w różnych sektorach gospodarki w różny sposób. Aby uwzględnić tę specyfikę, można by wykorzystać w modelu oceny dodatkowe zależności istniejące między uwarunkowaniami a poziomem innowacyjności.

Bibliografia

- Baruk, J. (2015). Rola wiedzy w procesach tworzenia i wdrażania innowacji. W: B. Mikuła (red.). *Współczesne tendencje w zachowaniach organizacyjnych*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. ISBN 9788394158002.
- Baruk, J. (2011). Wiedza w procesach tworzenia innowacji. *Organizacja i Kierowanie*, 4, 113–127.
- Benninck, R. (2004). Implementing elearning from the corporate perspective [online, dostęp: 2013-05-05]. *Knowledge Tree e-journal*. Dostępny w Internecie: <http://knowledgetree.flexiblelearning.net.aufedition05/download/benninck>.
- Bonney, L.B. (2012). *Insights into "Mysterious Processes": Incentivising Co-innovation in Agrifood Value Chains*. PhD thesis. University of Tasmania.
- Christensen, C.M., Raynor, M.E., McDonald, M.P. (2016). Czym jest przełomowa innowacja. *Harvard Business Review Polska*, 159.

- Davenport, T.H., Prusak, L. (2000). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Boston: Harvard Business School Press. ISBN 0875846556.
- Dawson, B.K., Young, L., Tu, Ch., Chongyi, F. (2014). Co-innovation in networks of resources: A case study in the Chinese exhibition industry. *Industrial Marketing Management*, 43(3), 496–503.
- Gloet, M., Berell, M. (2003). The dual paradigm nature of knowledge management: implications for achieving quality outcomes in human resource management. *Journal of Knowledge Management*, 7(1), 78–89.
- Gloet, M., Samson, D. (2013). Knowledge management to support systematic innovation capability [online, dostęp: 2014-03-12]. W: *46th Hawaii International Conference on System Sciences* (s. 3685–3694). e-ISBN 9780769548920. Dostępny w Internecie: http://www.hicss.hawaii.edu/hicss_46/bp46/ks4.pdf.
- Hall, M.C., Williams, A.M. (2008). *Tourism and Innovation*. New York: Routledge. ISBN 9781134123162.
- Heyel, C. (ed.). (1963). *The Encyclopedia of Management*. New York–London: Reinhold Publishing Corporation; Chapman & Hall.
- Koziół, L. (2015). E-learning jako metoda doskonalenia zarządzania wiedzą w organizacji. W: B. Mikula (red.). *Współczesne tendencje w zachowaniach organizacyjnych*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. ISBN 9788394158002.
- Koziół, L., Karaś, A. (2013). Innovativeness in tourist companies: Assessment attempt. *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, 23(2), 131–147.
- Koziół, L., Wojtowicz, A., Karaś, A. (2017). The concept of the innovative tourism enterprises assessment capability. W: V. Katsoni, A. Upadhy, A. Stratigea (eds.). *Tourism, Culture and Heritage in a Smart Economy*. Springer Proceedings in Business and Economics. Cham: Springer. ISBN 9783319477312.
- Koziół, L., Wojtowicz, A., Pyrek, R. (2014). Determinanty zdolności innowacyjnej przedsiębiorstw regionu Małopolski. *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, 24(1), 113–122.
- Koziół, M. (2012). *Wykorzystanie e-learningu w procesie szkolenia pracowników małych i średnich przedsiębiorstw*. Niepublikowana rozprawa doktorska. Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny.
- Lee, S.M., Olson, D.L., Trimi, S. (2012). Co-innovation: convergenomics, collaboration, and co-creation for organizational values. *Management Decision*, 50(5), 817–831.
- Löfgren, A. (2014). International network management for the purpose of host market expansion: The mediating effect of co-innovation. *Journal of International Entrepreneurship*, 12(2), 162–182.
- Maqsood, T., Finegan, A.D. (2009). A knowledge management approach to innovation and learning in the construction industry. *International Journal of Managing Projects in Business*, 2(2), 297–307.
- Neumann, M. (2014). *Open Innovation vs Crowdsourcing vs Co-creation* [online, dostęp: 2015-01-14]. Wazoku: Blog. London: Wazoku Ltd. Dostępny w Internecie: <http://www.wazoku.com/blog/open-innovation-vs-crowdsourcing-vs-co-creation>.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (2000). *Kreowanie wiedzy w organizacji*. Warszawa: Poltext. ISBN 8386890991.
- Parmentier, G., Mangematin, V. (2014). Orchestrating innovation with user communities in the creative industries. *Technological Forecasting and Social Change*, 83, 40–53.
- Petlińska, M., Chłodzińska, M. (2010). *E-learning a innowacyjność przedsiębiorstw* [online, dostęp: 2015-05-11]. Dostępny w Internecie: <http://www.assecobss.pl/INCENTI/en/1682>.
- Potocki, A. (red.). (2006). *Zachowania organizacyjne. Wybrane zagadnienia*. Warszawa: Difin. ISBN 8372515255.
- Riel, A.C.R. van, Lemmink, J., Ouwersloot, H. (2004). High-technology service innovation success: A decision making perspective. *Journal of Products Innovation Management*, 21(5), 348–359.
- Shea-Schulz, H., Fogarty, J. (2003). Online learning today: 7 strategies that work. *LTI Newslines*, January 8.
- Standards Australia. (2005). *Australian Standard in Knowledge Management: A Guide*. AS5037-2005.
- Stewart, T.A. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. London: Nicholas Brealey. ISBN 1857881834.
- Sułkowski, L. (2004). Między poznaniem a działaniem – eklektyzm metodologiczny w zarządzaniu. *Organizacja i Kierowanie*, 3, 33–42.
- Tödtling, F., Lehner, P., Kaufmann, A. (2009). Do different types of innovation rely on specific kinds of knowledge interactions? *Technovation*, 29(1), 57–71.
- Verganti, R. (2016). Krytycyzm dźwięnią innowacyjności. *Harvard Business Review Polska*, 159.
- Westerlund, M., Rajala, R. (2010). Learning and innovation in inter-organizational network collaboration. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 25(6), 435–442.

The significance of e-learning in the process of knowledge and innovation management in an enterprise

Abstract: The aim of the article is to present the significance of e-learning in the process of knowledge and innovation management in a firm and the presentation of the findings of empirical research, namely defining the innovation capacity of firms. Enterprises are divided here into those which use e-learning (category A) and those which do not use e-learning (category B). The basic problem presented in the article is the recognition of the innovation capacity gap, which is a difference between the desired innovation potential and the potential the firm actually has. The thesis was assumed that e-learning is a method of improving organisation and management fulfilling relevant cognitive and formal criteria, the method designata. The second thesis

contains the claim that goal-specific and methodical acquisition and application of knowledge is increasingly more possible via the Internet with the use of e-learning technology. The set of the key determinants of innovation capacity being the basis of this capacity assessment system was isolated during two-stage own research. In the discussed case, 12 assessment criteria were adopted, to which appropriate assessment weights and scales were assigned, and then a model of enterprise innovation capacity assessment was presented. The empirical part of the article verifies the innovation capacity concept and shows the empirical research findings which were presented in the innovation capacity assessment chart.

Key words: e-learning, knowledge in organisation, innovativeness, innovation capacity, knowledge and innovation management

Ocena poziomu kultury bezpieczeństwa a wybrane aspekty BHP¹

**Magdalena Galwas-Grzeszkiewicz,
Jan Rzepecki**

Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy

Abstrakt: W artykule przedstawiono krótką charakterystykę kultury bezpieczeństwa pracy oraz cele i korzyści z jej podnoszenia w przedsiębiorstwach. Zaprezentowano wyniki badań kwestionariuszowych w 51 przedsiębiorstwach dotyczących kultury bezpieczeństwa, a także wybranych wyników ekonomicznych oraz subiektywnej oceny kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw dokonanej przez kadrę kierowniczą. Na podstawie odpowiedzi udzielonych przez ponad 1400 pracowników określono poziom kultury bezpieczeństwa pracy w poszczególnych zakładach. Ocena poziomu kultury bezpieczeństwa pracy została wyznaczona jako średnia z ocen sześciu równych pod względem wagi aspektów kultury bezpieczeństwa. Porównano przedsiębiorstwa o różnym poziomie kultury w odniesieniu do wybranych aspektów bezpieczeństwa i higieny pracy, takich jak: wdrożenie sformalizowanego, certyfikowanego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, nakłady na prewencję oraz wskaźnik oceny ekonomicznej. Przedstawione w artykule wyniki badań wskazują, że przedsiębiorstwa mające wyższy poziom kultury bezpieczeństwa należą częściej do grup zakładów z wdrożonym sformalizowanym systemem zarządzania BHP, o wyższym wskaźniku nakładów na prewencję na jednego zatrudnionego, a także o wyższym poziomie wskaźnika oceny ekonomicznej w stosunku do przedsiębiorstw mających niską kulturę bezpieczeństwa. Wykazano również, iż w przedsiębiorstwach płacących podwyższoną składkę na społeczne ubezpieczenie wypadkowe występuje niższy poziom kultury bezpieczeństwa pracy.

Słowa kluczowe: kultura bezpieczeństwa, przedsiębiorstwa, system zarządzania BHP, prewencja, ocena ekonomiczna

1. Wprowadzenie

Koncepcja kultury bezpieczeństwa sięga początków XX wieku, kiedy zaobserwowano, że pracownicy wykształcają

¹ Artykuł został sfinansowany ze środków Programu Wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” III etap, okres realizacji lata 2014–2016. Część B: Program realizacji badań naukowych i prac rozwojowych. Program finansowany ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego / Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Korespondencja:
Magdalena Galwas-Grzeszkiewicz
Centralny Instytut Ochrony Pracy –
Państwowy Instytut Badawczy
Zakład Zarządzania
Bezpieczeństwem i Higieną Pracy
ul. Czerniakowska 16
00-701 Warszawa, Poland
Tel. +48 22 623 46 68
E-mail: magal@ciop.pl

w ramach zakładu pracy własne normy, wartości i sposoby postępowania (ILO, 2015; Milczarek, 2000). Pojęcie kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie pojawiło się w literaturze przed kilkadziesiąt laty po katastrofie w Czarnobylu w 1986 roku, kiedy to w raporcie sporządzonym przez specjalnie powołaną komisję odniesiono się właśnie do kultury bezpieczeństwa (INSAG, 1991). Od tej pory zaczęła się ona coraz częściej pojawiać w opracowaniach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) w przedsiębiorstwach. W niniejszym opracowaniu przyjęto, że przez pojęcie kultury bezpieczeństwa należy rozumieć zbiór psychologicznych, społecznych i organizacyjnych czynników uruchamiających lub podtrzymujących działania chroniące życie i zdrowie zarówno w pracy, jak i w czynnościach pozazawodowych (Studenski, 2000).

Podstawowym celem działań mających na celu podnoszenie poziomu kultury bezpieczeństwa jest poprawa warunków pracy oraz ogólnego funkcjonowania przedsiębiorstw. Wysoki poziom kultury bezpieczeństwa może wywierać pozytywny wpływ na określone zachowania, procesy czy zjawiska, poprawiając w ten sposób poziom bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Prowadzi to między innymi do obniżenia wskaźników wypadkowości, absencji i podniesienia poziomu warunków pracy, co wpływa pozytywnie na ekonomiczną sytuację przedsiębiorstw (Crossman, 2008). Z drugiej strony źródeł wielu największych awarii, jakie wydarzyły się na świecie w ostatnich latach, upatruje się właśnie w niedostatecznym poziomie kultury bezpieczeństwa (Morrow, Koves, Barnes, 2014). W związku z powyższym wiele branż przemysłowych interesuje się kulturą bezpieczeństwa pod kątem możliwości wykorzystania jej do zapobiegania dużym awariom oraz wypadkom związanym z wykonywaniem rutynowych zadań (Cooper, 2000).

W artykule przedstawiono wyniki badań i porównano przedsiębiorstwa o różnym poziomie kultury w odniesieniu do wybranych aspektów bezpieczeństwa i higieny pracy, takich jak: wdrożenie sformalizowanego, certyfikowanego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, nakładów na prewencję oraz wskaźnika oceny ekonomicznej.

2. Metoda badań

Badanie kultury bezpieczeństwa pracy przeprowadzono, wykorzystując kwestionariusz służący do oceny kultury bezpieczeństwa w zakładach pracy (Milczarek, 2000). Kwestionariusz był wypełniany w drodze bezpośrednich wywiadów ze średnio 20–30 pracownikami z każdego przedsiębiorstwa. Zawierał on 49 pozycji, do których badani ustosunkowywali się, zaznaczając odpowiedzi według pięciostopniowej skali: od „zdecydowanie nie zgadzam się”, której przypisano wartość 1, do „zdecydowanie zgadzam się”, której przypisano wartość 5.

Na podstawie odpowiedzi udzielonych przez ponad 1400 zatrudnionych z 51 przedsiębiorstw² wyznaczono poziom kultury bezpieczeństwa pracy w poszczególnych zakładach (Rzepecki, Galwas-Grzeszkiewicz, 2016). Ocena poziomu kultury bezpieczeństwa pracy zo-

² Skorzystano z bazy danych CIOP-PIB. Do wzięcia udziału w badaniu zaproszono 65 przedsiębiorstw, w badaniu wzięło udział 51 z nich. W doborze respondentów wykorzystano bazy danych przedsiębiorstw współpracujących z CIOP-PIB w zakresie zarządzania bezpieczeństwem pracy, z których wybrane zostały konkretne jednostki spełniające odpowiednie kryteria (np. miejsce prowadzenia działalności, obecność na giełdzie, branża).

stała wyznaczona jako średnia z ocen sześciu równych pod względem wagi aspektów kultury bezpieczeństwa, takich jak: wartości w zakresie bezpieczeństwa, stosunki między pracownikami i przynależność do firmy, odpowiedzialność i świadomość w zakresie BHP, bezpieczne zachowania, zaangażowanie kierownictwa i partycypacja pracowników oraz szkolenia BHP i analiza wypadków.



Rysunek 1. Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie – aspekty oceny
(Figure 1. The aspects of safety culture in the enterprise which are subject to evaluation)

Źródło: Milczarek, 2002.

W przedsiębiorstwach badano także subiektywną ocenę kondycji ekonomicznej. Badanie przeprowadzono metodą wywiadów kwestionariuszowych z przedstawicielami kadry kierowniczej. Opracowany do badań kwestionariusz dotyczył między innymi oceny sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa na tle innych przedsiębiorstw tej samej branży w Polsce, oceny zmian sytuacji ekonomicznej, liczby zatrudnionych oraz wysokości wynagrodzeń w przedsiębiorstwie, osiągania zysków lub ponoszenia strat przez przedsiębiorstwo oraz oceny zmian wydatków na BHP w przedsiębiorstwie. Dla każdego z wymienionych pytań możliwa była pięciostopniowa skala odpowiedzi. Dla przykładu, ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa mogła zostać oceniona jako bardzo dobra, dobra, średnia, słaba lub bardzo słaba. Subiektywny wskaźnik oceny ekonomicznej został obliczony jako średnia arytmetyczna z odpowiedzi na ujęte w kwestionariuszu cztery pytania dotyczące oceny kondycji ekonomicznej. Pytania dotyczyły subiektywnej oceny sytuacji ekonomicznej, zmiany sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, zmiany wysokości wynagrodzeń oraz rentowności przedsiębiorstwa.

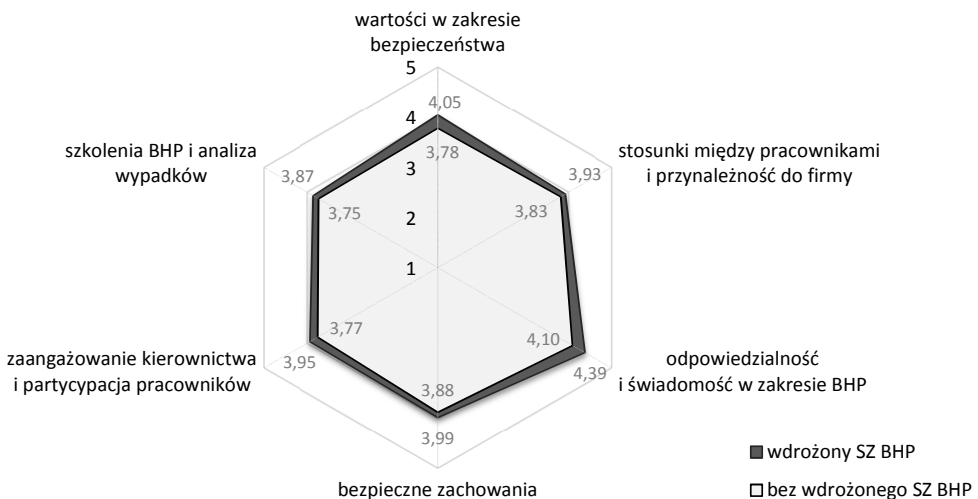
Do badania wybranych aspektów BHP wykorzystano dwa kwestionariusze skierowane do kadry kierowniczej. Uwzględniono w nich dane o: wynikach ekonomicznych, elementach kosztów przedsiębiorstwa, warunkach pracy oraz kosztach działań w zakresie prewencji wypadkowej (Rzepecki, Galwas-Grzeszkiewicz, 2016; Milczarek, 2000). Kwestionariusze obejmowały szereg danych, takich jak: liczba zatrudnionych, koszty działalności, w tym koszty wynagrodzeń, koszty składek na ubezpieczenie wypadkowe oraz wydatki związane z BHP.

Wybrane aspekty BHP analizowane w trakcie badań odnosiły się między innymi do wdrożenia sformalizowanego systemu zarządzania BHP, wysokości składek na ubezpieczenie wypadkowe oraz wysokości nakładów na prewencję. W ramach badań analizowano dwa jakościowe wskaźniki odnoszące się do nakładów na BHP – wskaźnik nakładów na prewencję na jednego zatrudnionego oraz wskaźnik nakładów na prewencję w relacji do wynagrodzeń.

Poziom kultury bezpieczeństwa pracy, wskaźnik oceny ekonomicznej i pozostałe wskaźniki nie mają jasnych zakresów czy punktów odniesienia, które pozwoliłyby na określenie, które wartości są wartościami pożądanymi. Dlatego postanowiono podzielić badaną próbę przedsiębiorstw na te o niskim i wysokim poziomie poszczególnych zmiennych, porównując przedsiębiorstwa tylko wewnątrz tej samej próby. Wartość graniczną stanowiła wartość mediany z wszystkich pomiarów. Zastosowany podział nie wyznaczał oceny stanu wskaźników, lecz pozwalał na uporządkowanie uzyskanych w ramach badań wyników i ocenę istotności różnic pomiędzy wybranymi zmiennymi.

3. System zarządzania BHP a poziom kultury bezpieczeństwa pracy

Skuteczne zarządzanie w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy powinno prowadzić do poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i poprawy ogólnego funkcjonowania przedsiębiorstwa (Pawłowska, 2007). W ramach badań przeanalizowano różnice poziomu kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwach z wdrożonym certyfikowanym systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz w przedsiębiorstwach bez wdrożonego systemu zarządzania BHP. Wśród przedsiębiorstw biorących udział w badaniu



Rysunek 2. Poziom kultury bezpieczeństwa w poszczególnych aspektach oceny w przedsiębiorstwach zróżnicowanych pod względem wdrożenia systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (SZ BHP)

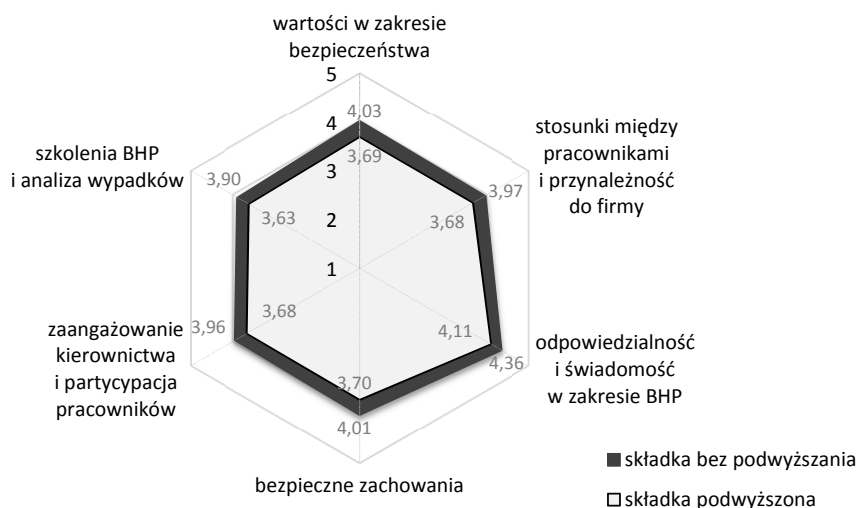
(Figure 2. The level of safety culture in individual aspects evaluated in enterprises varied in terms of the implementation of the OHS management system)

33 podały informację o wdrożeniu sformalizowanego i certyfikowanego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, a 17 zgłosiło brak wdrożenia tego typu systemu. Średnie oceny poszczególnych aspektów kultury bezpieczeństwa pracy w obu grupach zakładów przedstawiono na rysunku 2.

Wyniki jednoznacznie wskazują, że w przedsiębiorstwach z wdrożonym certyfikowanym i sformalizowanym systemem zarządzania BHP poziom kultury bezpieczeństwa pracy jest wyższy niż w tych, które systemów zarządzania nie wdrażają. Wyższa ocena poziomu kultury bezpieczeństwa pracy odnosi się do wszystkich aspektów. Jednocześnie widoczne jest, że niezależnie od wdrożenia systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy najniżej ocenianym obszarem kultury bezpieczeństwa są szkolenia BHP oraz analiza wypadków.

4. Składka wypadkowa a kultura bezpieczeństwa pracy

Zapobieganie wypadkom przy pracy wpływa pozytywnie na kondycję przedsiębiorstw (Ordysiński, 2011; Rzepecki, 2014). Jednym z instrumentów wpływających na ograniczenie występowania wypadków przy pracy i chorób zawodowych jest stosowanie stymulatorów ekonomicznych w ramach systemów ubezpieczeniowych (Rzepecki, 2004). W ramach badania sprawdzano poziom opłacanej składki na ubezpieczenie wypadkowe: 9 przedsiębiorstw potwierdziło opłacanie składek na poziomie podwyższonym, 36 – na poziomie bez podwyższenia. Na rysunku 3 przedstawiono wyniki dotyczące oceny poziomu kultury bezpieczeństwa w grupach przedsiębiorstw zróżnicowanych ze względu na podwyższony lub niepodwyższony poziom opłacanej składki na ubezpieczenie wypadkowe.



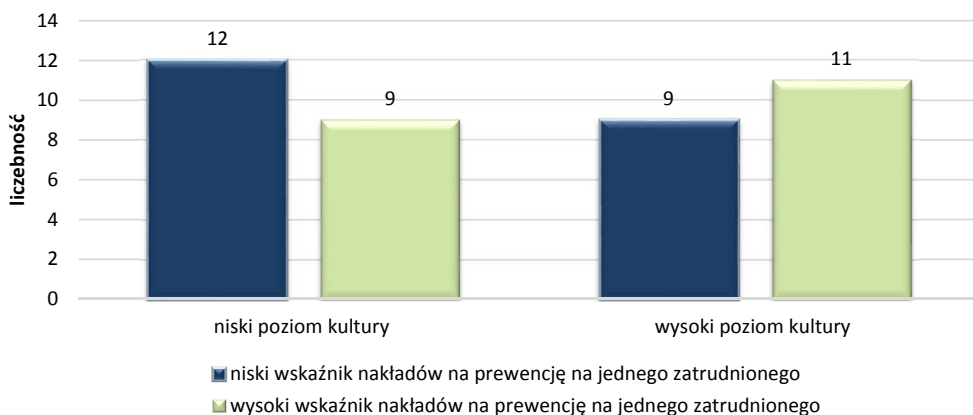
Rysunek 3. Poziom kultury bezpieczeństwa w poszczególnych aspektach oceny dla przedsiębiorstw zróżnicowanych pod względem podwyższenia składki na ubezpieczenie wypadkowe (Figure 3. The level of safety culture in individual aspects evaluated in various enterprises depending on the increases in accident insurance premiums)

Uzyskane wyniki wskazują, że w przedsiębiorstwach płacących podwyższoną składkę ubezpieczenia wypadkowego poziom kultury bezpieczeństwa pracy jest niższy niż w przypadku przedsiębiorstw opłacających składka bez podwyższenia. Widoczne jest również, że w przypadku przedsiębiorstw o niższym poziomie kultury słabą stroną stanowią szkolenia z zakresu BHP i analiza wypadków, ale także stosunki między pracownikami oraz zaangażowanie kierownictwa.

5. Wskaźniki nakładów na prewencję a poziom kultury bezpieczeństwa

W ramach badań przeprowadzono ocenę zróżnicowania poziomu wskaźników nakładów na prewencję w odniesieniu do poziomu kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwach.

Przeanalizowano liczebność grup przedsiębiorstw różniących się poziomem wskaźnika nakładów na prewencję na jednego zatrudnionego wśród przedsiębiorstw o niskim i wysokim poziomie kultury bezpieczeństwa pracy. Otrzymane wyniki przedstawiono na rysunku 4.



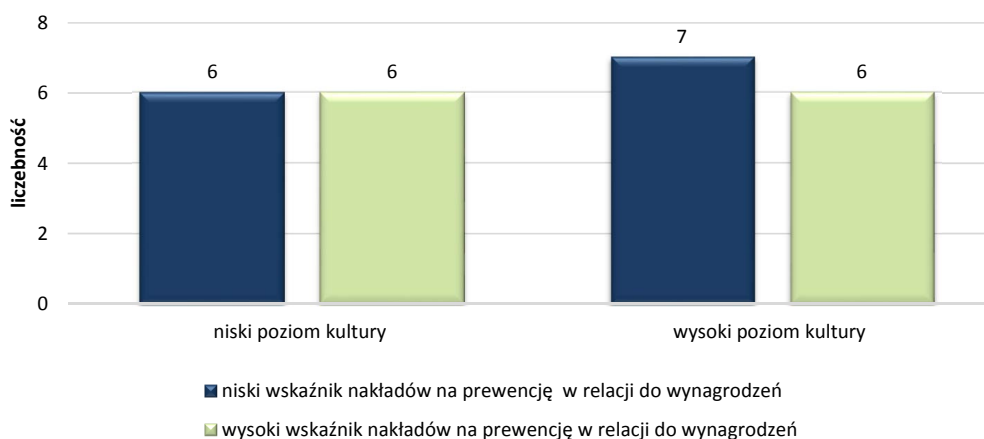
Rysunek 4. Liczebność grup badanych przedsiębiorstw zróżnicowanych pod względem wskaźnika nakładów na prewencję na jednego zatrudnionego i poziomu kultury bezpieczeństwa pracy
(Figure 4. The number of the surveyed enterprises in the groups varied according to the rate of prevention spending per one employee and the level of work safety culture)

Źródło: opracowanie własne.

Analiza częstości wykazała, iż w przedsiębiorstwach o wyższym poziomie kultury bezpieczeństwa częściej występuje wyższy wskaźnik nakładów na prewencję na jednego zatrudnionego. Analogicznie wśród przedsiębiorstw o niskim poziomie kultury bezpieczeństwa pracy większość zakładów charakteryzuje niski wskaźnik nakładów na prewencję na jednego zatrudnionego.

Przeprowadzono również analizę częstości dotyczącą przedsiębiorstw o różnym poziomie wskaźnika nakładów na prewencję w relacji do wynagrodzeń. Otrzymane wyniki zaprezentowano na rysunku 5.

Porównywalne liczebności grup przy różnych poziomach kultury bezpieczeństwa pracy nie wskazują, iż w przedsiębiorstwach o wyższym poziomie kultury bezpieczeństwa współwystępuje wyższy wskaźnik nakładów na prewencję w relacji do wynagrodzeń.



Rysunek 5. Liczebność grup badanych przedsiębiorstw zróżnicowanych pod względem wskaźnika nakładów na prewencję w relacji do wynagrodzeń i poziomu kultury bezpieczeństwa pracy
(Figure 5. The number of the surveyed enterprises in the groups varied according to the rate of prevention spending in relation to wages and the level of work safety culture)

Źródło: opracowanie własne.

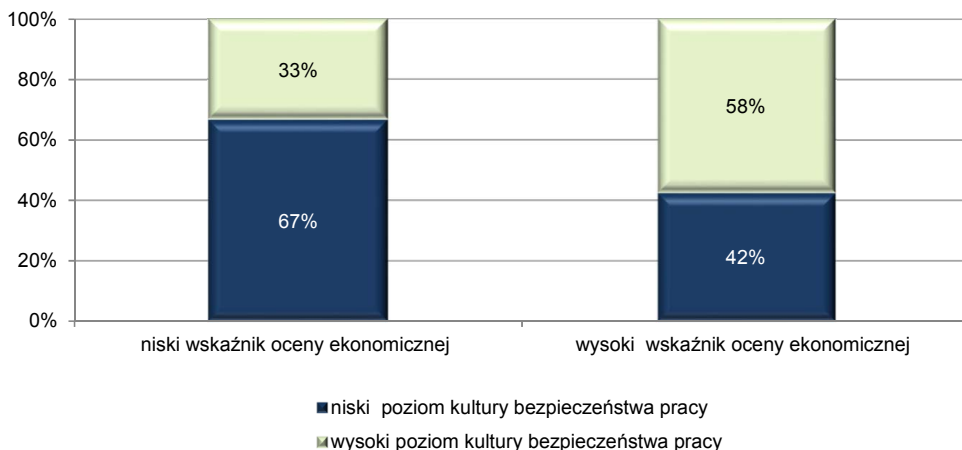
6. Wskaźnik oceny ekonomicznej a poziom kultury bezpieczeństwa

Przeprowadzono badanie dotyczące związków między subiektywnym wskaźnikiem oceny ekonomicznej przedsiębiorstw a poziomem kultury bezpieczeństwa pracy. Analiza częstości wykazała, że w przedsiębiorstwach o wyższym poziomie kultury bezpieczeństwa pracy częściej występują również lepsze wyniki ekonomiczne.

Analiza subiektywnego wskaźnika oceny ekonomicznej w związku z poziomem kultury bezpieczeństwa pracy wykazała, że w grupie badanych przedsiębiorstw mających wysoki poziom kultury bezpieczeństwa pracy na wysoką ocenę ekonomiczną wskazywało więcej przedstawicieli kadry kierowniczej badanych przedsiębiorstw, co przedstawiono na rysunku 6.

7. Podsumowanie

Zaprezentowane w artykule wyniki wskazują, że w przedsiębiorstwach z wdrożonym sformalizowanym i certyfikowanym systemem zarządzania BHP poziom kultury bezpieczeństwa pracy jest wyższy niż w jednostkach niekorzystających z takiego systemu. Niezależnie od stosowania systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy kwestie związane ze szkoleniami BHP oraz analizą wypadków są oceniane najniżej. Wskazano także, że w przedsiębiorstwach o podwyższonej składce wypadkowej poziom kultury bezpieczeństwa pracy jest oceniany niżej niż w przedsiębiorstwach, gdzie składka nie była podwyższana. W tym przypadku również zaobserwowano, że w przedsiębiorstwach o niższym poziomie kultury bezpieczeństwa pracy słabą stroną stanowią szkolenia BHP, analiza wypadków oraz stosunki



Rysunek 6. Porównanie liczebności grup przedsiębiorstw w zależności od poziomu kultury bezpieczeństwa pracy i wskaźnika oceny ekonomicznej

(Figure 6. The comparison of the number of enterprises in groups depending on the level of work safety culture and the indicator of economic performance)

Źródło: opracowanie własne.

interpersonalne. Identyfikacja słabych stron odnośnie do aspektów kultury bezpieczeństwa pracy może ułatwić podejmowanie działań prewencyjnych mających na celu poprawę bezpieczeństwa pracowników w przedsiębiorstwach.

Analiza danych dotyczących nakładów na prewencję w badanych przedsiębiorstwach wskazuje, że w jednostkach o wyższym poziomie kultury bezpieczeństwa częściej występuje wyższy wskaźnik nakładów na prewencję na jednego zatrudnionego. Nie wykazano jednak, że wysokość wskaźnika nakładów na prewencję w relacji do wynagrodzeń różnicuje się w grupach przedsiębiorstw o różnym poziomie kultury bezpieczeństwa pracy. Stwierdzono natomiast, że w grupie przedsiębiorstw mających wysoki poziom kultury bezpieczeństwa pracy na wysoką ocenę ekonomiczną wskazywało dwa razy więcej przedstawicieli kadry kierowniczej badanych przedsiębiorstw niż wśród przedsiębiorstw mających niską ocenę ekonomiczną. Otrzymane wyniki mogą świadczyć o tym, że działania mające na celu poprawę stanu bezpieczeństwa pracowników i prowadzące do podniesienia poziomu kultury bezpieczeństwa pracy w konsekwencji będą również prowadziły do poprawy wyników ekonomicznych przedsiębiorstw.

Bibliografia

- Cooper, M.D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36, 111–136.
- Crossman, D.C. (2008). *The impact of safety culture on worker motivation and the economic bottom line* [online, dostęp: 2017-05-30]. PhD Dissertation. Capella University. Dostępny w Internecie: <http://phdtree.org/pdf/25420755-the-impact-of-safety-culture-on-worker-motivation-and-the-economic-bottom-line/>.
- ILO. (2015). *Join in building a culture of prevention on OSH* [online, dostęp: 2017-05-30]. International Labour Organization World Day for Safety and Health at Work. Dostępny w Internecie: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/poster/wcms_363002.pdf.

- INSAG. (1991). *Safety culture: A report by the International Nuclear Safety Advisory Group* [online, dostęp: 2017-05-30]. Vienna: International Atomic Energy Agency. Dostępny w Internecie: http://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/Pub882_web.pdf.
- Milczarek, M. (2000). Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie – nowe spojrzenie na zagadnienia bezpieczeństwa pracy. *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 10, 17–20.
- Milczarek, M. (2002). *Kultura bezpieczeństwa pracy*. Praca doktorska. Warszawa: CIOP – Centralny Instytut Ochrony Pracy.
- Morrow, S.L., Koves, G.K., Barnes, V.E. (2014). Exploring the relationship between safety culture and safety performance in U.S. nuclear power operations. *Safety Science*, 69, 37–47.
- Ordysiński, Sz. (2011). Analizy wybranych danych statystycznych dotyczących wypadków przy pracy. *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 12, 32–35.
- Pawłowska, Z. (2007). Ocena skuteczności działań w zakresie doskonalenia zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwach. *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 2, 8–10.
- Rzepecki, J. (2004). Mechanizm różnicowania składki na ubezpieczenie wypadkowe. *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 11, 29–31.
- Rzepecki, J. (2014). Społeczne koszty wypadków przy pracy – pilotażowe wdrożenie metody obliczania. *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 5, 16–19.
- Rzepecki, J., Galwas-Grzeszkiewicz, M. (2016). Nakłady na prewencję a kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach. *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 10, 24–26.
- Studenski, R. (2000). Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 9, 1–4.

Evaluation of the level of safety culture and some selected OHS aspects

Abstract: The paper briefly describes some major aspects of work safety culture along with attainable objectives and benefits arising from its improvement in the enterprise. Next, the article presents the output of questionnaire-based research carried out in 51 companies and concerning safety culture, as well as some selected economic performance indicators and subjective assessments of the economic situation of enterprises made by the managers. Given by over 1,400 employees, the survey feedback provided the basis for defining the level of safety culture in a given enterprise. The assessment of the level of work safety culture is the result of the average score of assessments covering 6 safety culture aspects to which the same weight was assigned in the study. The companies with different levels of safety culture were compared in terms of some aspects

of health and safety culture, such as the implementation of a formal, certified system of the Occupational Health and Safety (OHS) management, increased accident insurance premiums, spending on prevention and the indicator of economic performance. The research output discussed in this paper indicates that companies with a higher level of safety culture are more often included in the group of enterprises having a formal system of the OHS management in place, as well as a higher level of spending on prevention per one employee along with a higher rate of economic performance as compared to those with low levels of safety culture. The level of work safety culture has also been proven to be lower in the companies paying higher social accident insurance premiums.

Key words: safety culture, enterprise, system of Occupational Health and Safety (OHS) management, accident prevention, economic performance

Analiza wymogów interesariuszy zewnętrznych i ich wpływu na wprowadzanie mierników i wskaźników procesów na uczelniach w Polsce – wybrane zagadnienia

Małgorzata Cieciora

Polsko-Japońska Akademia
Technik Komputerowych
Wydział Zarządzania Informacją

Abstrakt: Do narzędzi zarządzania procesowego, uważanego obecnie za jedno z najbardziej nowoczesnych podejść do zarządzania organizacją, zaliczane są *Key Performance Indicators* (KPI), czyli różnego rodzaju wskaźniki i mierniki efektywności procesów. Pytanie badawcze dotyczy uwarunkowań zewnętrznych mających wpływ na decyzje o wdrożeniu tego typu rozwiązań w szkołach wyższych w Polsce, które działając w warunkach konkurencji rynkowej, coraz częściej sięgają po rozwiązania stosowane w środowisku biznesu. W celu znalezienia odpowiedzi na to pytanie przeanalizowano formalne rozporządzenia Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, raporty z wizytacji Polskiej Komisji Akredytacyjnej oraz informacje z uczelnianych stron internetowych. Wynika z nich, iż wymogi ilościowe interesariuszy zewnętrznych, takich jak MNiSW czy PKA, są sformułowane raczej na poziomie makro i nie zawierają wskazówek dotyczących sposobów mierzenia poszczególnych procesów. Uczelnie nie są więc stymulowane w znaczącym stopniu do konstruowania systemów zarządzania jakością procesu dydaktycznego opartych na precyzyjnym mierzeniu efektywności procesów. W tym miejscu należy podkreślić, że mimo iż zaczyna się wprowadzać takie systemy, następuje to jednak dość powoli.

Słowa kluczowe: KPI, jakość procesu dydaktycznego, polskie uczelnie, mierzenie efektywności

1. Wprowadzenie

W przedsiębiorstwach działających w warunkach gospodarki rynkowej nieustannie podejmowane są starania mające na celu uzyskanie optymalnej efektywności pracy, co jest związane z redukcją zbędnych kosztów, przyspieszeniem tempa obsługi klienta, zwiększeniem stopnia postrzeganej jakości końcowego produktu lub usługi i, w rezultacie, zdobyciem przewagi konkurencyjnej. Za jeden ze skutecznych sposobów na osiągnięcie wyżej wymienionych celów uważa się obecnie wprowadzenie do firmy zasad zarządzania procesowego. Najkrócej rzecz ujmując, sprowadzają się one do zmiany organizacji ze zbudowanej funkcjonalnie na organi-

Korespondencja:
Małgorzata Cieciora
Polsko-Japońska Akademia
Technik Komputerowych
Wydział Zarządzania Informacją
Katedra Ekonomii i Zarządzania
ul. Koszykowa 86
02-008 Warszawa, Poland
Tel. +48 22 58 44 537
E-mail:
Malgorzata.Cieciora@pja.edu.pl

zacje, w której najważniejszymi aktorami są procesy, postrzegane i rozumiane przez wszystkich ich współwykonawców. Celem głównym jest zadowolenie klienta, a osiągnąć go należy poprzez jak najlepsze zarządzanie procesami. Firmę postrzega się jako mapę procesów; aby wdrożyć zarządzanie procesowe, należy najpierw ową mapę sporządzić, a następnie podjąć działania mające na celu zarządzanie zidentyfikowanymi procesami. Obejmują one przede wszystkim zmierzenie i scharakteryzowanie procesów, wyznaczenie wskaźników efektywności, następnie kontrolowanie ich i ciągle udoskonalanie. Nie jest to zadanie łatwe, a jego powodzenie zależy głównie od wsparcia kierownictwa oraz umiejętności przekonania ogółu pracowników o efektywności i przydatności podejścia procesowego. Wydaje się, że w praktyce jednym z trudniejszych wyzwań jest właściwe określenie mierników i wskaźników efektywności. Z jednej strony są one konieczne, gdyż trawestując powiedzenie Williama Thomsona, lorda Kelvina, odkrywcy istnienia zera absolutnego temperatury i twórcy drugiej zasady termodynamiki: „Jeśli czegoś nie można zmierzyć, nie można tego ulepszyć”. Z drugiej strony nieprawidłowo skonstruowane mierniki będą stanowić nie tyle ulepszenie, ile przeszkodę w prawidłowej pracy organizacji. Za przykład może służyć tu ocenianie skuteczności pracowników obsługi klienta banków na podstawie liczby zawartych umów o otwarcie konta (czego rezultatem może być zawiązywanie „spółdzielni”: jej członkowie zawierają ze znajomymi pracownikami umowy na otwarcie konta, które po pewnym czasie likwidują, co w rezultacie nie przynosi firmie żadnych korzyści). Pytania, na które warto spróbować znaleźć odpowiedzi, dotyczą celowości i możliwości skonstruowania wskaźników i mierników procesowych w sferze szkolnictwa wyższego w Polsce, przede wszystkim w zakresie szeroko rozumianego procesu dydaktycznego. Polskie uczelnie bowiem od czasów transformacji gospodarczej w 1989 roku w coraz większym stopniu podlegają procesom urynkowania. Ciekawym zagadnieniem jest zatem możliwość wprowadzenia w nich rozwiązań doskonalących ich funkcjonalność, takich jak zarządzanie procesowe.

2. Cel i metodyka badań

Celem niniejszego opracowania jest analiza uwarunkowań zewnętrznych stosowania mierników i wskaźników efektywności procesu dydaktycznego na uczelniach w Polsce. Metody, jakie zostaną zastosowane, obejmują analizę formalnych wymogów dotyczących stosowania owych wskaźników, w tym głównie wymogów Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW) oraz Polskiej Komisji Akredytacyjnej (PKA) oraz rozwiązań w tym zakresie przedstawionych przez wybrane uczelnie w Polsce. Zanalizowane zostaną formalne rozporządzenia MNiSW, PKA, raporty z wizytacji PKA oraz informacje z uczelnianych stron internetowych. Pokróćce omówione zostaną też trudności związane z ogólną oceną efektywności uczelni zdiagnozowane przez dr. Piotra Pietrzaka oraz problemy napotkane przy próbie definiowania procesów przeprowadzonej podczas projektu „Kaizen” w jednej z warszawskich uczelni. Przedstawiona zostanie również charakterystyka kluczowych wskaźników efektywności stosowanych w firmach.

W pracy postawione zostało następujące pytanie badawcze: czy odgórne wymogi interesariuszy są czynnikiem stymulującym wdrażanie mierników i wskaźników efektywności procesu dydaktycznego na uczelniach w Polsce?

3. Wyniki

3.1. Charakterystyka wskaźników i mierników procesów

W literaturze przedmiotu można napotkać wiele definicji i przykładów wskaźników i mierników efektywności działań prowadzonych w organizacji. Jednym z najczęściej używanych pojęć jest KPI (ang. *Key Performance Indicators*), czyli kluczowe wskaźniki efektywności. Stosowane są w firmach, w których przyjmuje się założenie, iż efektywność działalności można uzyskać za pomocą mierników, procesów i systemów monitorowania oraz zarządzania wynikami organizacji. Jak zauważa Adrian Grycuk, do zalet stosowania KPI można zaliczyć bieżącą analizę osiągniętych wyników, możliwość wykorzystania uzyskanych informacji w planowaniu strategicznym, precyzyjne zdefiniowanie ról i odpowiedzialności, transparentność procesów, ciągłe doskonalenie i intensywną komunikację oraz zaangażowanie ogółu pracowników. Dzięki popularyzacji opomiarowania i wskaźników szeregowi pracownicy (często po raz pierwszy) zaczynają bowiem być systematycznie informowani o wynikach, kosztach, jakości oraz wydajności procesów w swoim miejscu pracy. Skutkuje to budową efektywnej, zorientowanej na wyniki kultury organizacyjnej. Wdrażanie tego typu mierników powinno opierać się na następujących założeniach:

- Punkt wyjścia zawsze muszą stanowić strategia, misja i wartości firmy oraz zidentyfikowane potrzeby interesariuszy – na ich podstawie wyznaczane powinny być cele i wskaźniki cząstkowe;
- Liczba KPI nie powinna być większa niż 20; większość z nich powinna być skierowana „na zewnątrz”, tj. mieć bezpośrednie lub pośrednie przełożenie na poziom satysfakcji klienta;
- KPI powinny być ze sobą spójne i niekonkurencyjne;
- Należy stosować wyłącznie wskaźniki, dla których istnieją lub łatwo mogą zostać zgromadzone niezbędne dane;
- Każdy KPI musi mieć dokładnie określony cel liczbowy na dany rok kalendarzowy; regułą jest ustalanie celów o 2%–10% ambitniejszych od wyników poprzedniego roku;
- Należy wybrać wyłącznie takie KPI, na które pracownicy, wykonując swoje zadania i obowiązki, mają rzeczywisty wpływ. Powinny być to wskaźniki proste w swojej konstrukcji, dające pracownikowi niemalże natychmiastową odpowiedź, jaki wkład może on wnieść w osiągnięty wynik;
- KPI muszą być zdefiniowane w bardzo precyzyjny i przystępny sposób, uniemożliwiający manipulowanie danymi. Każdy pracownik musi zostać dokładnie (i w jak najbardziej praktyczny sposób) zapoznany z celami, logiką i definicjami KPI.

Każdy KPI powinien też mieć swojego właściciela (zwykle decydenta w danym procesie). Ważne jest również, by pracownicy regularnie i jak najszybciej otrzymywali informację zwrotną na temat wyników mierzonych za pomocą KPI. Warto wspomnieć, że system KPI jest coraz częściej formalnie powiązany z systemem wynagradzania/premiowania pracowników (Grycuk, 2010).

3.2. Trudności z mierzaniem efektywności działalności uczelni w Polsce

Wprowadzanie mierników i wskaźników procesowych jest związane z mierzaniem efektywności na poziomie mikro. Efektywność procesów powinna być nakierowana na osiągnięcie celów na poziomie makro organizacji – przykładowo dla organizacji komercyjnej może to być zwiększenie udziału w rynku o wyznaczony procent. Tymczasem, jak zauważa Piotr Pietrzak, „zdefiniowanie efektywności szkół wyższych [...] nie jest łatwe” (Pietrzak, 2016, s. 58). Proponuje on definicję efektywności funkcjonowania zarówno całych uczelni, jak i poszczególnych wydziałów, stanowiącą, iż jest to „relacja między rezultatami (efektami) – odnoszącymi się do kluczowych obszarów funkcjonowania uczelni (działalności dydaktycznej, badawczo-rozwojowej, przedsiębiorczej) – a nakładami finansowymi, materialnymi, a w szczególności ludzkimi zaangażowanymi w ich uzyskanie” (Pietrzak, 2016, s. 58). Zauważa jednak, że w literaturze przedmiotu nie istnieje uniwersalny zestaw zmiennych wchodzących w skład nakładów i efektów. Kolejnym problemem jest pomiar nie tylko ilościowych (takich jak liczba absolwentów), ale i jakościowych efektów funkcjonowania szkół wyższych (np. związanych z kształtowaniem osobowości). Do barier pomiaru można zaliczyć brak porównywalnych danych oraz brak zrozumienia w środowisku akademickim potrzeby mierzenia nakładów i efektów działalności uczelni (Pietrzak, 2016, s. 59–63). Warto w tym miejscu wspomnieć, że sam autor podjął próbę zastosowania metody DEA przy mierzaniu efektywności funkcjonowania publicznych szkół wyższych (Pietrzak, 2016, s. 101–164).

3.3. Formalne wymogi ilościowe makro i mikro dotyczące procesu dydaktycznego instytucji nadzorujących szkolnictwo wyższe w Polsce

Działalność uczelni w Polsce jest regulowana przede wszystkim przez ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym (uchwaloną w 2005 r. – Dz.U. z 2015 r., nr 164, poz. 1365 – a następnie kilkakrotnie nowelizowaną) oraz doprecyzowujące ją inne uchwały MNiSW. Można w nich znaleźć między innymi niejako uniwersalne cele funkcjonowania uczelni (są od nich pewne wyjątki, np. dotyczące wymogu prowadzenia badań naukowych w wypadku kształcenia na profilach praktycznych), czyli: kształcenie studentów w celu zdobywania i uzupełniania wiedzy oraz umiejętności niezbędnych w pracy zawodowej, wychowywanie studentów w poczuciu odpowiedzialności za państwo polskie, umacnianie zasad demokracji i poszanowanie praw człowieka, prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych, świadczenie usług badawczych oraz transfer technologii do gospodarki, kształcenie i promowanie kadr naukowych, upowszechnianie i pomnażanie osiągnięć nauki, kultury narodowej i techniki, w tym poprzez gromadzenie i udostępnianie zbiorów bibliotecznych i informacyjnych, prowadzenie studiów podyplomowych, kursów i szkoleń w celu kształcenia nowych umiejętności niezbędnych na rynku pracy w systemie uczenia się przez całe życie, stwarzanie warunków do rozwoju kultury fizycznej studentów, działanie na rzecz społeczności lokalnych i regionalnych oraz zapewnianie niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia i badaniach naukowych.

Jeśli chodzi o „mieralne” wymogi dotyczące organizacji procesu dydaktycznego, to w ministerialnych regulacjach zostały zdefiniowane pewne wskaźniki, przede wszystkim na

poziomie makro. I tak w Ustawie z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym określono między innymi liczbę uprawnień do nadawania doktoratów pozwalającą uczelni na przyjęcie bardziej prestiżowej nazwy (akademia lub uniwersytet), długość praktyk studenckich, procent poszczególnych interesariuszy (np. studentów) w organach kolegialnych uczelni czy minimalne liczby semestrów oraz punktów ECTS na poszczególnych rodzajach studiów. W Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 roku w sprawie warunków prowadzenia studiów (Dz.U. z 2016 r., poz. 1596) można znaleźć uszczegółowienia dotyczące procentowego udziału różnego rodzaju zajęć (np. obieralnych, związanych z prowadzeniem badań naukowych czy praktycznym przygotowaniem zawodowym) na określonych rodzajach studiów, wymogów odnośnie do kadry stanowiącej minimum kadrowe, np. liczbę pracowników etatowych o określonych uprawnieniach, takich jak stopień naukowy czy doświadczenie zawodowe, niezbędnych do stworzenia minimum kadrowego, minimalną liczbę godzin przepracowanych w ciągu roku akademickiego przez pracowników o określonych kwalifikacjach czy proporcje liczby nauczycieli akademickich zaliczanych do minimum kadrowego do liczby studentów na danym kierunku. Pozostałe akty (Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 8 sierpnia 2011 r. w sprawie obszarów wiedzy, dziedzin nauki i sztuki oraz dyscyplin naukowych i artystycznych; Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji; Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 20 września 2016 r. w sprawie ogólnych kryteriów oceny programowej; Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach szkolnictwa wyższego po uzyskaniu kwalifikacji pełnej na poziomie 4 – poziomy 6–8) określają raczej efekty jakościowe wymagane od uczelni (np. umożliwienie nabycia przez studentów w toku studiów określonych kwalifikacji), nie precyzując wskaźników ilościowych.

Jeśli chodzi o dane i informacje ilościowe – poza ustawowymi, wspomnianymi powyżej – analiza wskazówek zawartych we wzorcach raportów samooceny i oceny instytucjonalnej prezentowanych przez PKA wskazuje, że pod uwagę brane są też: liczba studentów i słuchaczy (także na poszczególnych latach) oraz absolwentów, liczba doktorantów (w tym również dane dotyczące skali odsiewu w toku studiów) i uczestników wymiany międzynarodowej (PKA, 2017a; 2017b). W kryteriach oceny funkcjonowania i doskonalenia wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia zawarte są bardziej szczegółowe wymogi dotyczące prezentacji:

- kluczowych procesów w obszarze kształcenia oraz procedur i narzędzi odnoszących się do monitorowania, oceny i doskonalenia jakości kształcenia, jak również systemu;
- wewnętrznych procedur zapewniania jakości kształcenia mających charakter kompleksowy, przeciwdziałających powstawaniu zjawisk patologicznych i umożliwiających monitorowanie, ocenę i doskonalenie jakości zidentyfikowanych procesów, w szczególności w zakresie:
 - projektowania, zatwierdzania, okresowego przeglądu programów oraz oceny realizacji zakładanych efektów kształcenia na studiach pierwszego stopnia, studiach drugiego stopnia, jednolitych studiach magisterskich, studiach trzeciego stopnia i studiach podyplomowych;

- udziału przedstawicieli rynku pracy, w tym pracodawców, w określaniu i ocenie efektów kształcenia;
- rekrutacji kandydatów, oceny postępów studentów, doktorantów i słuchaczy studiów podyplomowych oraz wykorzystania wyników monitorowania losów absolwentów w celu oceny efektów kształcenia na rynku pracy, a także zasad, warunków i trybu potwierdzania efektów uczenia się uzyskanych poza systemem studiów;
- kadry prowadzącej i wspierającej proces kształcenia oraz realizowanej polityki kadrowej;
- zasobów materialnych, w tym infrastruktury dydaktycznej i naukowej, a także środków wsparcia dla studentów i doktorantów;
- zarządzania informacją dotyczącą procesu kształcenia, tj. sposobu gromadzenia, analizowania i wykorzystywania stosownych informacji w zapewnianiu jakości kształcenia;
- publicznego dostępu do realizowanej polityki jakości kształcenia, aktualnych i obiektywnie przedstawionych informacji o programach studiów, zakładanych efektach kształcenia, organizacji i procedurach toku studiów (PKA, 2017a).

W tym miejscu warto zaznaczyć, iż PKA nie sformułowała oficjalnie żadnego rodzaju wzorca konstrukcji tego systemu i poszczególnych procesów, zostawiając szczegóły techniczne w gestii uczelni.

3.4. Mierniki procesów na uczelniach w Polsce oceniane przez PKA

Jak już wspomniano, instytucje nadzorujące działalność uczelni w Polsce nie przedstawiły formalnie obowiązującego powszechnie, uniwersalnego wzorca systemu zarządzania procesami (w tym konstruowania mierników procesów) na uczelni, formułując jednocześnie pewnego rodzaju wymogi stworzenia takich systemów przez same szkoły wyższe. Podjęta będzie zatem próba analizy oceny powstałych systemów dokonywanej przez PKA w praktyce. W tym celu zaprezentowane zostaną wybrane raporty oceny instytucjonalnej PKA przeprowadzone w ostatnim roku akademickim (2015/2016) oraz informacje na temat omawianych systemów przedstawione przez same jednostki. Do próby przyjęto trzy raporty uczelni: pierwszy, w którym punkt dotyczący funkcjonowania i doskonalenia wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia uzyskał ocenę wyróżniającą; drugi, w którym punkt ten zdobył ocenę „pozytywną”; trzeci, w którym uznano, że uczelnia spełnia omawiane kryterium w stopniu „częściowym”.

3.4.1. Ocena instytucjonalna: Politechnika Wroclawska, Wydział Informatyki i Zarządzania. Ocena: „wyróżniająca” z dnia 15 IX 2016 r.

Wydział Informatyki i Zarządzania Politechniki Wroclawskiej uzyskał po wizytacji ocenę „wyróżniająca” zarówno ogólną, jak i dotyczącą kryterium funkcjonowania i doskonalenia wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia. W uzasadnieniu oceny podano głównie informacje opisowe, przede wszystkim na temat działających organów formalnych, takich jak Wydziałowa Komisja ds. Nauczania i Jakości Kształcenia, oraz procedur; przedstawiono też na przykład dość ogólny opis autorskiego internetowego narzędzia zgłaszania problemów przez studentów o nazwie „Narzekadło”.

Jeśli chodzi o kwestie zarządzania procesami, to zaprezentowano ich podział w jednostce na: podstawowe, pomocnicze oraz walidacyjne. I tak procesy podstawowe to: tworzenie i modyfikowanie programu kształcenia, indywidualizowanie programu studiów, rekrutacja, realizowanie procesu dydaktycznego, realizowanie praktyk studenckich i dyplomowanie; procesy pomocnicze obejmują: prowadzenie toku studiów, zapewnienie i monitorowanie infrastruktury dydaktycznej, prowadzenie działalności organizacji studenckich; natomiast w skład procesów walidacyjnych wchodzi: monitorowanie przebiegu procesu dydaktycznego oraz weryfikacja osiągnięcia kierunkowych efektów kształcenia.

W raporcie przedstawiono struktury i regulacje owych procesów, nie omówiono jednakże ich mierników (PKA, 2016b). Sam wydział zaś udostępnia na swojej stronie internetowej informacje z Księgi procesów, w tym nazwy procesów, karty procesów i powiązane z nimi formularze. W kartach procesów określone są: cele, właściciele i uczestnicy procesów oraz podprocesy – przykładowo właścicielem procesu „Tworzenie i modyfikowanie programu kształcenia” jest Dziekan, a jednym z podprocesów jest „Tworzenie i modyfikowanie kierunkowych efektów kształcenia” (którego właścicielem jest z kolei Przewodniczący Komisji Programowej). Procesy są przedstawione w formie diagramów. Nie ma jednak żadnych informacji na temat istnienia i stosowania mierników zmapowanych procesów (Wydział Informatyki i Zarządzania Politechniki Wrocławskiej, 2017).

3.4.2. Ocena instytucjonalna: Wyższa Szkoła Ekologii i Zarządzania w Warszawie, Wydział Zarządzania. Ocena: „pozytywna” z dnia 1 IX 2016 r.

Wydział Zarządzania Wyższej Szkoły Ekologii i Zarządzania w Warszawie uzyskał po wizytacji ogólną ocenę „pozytywną”. Stopień spełnienia kryterium funkcjonowania i doskonalenia wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia oceniono na „w pełni”. Podobnie jak w przypadku analizy wydziału opisanego powyżej, w uzasadnieniu oceny podano głównie informacje opisowe, przede wszystkim na temat działających organów formalnych oraz procedur. Nie przedstawiono informacji o stopniu identyfikacji procesów w jednostce. Sama uczelnia na swojej stronie internetowej nie prezentuje informacji na temat systemu zarządzania jakością czy zarządzania procesowego (Wyższa Szkoła Ekologii i Zarządzania w Warszawie, 2017).

3.4.3. Ocena instytucjonalna: Śląska Wyższa Szkoła Informatyczno-Medyczna w Chorzowie, Wydział Grafiki i Informatyki. Ocena: „negatywna” z dnia 4 II 2016 r.

Wydział Grafiki i Informatyki Śląskiej Wyższej Szkoły Informatyczno-Medycznej w Chorzowie uzyskał ogólną ocenę „negatywną”. Stopień spełnienia kryterium funkcjonowania i doskonalenia wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia oceniono na „częściowy”. W uzasadnieniu – tak jak uprzednio – przedstawiono struktury i procedury formalne systemu, skupiając się w tym wypadku na zauważonych niedoskonałościach, na przykład braku rozwiązań systemowych (zastępowanych przez przedsięwzięcia jednostkowe), w tym kompleksowych procedur. Przykładowo, po przeprowadzonej ankiecie oceniającej pracę dziekanatu nie poinformowano pracowników tej jednostki o wynikach oceny. Brakuje

też rozwiązań dotyczących oceny aktywności naukowej kadry, a samodzielność prac dyplomowych studentów nie jest sprawdzana systemem antyplagiatowym. Z podanego opisu wynika, że nie podjęto prób zarządzania procesowego na uczelni i wydziale (PKA, 2016a). Sama uczelnia nie posiada obecnie strony internetowej.

3.5. Próba identyfikacji procesów w Polsko-Japońskiej Wyższej Szkole Technik Komputerowych w Warszawie przeprowadzona w ramach projektu „Kaizen”

W latach 2012–2014 w Polsko-Japońskiej Wyższej Szkole Technik Komputerowych w Warszawie (uczelnia ta po uzyskaniu kolejnych uprawnień do nadawania stopnia naukowego doktora w 2015 roku zmieniła nazwę na: Polsko-Japońska Akademia Technik Komputerowych) przeprowadzono wiele prac mających na celu podniesienie jakości szeroko rozumianego procesu dydaktycznego w ramach projektu zatytułowanego „Kaizen – japońska jakość w Polsko-Japońskiej Wyższej Szkole Technik Komputerowych”, realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet IV, Działanie 4.1, Poddziałanie 4.1.1, czyli Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni.

Podjęto między innymi próbę zidentyfikowania najważniejszych elementów procesu dydaktycznego uczelni. Warto w tym miejscu podkreślić, że o ile same procesy udało się wyodrębnić (do procesów głównych zaliczono monitoring programu studiów, zarządzanie kadrami dydaktyczną, zarządzanie zasobami do nauki oraz organizację systemu oceniania studentów, a do procesów pomocniczych organizację planu zajęć, zarządzanie środkami wsparcia dla studentów oraz zarządzanie systemami informacyjnymi i komunikacją z interesariuszami [zob. np. Cieciora, 2015; 2016], to udało się jedynie przedstawić je w formie opisowej i, w niektórych wypadkach, graficznej w uczelnianej *Księdze Jakości* (PJATK, 2014).

Dość szczegółowe wskaźniki liczbowe opracowano jedynie dla procedury zarządzania kadrami dydaktyczną. Jeśli chodzi o pozostałe procesy, to uznano, że wprowadzenie systemu wskaźników mierzących ich stopień efektywności byłoby korzystne – przykładowo pozwoliłoby na optymalny (nieuznaniowy) podział pracy pomiędzy pracowników administracyjnych, skorelowanie liczby potrzebnych pracowników na danych stanowiskach pracy ze stopniem natężenia wymagań interesariuszy w określonych okresach (np. zatrudnianie takiej liczby pracowników w dziekanacie w weekendy, która zapewniałaby taki sam – określony minutowo, jak najkrótszy – czas obsługi studentów jak podczas dni roboczych), mierzenie stopnia zadowolenia studentów i pracowników z planu zajęć czy używanego sprzętu. Wprowadzenie jednak tak daleko idących zmian przekraczało możliwości organizacyjne prac projektowych i pozostało w sferze rekomendacji na przyszłość.

4. Dyskusja i wnioski

Wymogi ilościowe zawarte w ogólnych przepisach regulujących działalność szkół wyższych w Polsce są w większości sformułowane na poziomie makro i określają niezbędne liczby „wejść” (np. struktury minimum kadrowego czy uprawnień do nadawania stopnia naukowego doktora) i „wyjść” (np. liczby punktów ECTS czy semestrów studiów). Do wyjątków przybliżających sferę regulacji prawnej do zarządzania procesowego, czyli przepi-

sów zawierających odnośniki do samych pojęć ‘procesy’ czy ‘monitorowanie procesów’, można zaliczyć wymogi dotyczące oceny funkcjonowania i doskonalenia wewnętrznego systemu zapewnienia jakości kształcenia uczelni przedstawione przez PKA. Sformułowane są w nich oczekiwania wobec uczelni dotyczące skonstruowania systemu, w którym byłoby zidentyfikowane, mierzone oraz doskonalone kluczowe procesy, wśród nich przede wszystkim: tworzenie i doskonalenie programów nauczania oraz efektów kształcenia, przy znaczącym udziale pracodawców, rekrutacja i kształcenie studentów, monitorowanie losów absolwentów, zarządzanie zasobami ludzkimi uczelni, zarządzanie zasobami materialnymi uczelni oraz zarządzanie informacją dotyczącą jakości procesu kształcenia. PKA nie przedstawia jednakże żadnego obowiązującego wzorca tego typu systemu, oczekując od uczelni stworzenia własnych, autorskich rozwiązań. Z wybranych analizowanych raportów oceny instytucjonalnej jednostek przeprowadzonych w 2016 roku wynika, że zdaniem ekspertów PKA część uczelni wypracowała już takie systemy i zidentyfikowała przebiegające na nich procesy; ani jednak z raportów PKA, ani z opisów przedstawionych na uczelnianych stronach internetowych nie można uzyskać informacji na temat istnienia i stosowania wskaźników i mierników poszczególnych procesów. Można z tego wysnuć wniosek, iż opracowanie i wdrożenie tej części zarządzania procesowego nie jest zadaniem łatwym i w związku z tym stosowanym powszechnie na uczelniach w Polsce. Potwierdzają to doświadczenia z prac przeprowadzonych w ramach projektu „Kaizen” w PJATK, podczas których udało się zidentyfikować i opisać procesy główne i pomocnicze, jednak nie zdołano opracować systemu pomiaru ich efektywności.

5. Podsumowanie

Wdrażanie podejścia procesowego w organizacjach nie jest zadaniem łatwym, wiąże się bowiem z koniecznością wykonania szeregu działań mających na celu usystematyzowanie pracy we wszystkich jednostkach. Do jednych z trudniejszych wyzwań należy zaliczyć zdefiniowanie i stosowanie różnego rodzaju mierników i wskaźników ilościowych procesów, w środowisku biznesu najczęściej nazywanych KPI, czyli kluczowymi wskaźnikami efektywności. Prawidłowe stosowanie owych narzędzi może przynieść wiele korzyści organizacji, w tym przede wszystkim dostarczyć obiektywnych i zrozumiałych informacji na temat skuteczności działań wykonywanych przez wszystkich pracowników. W środowisku szkół wyższych w Polsce podejmowane są kroki mające na celu wdrażanie podejścia procesowego; wymogi PKA zawierają sformułowania dotyczące mierzenia i oceny procesów systemu zapewniania jakości kształcenia. Instytucje nadzorujące działalność uczelni w Polsce, czyli Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Polska Komisja Akredytacyjna, nie przedstawiły jednak wzorców takich mierników i wskaźników, pozostawiając budowę systemów zapewniania jakości w gestii samych uczelni, które, jak wynika z analiz ich stron internetowych oraz dotyczących ich raportów PKA, dość powoli wdrażają podejście procesowe, zatrzymując się co najwyżej na samej identyfikacji procesów, bez określenia szczegółowych mierników efektywności w skali mikro. Odgórne regulacje prawne zawierają pewne wymogi ilościowe stawiane uczelniom, są to jednak w większości przypadków wskaźniki na poziomie makro, takie jak: proporcje pracowników i studentów, liczba punktów ECTS

czy semestrów praktyk. Uczelnie nie odczuwają zatem odgórnego nacisku na definiowanie mierników na podobieństwo biznesowych KPI. Co więcej, jakiegokolwiek czynności mające na celu mierzenie efektywności działalności uczelni (nawet na poziomie makro, takie jak mierzenie nakładów i efektów działalności uczelni) zazwyczaj nie spotykają się z przychylnym nastawieniem dość tradycyjnie zorientowanego środowiska akademickiego. W związku z tym można wyciągnąć wniosek – stanowiący odpowiedź na postawione we wstępie pytanie badawcze dotyczące wpływu wymogów interesariuszy na rozwój wdrażania mierników i wskaźników efektywności procesu dydaktycznego na uczelniach w Polsce – iż obecnie uczelnie nie są stymulowane do konstruowania systemów zarządzania jakością opartych na precyzyjnym mierzeniu efektywności procesów; systemy tego typu zaczynają być wprowadzane, następuje to jednak dość powoli. Można też jednocześnie założyć, że w przyszłości narzędzia takie jak mierniki i wskaźniki efektywności procesu dydaktycznego będą w coraz większym stopniu stosowane także w szkołach wyższych. Uczelnie bowiem, działając w warunkach konkurencji rynkowej, niejako zmuszone są do wdrażania rozwiązań stosowanych w biznesie, rozwiązania procesowe zaś, w tym przejrzyste systemy KPI – pod warunkiem, że są poprawnie skonstruowane – uznawane są za wartościowe narzędzie służące poprawie efektywności pracy i budowie pro jakościowej kultury organizacyjnej.

Niniejsze opracowanie może stanowić materiał do dyskusji dotyczącej celowości i sposobów wdrażania zarządzania procesowego na uczelniach w Polsce; przedstawia wybrane wyzwania związane z wprowadzaniem wskaźników i mierników procesów w środowisku akademickim. Do jego ograniczeń należy zaliczyć brak analizy dokumentów wewnętrznych uczelni dotyczących zarządzania procesami. Za ważny kierunek dalszych badań należałoby też uznać – poza wspomnianą wyżej problematyką – analizę rozwiązań z zakresu zarządzania procesowego stosowanych na wiodących uczelniach zagranicznych.

Bibliografia

- Cieciora, M. (2015). *Zarządzanie jakością procesu dydaktycznego w szkole wyższej. Kaizen – japońska jakość w Polsko-Japońskiej Akademii Technik Komputerowych*. Warszawa: Wydawnictwo PJATK. ISBN 9788363103750.
- Cieciora, M. (2016). Zarządzanie procesami na polskich uczelniach wyższych – studium przypadku. W: E. Weiss, A. Bitkowska (red.). (2016). *Metody i koncepcje podejścia procesowego w zarządzaniu*. Warszawa: Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania. ISBN 9788394002527.
- Grycuk, A. (2010). Kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) jako narzędzie doskonalenia efektywności operacyjnej firm produkcyjnych zorientowanych na lean. *Przegląd Organizacji*, 2, 28–31.
- Pietrzak, P. (2016). *Efektywność funkcjonowania publicznych szkół wyższych w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW. ISBN 9788375837261
- PJATK. (2014). *Księga Jakości*. Materiały wewnętrzne. Warszawa: Polsko-Japońska Akademia Technik Komputerowych.
- PKA. (2016a). *Raport z wizytacji (ocena instytucjonalna) na Wydziale Grafiki i Informatyki Śląskiej Wyższej Szkoły Informatyczno-Medycznej w Chorzowie w dniach 23–25 kwietnia 2015 r.* [online, dostęp: 2017-05-04]. Dostępny w Internecie: http://www.pka.edu.pl/raporty/2016/02/16/SWSI-M_w_Chorzowie-inst..pdf.
- PKA. (2016b). *Raport z wizytacji (ocena instytucjonalna) na Wydziale Informatyki i Zarządzania Politechniki Wrocławskiej dokonanej w dniach 7–9 czerwca 2016 r.* [online, dostęp: 2017-05-04]. Dostępny w Internecie: http://www.pka.edu.pl/raporty/2016/11/08/P.Wroclawska-WliZ_OI.pdf.

- PKA. (2016c). *Raport z wizytacji (ocena instytucjonalna) na Wydziale Zarządzania Wyższej Szkoły Ekologii i Zarządzania w Warszawie dokonanej w dniach 21–23 marca 2016 r.* [online, dostęp: 2017-05-04]. Dostępny w Internecie: http://www.pka.edu.pl/raporty/2016/10/26/WSEiZ_Warszawa_WZ-OI.pdf.
- PKA. (2017a). *Wzory i procedury. Raport samooceny. Ocena instytucjonalna* [online, dostęp: 2017-03-30]. Dostępny w Internecie: <http://www.pka.edu.pl/wzory-i-procedury/#instytucjonalna>.
- PKA. (2017b). *Wzory i procedury. Raport samooceny. Ocena programowa. (Profil ogólnoakademicki)* [online, dostęp: 2017-03-30]. Dostępny w Internecie: <http://www.pka.edu.pl/wzory-i-procedury/>.
- Wydział Informatyki i Zarządzania Politechniki Wrocławskiej (2017). *Księga procesów* [online, dostęp: 2017-05-04]. Dostępny w Internecie: <http://wiz.pwr.edu.pl/o-wydziale/wydzialowy-system-zapewnienia-jakosci-ksztalcenia/ksiega-procesow>.
- Wyższa Szkoła Ekologii i Zarządzania w Warszawie (2017). *O Uczelni* [online, dostęp: 2017-05-04]. Dostępny w Internecie: <http://www.wseiz.pl/pl/uczelnia>.

An analysis of the requirements of external stakeholders and their impact on the introduction of process measures and indicators in institutions of higher education in Poland—selected issues

Abstract: Tools of process management, which is considered one of the most modern management approaches, include *Key Performance Indicators* (KPIs), i.e. various indicators that measure performance. The research question concerns the external influences which affect the decision to implement such solutions in higher education institutions in Poland, which, in the context of market competition, are increasingly choosing solutions used in the business environment. In order to find an answer to this question, formal regulations of the Ministry of Science and Higher Education, as well as reports of school inspections of the Polish Accreditation Commission and information

from the university websites were examined. The conclusion which can be drawn as a result is that the quantitative requirements of external stakeholders such as the Ministry of Science and Higher Education and the Polish Accreditation Commission are rather of a macro type and do not contain any guidance on how to measure individual processes. Schools are not, therefore, significantly stimulated to build quality management systems for the didactic process based on the precise measurement of process efficiency. It should be emphasised here, though, that the introduction of such systems has begun to take place, but is proceeding quite slowly.

Key words: KPI, quality of didactic process, Polish institutions of higher education, measuring efficiency

TURYSTYKA I REKREACJA

Zielone Szlaki Greenways jako czynnik rozwoju turystyki w Polsce na przykładzie Szlaku Odry

Krzysztof Sala

Uniwersytet Pedagogiczny im.
Komisji Edukacji Narodowej
w Krakowie
Instytut Politologii

Abstrakt: Celem niniejszej publikacji było przedstawienie pomysłu tworzenia Zielonych Szlaków Greenways jako czynnika pobudzającego i rozwijającego turystykę. W pracy dokonano prezentacji idei i głównych przesłanek Zielonych Szlaków Greenways. Ukazano ich znaczenie; opisano korzenie i rozwój Zielonych Szlaków Greenways na świecie, w Europie i w Polsce. Analizie poddano jeden z przykładów Zielonych Szlaków Greenways zlokalizowanych w Polsce – Szlak Odry. Wskazano pozytywny wpływ Szlaku Odry na rozwój turystyki w wybranych, mniejszych miejscowościach leżących na tym szlaku. Przywołano najważniejsze osiągnięcia i sukcesy w tej dziedzinie. Tezę postawioną w pracy było założenie, że Zielone Szlaki Greenways mogą stanowić istotny czynnik pobudzający rozwój turystyki, zwłaszcza w skali regionalnej. Dotyczy to w szczególności miejsc i miejscowości położonych na obszarach o mniejszym potencjale turystycznym. Artykuł powstał przy wykorzystaniu zwartych materiałów książkowych, czasopism, jak również informacji netograficznych i kontaktów osobistych z koordynatorami Zielonych Szlaków Greenways. Metoda badawcza zastosowana w publikacji to krytyka piśmiennicza i wywiad telefoniczny. Wyniki badań potwierdzają postawioną tezę, że Zielone Szlaki Greenways pozytywnie wpływają na sytuację i rozwój turystyki.

Słowa kluczowe: ekoturystyka, rozwój, turystyka zrównoważona, Szlak Odry, Zielone Szlaki Greenways

1. Wprowadzenie

Turystyka stanowi wyjątkowe zjawisko ostatnich dziesięcioleci. Nieustannie zwiększa się liczba podróży turystycznych i osób w nich uczestniczących. Spośród wielu istniejących na świecie rodzajów turystyki na uwagę zasługują te, które wpisują się w zasady rozwoju zrównoważonego. Ekoturystyka czy turystyka zrównoważona to taki rodzaj aktywności, który przyczynia się do poszanowania środowiska naturalnego poprzez zwiększanie świadomości ekologicznej uczestników. Zielone Szlaki Greenways w pełni odpowiadają powyższym założeniom.

Celem publikacji było przedstawienie koncepcji Zielonych Szlaków Greenways jako czynnika pobudzającego i rozwijającego turystykę – motywatora rozwoju turystyki. Praca pre-

Korespondencja:
Krzysztof Sala
Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN
w Krakowie
Instytut Politologii
ul. Podchorążych 2
30-084 Kraków, Poland
Tel. +48 12 662 62 13
E-mail: Krzysztofsal@onet.pl

zentuje kluczowe założenia i waloryzację Zielonych Szlaków Greenways. Opisano w niej korzenie i rozwój tego zjawiska na świecie i w Polsce. Szczegółowej analizie poddano jeden z Zielonych Szlaków Greenways w Polsce – Szlak Odry. Ukazano jego wpływ na rozwój turystyki w wybranych, mniejszych miejscowościach leżących na szlaku. Przywołano najważniejsze dokonania i sukcesy wynikające z jego funkcjonowania. Tezą postawioną w pracy jest założenie, że Zielone Szlaki Greenways mogą stanowić ważny element aktywizujący rozwój turystyki. Dotyczy to także obszarów o mniejszym potencjale turystycznym.

Artykuł przygotowano, opierając się na analizie publikacji książkowych, artykułów, które ukazały się w czasopismach, jak również informacji netograficznych i materiałów uzyskanych w wyniku kontaktów osobistych autora z koordynatorami Zielonych Szlaków Greenways. Metodą badawczą była krytyka piśmiennicza i wywiad telefoniczny. Wyniki badań pozytywnie zweryfikowały postawioną tezę.

2. Idea i założenia Zielonych Szlaków Greenways

Zielone Szlaki Greenways to idea wpisująca się w popularne współcześnie założenia turystyki zrównoważonej. Jej głównym celem jest odpowiedzialna aktywność, która promuje zdrowy styl życia, poznawanie nowych kultur, jednocześnie nie stanowiąc zagrożenia dla stanu środowiska naturalnego (Zaręba, 2006). Zielone Szlaki Greenways to wielofunkcyjne trasy turystyczne, które są przeznaczone dla turysty niezmotoryzowanego, szukającego doznań w podróży wzdłuż naturalnych korytarzy, historycznych tras handlowych, biegów rzek czy tras kolejowych (Blázquez, Sarrión, 2014).

Oprócz promowania postaw ekologicznych i prozdrowotnych przyczyniają się do ożywiania gospodarek lokalnych. Pobudzają rozwój turystyki w miejscach łatwo rozpoznawalnych i popularnych. Jednak ich szczególna rola jest związana z odkrywaniem i rozwijaniem miejsc i miejscowości mało znanych, które często posiadają bogate walory naturalne i antropogeniczne. Greenways odpowiadają zarówno na potrzeby mieszkańców, jak i turystów. Mieszkańcom dają często możliwość zarobku z turystyki, dla turystów stanowią cenny pomysł na nową eskapadę turystyczną. Główne założenia Zielonych Szlaków Greenways to:

1. Wspieranie i aktywizacja społeczności lokalnych – rozwój lokalnej przedsiębiorczości, tworzenie nowych miejsc pracy i dodatkowych źródeł dochodów, odtwarzanie oraz ochrona tradycyjnych zawodów.
2. Ochrona przyrody, dziedzictwa kulturowego i zachowanie krajobrazu.
3. Korzystanie z lokalnych zasobów – bazy noclegowej i gastronomicznej, usług turystycznych i przewodnickich oraz lokalnych produktów.
4. Współpraca pomiędzy krajami, regionami, miastami, miejscowościami oraz ich mieszkańcami.
5. Pomoc społecznościom lokalnym w odkrywaniu i wzmacnianiu tożsamości kulturowej i społecznej, poprawa warunków i jakości życia.
6. Dostarczanie informacji i umożliwianie turystom dogłębniejszego poznania regionu, jego problematyki, lokalnych inicjatyw, działań, organizacji etc.
7. Promowanie niezmotoryzowanych form transportu oraz przyjaznych dla środowiska form turystyki, rekreacji i sportu.

8. Stwarzanie poruszającym się po mieście możliwości korzystania z bardziej zrównoważonych form transportu – poruszania się po mieście pieszo, rowerem lub korzystania z transportu publicznego zamiast używania własnego samochodu.

9. Zachęcanie ludzi do ruchu, poprawa zdrowia i bezpieczeństwa w podróży, promowanie aktywnego wypoczynku.

Do najważniejszych inicjatyw rozwijających się w ramach Zielonych Szlaków Greenways możemy zaliczyć (Fedas, Florys, 2010):

- ekomuzea – sieć rozproszonych w terenie obiektów, które obrazują wartości przyrodnicze i kulturowe danego regionu oraz dokonania jego mieszkańców;
- produkty lokalne – to z reguły specyficzne lokalne potrawy, produkty gastronomiczne, opowiastki i pamiątki, które decydują o unikalności wizerunku danego regionu (Davis, 1999);
- certyfikaty „przyjazny rowerom” – przyznawane obiektom turystycznym, usługowym i użyteczności publicznej, które wspierają turystykę rowerową poprzez oferowanie bezpiecznych stojaków rowerowych, rowerowych zestawów naprawczych i pierwszej pomocy czy też informacji przydatnych turystyce rowerowej;
- certyfikaty „czysta turystyka” – przyznawane obiektom hotelarskim, które poprzez wdrożenie zasad oszczędności i rozwiązań przyjaznych środowisku pragną obniżyć koszty eksploatacji, podnieść jakość oferowanych usług i swoją konkurencyjność na rynku;
- *questing* – polega na tworzeniu nieoznakowanych szlaków w terenie, którymi można wędrować, rozwiązując zagadki zawarte w wierszowanych wskazówkach. Na końcu trasy znajduje się skrzyneczka wraz z pieczętką, której odbicie potwierdza pokonanie całej trasy. *Questy* są ciekawą formą zwiedzania miejsc zwłaszcza o niższej waloryzacji turystycznej (Clark, Glazer, 2004).

Greenways w Europie Środkowo-Wschodniej rozumiane są jako szlaki dziedzictwa przyrodniczo-kulturowego, tworzone wzdłuż rzek, tradycyjnych, historycznych tras handlowych, naturalnych korytarzy przyrodniczych i tras kolei. Są to szlaki rowerowe, piesze, konne, wodne i innego typu służące niezmotoryzowanym formom transportu i podróżowania. Ich tworzenie ma na celu: wspieranie rozwoju turystyki przyjaznej dla środowiska (zwłaszcza ekoturystyki i turystyki dziedzictwa), promocję zdrowego i aktywnego stylu życia i podróżowania oraz ożywianie gospodarki lokalnej przy poszanowaniu wartości przyrodniczych, kulturowych i krajobrazowych. Zielone szlaki tworzą ramy dla realizacji lokalnych inicjatyw społecznych i projektów związanych z ochroną przyrody i krajobrazu, zachowaniem dziedzictwa kulturowego, turystyką przyjazną dla środowiska i zrównoważonym transportem. Odpowiadają na potrzeby zarówno mieszkańców, jak i zwiedzających oraz wnoszą pozytywny wkład w ożywianie lokalnej gospodarki.

3. Korzenie i początki Zielonych Szlaków Greenways na świecie i w Polsce

Ojczyzną ruchu Greenways są Stany Zjednoczone. Samo pojęcie „Greenways” pojawiło się tam po raz pierwszy w latach 50. XX wieku. Oznaczało tworzenie ścieżek rekreacyjnych (pieszych i rowerowych) służących promocji aktywnego stylu życia, głównie na terenach miejskich. Chodziło o propagowanie idei przemieszczania się bez wykorzystywania transportu motorowego, mającego szkodliwy wpływ na środowisko naturalne (Zaręba [red.], 2007).

Pod koniec lat 80. XX wieku dzięki wspólnej inicjatywie prezydenckiej Komisji do spraw Rekreacji oraz aktywności National Geographic Society udało się zrealizować sieć szlaków Greenways w całej Ameryce. Współcześnie w USA istnieje ponad 20 tysięcy kilometrów zielonych szlaków. Działają setki organizacji pozarządowych zajmujących się rozwojem idei Greenways na szczeblu krajowym, stanowym, powiatowym i lokalnym.

W krajach Europy Zachodniej pomysł na Greenways został zaszczerpiony z końcem lat 80. i w latach 90. Podobnie jak w USA, Greenways w krajach Unii Europejskiej są rozumiane jako ekologiczne korytarze turystyczne, rekreacyjne i komunikacyjne tworzone dla niemotoryzowanych form transportu. Co istotne, ścieżki biegną wzdłuż dawnych, historycznych szlaków, naturalnych korytarzy ekologicznych lub opuszczonych i nieużytkowanych linii komunikacyjnych (np. dawnych trakcji kolejowych). Ich celem jest promocja aktywnego stylu życia, poprawa zdrowia, ochrona środowiska naturalnego, zmniejszanie zanieczyszczeń powodowanych przez motoryzację oraz tworzenie bezpiecznych tras dojazdu lub dojścia do pracy i szkoły (European Greenways Association, 2000).

W 1997 roku w Namur w Belgii powstało Europejskie Stowarzyszenie na rzecz Greenways (European Greenways Association – EGWA), które skupia dziś narodowe organizacje i instytucje zajmujące się tworzeniem i promocją zielonych szlaków. Najbardziej aktywni są partnerzy z Belgii, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii, Francji, Irlandii oraz Republiki Czeskiej.

W Europie Środkowo-Wschodniej Greenways zostało zainicjowane na terenie Republiki Czeskiej w 1990 roku. Czesi przy pomocy Amerykanów przeszczepili na grunt środkowo-europejski świetnie rozwijającą się w USA koncepcję Greenways. Pierwszą inicjatywą była trasa łącząca Wiedeń z Pragą (Praga–Wiedeń Greenways). W roku 1998 zarządzanie programem przejęła czeska Fundacja Partnerstwo dla Środowiska – Nadace Partnerství z Brna, wzbogacając go o aspekty środowiskowe i społeczne.

W Polsce pierwsze szlaki w ramach Greenways pojawiły się w 2001 roku za sprawą krakowskiej Fundacji Partnerstwo dla Środowiska (Zaręba [red.], 2008). Najważniejsze z nich zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1. Zielone Szlaki Greenways w Polsce
(Table 1. Greenways in Poland)

Nazwa szlaku (Name of the trail)	Rok powstania (Year of creation)	Długość (Length)	Oznaczenie kolorystyczne (Colour coding)	Lokalizacja (Location)
Bursztynowy Szlak Greenways	2002	1000 km	pomarańczowy	– Polska – Słowacja – Węgry
Szlak Odry	2005	1064 km	niebieski	Polska, województwa: – śląskie – opolskie – dolnośląskie – lubuskie
Podlaski Szlak Bociani	2002	413 km	czerwony	Polska, województwo podlaskie
Kraków – Morawy – Wiedeń	2003	780 km	zielony	– Polska – Czechy – Austria

Nazwa szlaku (Name of the trail)	Rok powstania (Year of creation)	Długość (Length)	Oznaczenie kolorystyczne (Colour coding)	Lokalizacja (Location)
Szlak Dobrego Wo- jaka Szwejka	2004	200 km (w Polsce)	żółto-czarny	– Polska – Ukraina – Słowacja – Czechy – Austria – Węgry
Greenway Naszyjnik Północy	2004	870 km	zielony	Polska, województwa: – zachodniopomorskie – kujawsko-pomorskie – wielkopolskie – pomorskie
Zielony Rower – Greenway Karpaty Wschodnie	2003	900 km	zielony	– Polska – Słowacja – Ukraina
Greenway – Dzie- dzictwo Wschodu	2018 (plano- wany)	1000 km	zielony	Polska, województwo lubelskie

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Historia GWs*, 2007.

Przebieg Zielonych Szlaków Greenways w Polsce przedstawia rysunek 1.



Rysunek 1. Zielone Szlaki Greenways w Polsce
(Figure 1. Greenways in Poland)

Źródło: Seweryn, 2009.

W Polsce bardzo ważnym efektem działań związanych z utworzeniem Zielonych Szlaków Greenways jest rozwój lokalnej przedsiębiorczości oraz zwiększenie świadomości ekologicznej zarówno lokalnych mieszkańców, jak i turystów. Obie grupy pod wpływem większego zainteresowania regionem zaczynają uczestniczyć w działaniach mających na celu ochronę i promocję tamtejszych bogactw naturalnych oraz walorów przyrodniczych. Bardzo dużym wsparciem w tych działaniach są lokalni liderzy (gospodarstwa agroturystyczne, organizacje pozarządowe, szkoły) i lokalne biura turystyczne, które poprzez zróżnicowane oferty turystyczne zachęcają indywidualnych turystów jak i grupy zorganizowane do odwiedzenia regionu.

W 2000 roku w regionie Europy Środkowo-Wschodniej powstał Program Greenways (CEG – Central & Eastern European Greenways) jako pozarządowa inicjatywa międzynarodowego stowarzyszenia Environmental Partnership Association działającego w Polsce, Republice Czeskiej, na Słowacji, Węgrzech, w Rumunii i Bułgarii. Założenia Greenways są także podejmowane przez organizacje z innych krajów regionu Europy Środkowo-Wschodniej, w szczególności z Austrii, Niemiec, Białorusi, Ukrainy, Serbii, Czarnogóry, Bośni i Hercegowiny, Słowenii i Macedonii. W 2006 roku partnerzy Programu Greenways podpisali Deklarację Greenways z Sopron, a dziesięć lat później Deklarację Greenways z Wiednia.

4. Szlak Odry jako czynnik rozwoju turystyki

Szlak Odry należy do najciekawszych Zielonych Szlaków Greenways położonych na terytorium Polski. To ponadregionalny szlak turystyczny biegnący doliną Odry od miejsca, w którym wpływa na terytorium Polski z Czech, aż do ujścia Warty (Hołubowska [red.], 2008).

Szlak został powołany do życia w roku 2005 z inicjatywy Fundacji Ekologicznej „Zielona Akcja” z Legnicy. Początkowo łączył jedynie Wrocław z Głogowem, następnie uległ przedłużeniu. Obecnie ma długość 1064 km i biegnie przez cztery województwa:

- śląskie,
- opolskie,
- dolnośląskie,
- lubuskie.

Dokładny przebieg szlaku to: Chałupki – Racibórz – Kędzierzyn-Koźle – Zdziessowice – Krapkowice – Opole – Brzeg – Oława – Wrocław – Brzeg Dolny – Lubiąż – Prochowice – Ścinawa – Głogów – Bytom Odrzański – Nowa Sól – Bojadła – Krosno Odrzańskie – Kłopot – Słubice – Kostrzyn nad Odrą. Fragment przebiegu szlaku ukazuje rysunek 2. W terenie oznaczony jest niebieskimi znakami i wyznaczony na odcinku od Oławy przez Wrocław do Kostrzyna. W końcowym odcinku przebiega wzdłuż granicy z Niemcami.

Główną oś szlaku tworzy tzw. Rowerowy Szlak Odry (zob. Urząd Miejski Wrocławia, 2013). Wyznaczono go po obu stronach rzeki. Co kilkanaście kilometrów znajdują się tablice informacyjne i mapy pokazujące najciekawsze atrakcje turystyczne okolicy. Za Kostrzynem rozpoczyna się szlak „Zielona Odra”, który prowadzi wzdłuż rzeki do Szczecina. Wspólnie ze szlakiem „Zielona Odra” i Międzynarodowym szlakiem rowerowym R-66 wokół Zalewu Szczecińskiego tworzą jedną trasę rowerową, którą można dojechać od czeskiego odcinka Odry do odcinka ujściowego do Bałtyku.



Rysunek 2. Fragment przebiegu Rowerowego Szlaku Odry
(Figure 2. The part of Odra Bike Track)

Źródło: Rowerowy Szlak Odry, 2005.

Szlak Odry to sieć ścieżek rowerowych, szlaków wodnych, tras pieszych i edukacyjnych, które prowadzą przez malownicze zakątki doliny Odry. Głównym celem utworzenia szlaku było ukazanie turystom specyfiki przyrody obszarów nadrzecznych oraz mozaiki kulturowej wzdłuż rzeki. Największymi atutami szlaku są liczne walory, takie jak: starorzecza, łąki zalewowe (Łęgi Odrzańskie), siedliska ptaków, atrakcje turystyczne związane z historią tych terenów oraz malownicze krajobrazy. Uruchomienie szlaku zainspirowało mieszkańców do podjęcia działań łączących się z ekoturystyką, edukacją ekologiczną, społeczną ochroną przyrody, lokalnymi produktami i dziedzictwem kulturowym (ekomuzea). Koordynatorem Szlaku Odry jest Fundacja Partnerstwo Doliny Środkowej Odry.

Szlak stanowi przykład, w jaki sposób inicjatywa typu Greenways może przynieść korzyści zarówno środowisku naturalnemu, jak i rozwojowi społeczności lokalnych. Na terenie Szlaku Odry wciąż powstają między innymi przyrodnicze ścieżki edukacyjne czy ekomuzea. Szczególna rola Szlaku Odry polega na popularyzacji i rozwoju mało znanych, a ważnych pod względem naturalnym i kulturowym miejscowości i zakątków. Szlak Odry przyczynił się do rozwoju turystycznego mało znanych miejscowości, takich jak na przykład:

- Lubiąż,
- Dziewin,
- Rudna,

- Tarchalice,
- Wietszyce.

Lubiąż to niewielka miejscowość położona przy przeprawie przez Odrę, około 50 km od Wrocławia. Może się ona poszczycić lokalizacją drugiego co do wielkości na świecie kompleksu klasztornego z 1163 roku¹. Pocysterski obiekt należy do najcenniejszych zabytków sakralnych w Polsce. Pomimo tego wiedza na jego temat, jak i o całej miejscowości przez wiele lat była bardzo skromna. Dzięki funkcjonowaniu Szlaku Odry popularność Lubiąża wśród turystów znacznie wzrosła. Do jego najważniejszych atrakcji turystycznych możemy zaliczyć:

- ekomuzeum cysterskie – muzeum rozproszone, w którego skład wchodzi cenne zabytki miejscowości (m.in. klasztor, kościół parafialny, drewniany wiatrak, zagroda łużycka) oraz obiekty i obszary przyrodnicze (np. Lasek św. Jadwigi);
- *questing* („W cieniu klasztornych wież”) – możliwość odbycia wędrowki poznawczej po klasztorze;
- lokalne produkty gastronomiczne (grzaniec cysterski, „micha mnicha”);
- rezerwat przyrodniczy „Odrzyska”;
- ścieżka edukacyjna prowadząca po największych atrakcjach przyrodniczych i kulturowych gminy;
- imprezy cykliczne (festyn lokalny, obłężenie klasztoru, Slot Art Festival, Tunnel Electricity, Wratislavia Cantans).

Liczba turystów odwiedzających corocznie Lubiąż, szacowana przez Stowarzyszenie Lubiąż, wynosi obecnie około 20 tysięcy. Wzrostowi ruchu turystycznego towarzyszy rozwój bazy noclegowej i gastronomicznej. Funkcje koordynatora działań turystycznych pełni Stowarzyszenie Lubiąż. Oprócz dotychczasowych dokonań stara się ono również w dalszym ciągu rozwijać produkt turystyczny Lubiąża poprzez nowe inwestycje.

Szlak Odry przyczynił się też do rozwoju turystyki w Dziewinie. Ta mała i prawie zupełnie nieznaną miejscowość posiada na swoim terenie największy na Śląsku dwór renesansowy z XVI wieku z parkiem angielskim, a także gotycki kościół z XIV wieku. Dziewin, dawna osada rybacka z 1218 roku, jest otoczony cennymi lasami łągowymi.

We wsi powstała w 2007 roku Inicjatywa Ekomuzealna Wieś Rybacka w Dziewinie. Ten interesujący projekt odwołuje się do tutejszych bogatych tradycji rybactwa śródlądowego i zwyczajów okolicznych mieszkańców. Specyfika tego miejsca jest przedstawiana za pomocą rzeźb, obrazów i innych dzieł sztuki. Realizowany w miejscowości *quest* „Rzeźbiony Dziewin” ma przybliżyć bogate lokalne tradycje rzeźbiarsko-malarskie, które przyciągają artystów z całej Polski. Miejscowość szczyci się również jedną z nielicznych na Dolnym Śląsku galerii wiejskich. Dziewin może się pochwalić kilkoma lokalnymi produktami gastronomicznymi: pączki Napoleona, buła Eugenii i piróg. Ponadto w ofercie turystycznej można znaleźć:

- festyn „Dni Dziewina”,
- plener artystyczny „Dziewin – Dolnośląski Kazimierz Dolny nad Odrą”,
- kilka ścieżek edukacyjnych,
- rajdy rowerowe,

¹ Największym kompleksem klasztornym na świecie jest Escorial w Hiszpanii.

- naukę wędkowania,
- wizyty seminaryjne,
- warsztaty dla dzieci.

Nad całością aktywności pieczę sprawuje Stowarzyszenie Aktywnej Dziewiny. Rozwój turystyki na bazie Szlaku Odry zaowocował też rozwojem bazy agroturystycznej i gastronomicznej w Dziewinie i najbliższej okolicy.

Rudna to następna mała miejscowość, która również sporo zyskała dzięki Szlakowi Odry. Ta mało znana w Polsce gmina wiejska, kojarząca się głównie z kopalnią miedzi, ma bogate korzenie sięgające XIII wieku. W średniowieczu słynęła z największych w okolicy targów bydła. Lokalizacja na ważnym szlaku kolejowym przyczyniła się do rozwoju miasta. W wyniku zniszczeń wojennych Rudna straciła jednak prawa miejskie w 1945 roku. Pomimo sporych szkód posiada liczne zabytki (Rudna – atrakcje turystyczne, 2007):

- zespół miejski,
- kościół parafialny pw. Trójcy Świętej,
- kościół pw. św. Katarzyny,
- ratusz z XVIII wieku.

Realizowany w ramach Szlaku Odry *quest* „Ulicami historycznej Rudnej” oraz inne inicjatywy turystyczne przyczyniły się do wzrostu świadomości turystycznej tej niedocenianej wcześniej miejscowości.

Tarchalice stanowią kolejny przykład niewykorzystanego wcześniej w pełni potencjału turystycznego. W tej małej wiosce znajdował się jeden z największych starożytnych ośrodków metalurgii żelaza w Europie. Ślady istniejącej w tym miejscu osady hutników celtyckich i osadników związanych z kulturą przeworską, a także pozostałości niecałej setki dymarek i duże ilości żużli rozrzuconych po okolicy datuje się na II–III wiek n.e. W ramach Szlaku Odry w miejscowości powstało w 2005 roku Ekomuzeum Dymarki, które prezentuje walory przyrodnicze i archeologiczne. We wsi organizowana jest cykliczna impreza „Żelazna Wieś – Piknik Archeologiczny”. Przypomina ona słynne Dymarki Świętokrzyskie. Turyści mają możliwość podziwiać budowę replik glinianych pieców, wyrobów garncarskich oraz prezentacje procesu wytopu żelaza. Ponadto w skład oferty turystycznej wchodzi:

- ścieżki przyrodnicze i archeologiczne,
- wiosenny rajd rowerowy,
- spływ kajakowy,
- biesiady przy ognisku w Tarchalicach i w Dębnie,
- lekcje o przyrodzie w Centrum Edukacji Ekologicznej,
- lekcje muzealne z udziałem archeologów,
- szkolenia i warsztaty w Centrum Edukacji Archeologicznej,
- wizyty seminaryjne.

Funkcję koordynatora działań turystycznych pełni Towarzystwo Turystyki Rowerowej „CROSS”. W związku z rozwojem ruchu turystycznego w miejscowości powstało również pole biwakowe z dostępem do kuchni, łazienki i kawiarenki internetowej. Biorąc pod uwagę wielkość miejscowości (około 200 mieszkańców), obecna aktywność turystyczna jest tutaj duża.

Wietszyce to jeszcze jeden przykład rozwoju turystycznego dzięki działalności Szlaku Odry. W tej małej miejscowości powstało Ekomuzeum Dziadoszan, czyli starosłowińskiego

plemienia, które zamieszkiwało w średniowieczu tereny nadodrzańskie. Turyści mają możliwość podziwiać walki wojów, uczestniczyć w „Biesiadzie Dziadoszan” czy też odwiedzić rekonstrukcję grodu wraz z palisadą. W skład omawianego ekomuzeum wchodzi także unikatowe czternastowieczne krzyże pokutne, bunkry tzw. Rygla Odry oraz wały przeciwpowodziowe z XVIII wieku. Ponadto w ofercie znajdują się:

- produkty lokalne (czapla z Wietszyc, pierożki Bożenki, dżem z marchewki),
- ścieżki kulturowe i rowerowe,
- imprezy kulturalne (Flis Odrzański, Biesiada Dziadoszan),
- oferta edukacyjna („Nadodrzańskie spotkania z historią i przyrodą”, „Krajobrazy nadodrzańskie”),
- biegi na orientację,
- plenery artystyczne.

Funkcję koordynatora działań w Wietszycach pełni Stowarzyszenie Regionalne „Nadodrzański Zakątek”.

Do innych małych miejscowości, które zyskały na lokalizacji przy Szlaku Odry, można zaliczyć:

- Owczary (Muzeum Łąki),
- Malczyce (Inicjatywa Ekomuzealna Żegluga),
- Krzydłina (Inicjatywa Ekomuzealna Wieś Krzydłina),
- Kłopot (Muzeum Bociana),
- Nowa Sól (*quest* „Szlakiem solnym po Nowej Soli”).

5. Podsumowanie

Zielone Szlaki Greenways stanowią przykład interesującej inicjatywy turystycznej na świecie, ale również w Polsce. Działalność w ramach Greenways może niewątpliwie przynieść wiele korzyści dla rozwoju turystyki i dziedzin z nią związanych. Dotychczasowe wyniki są na to istotnym dowodem. Wzrost ruchu turystycznego w miejscowościach leżących na Zielonych Szlakach Greenways doprowadził do licznych pozytywnych zmian. Szlaki przyczyniły się do ożywienia gospodarczego, poprawy na rynku pracy, wzmocnienia więzi społecznych czy zwiększenia dochodów do budżetów gmin. Dotyczy to szczególnie miejscowości małych i mało znanych. Szlaki służą zarówno turystom, jak i mieszkańcom.

W związku ze sprawdzoną formułą w przyszłości należy spodziewać się dalszego wzrostu liczby szlaków w ramach inicjatywy Zielone Szlaki Greenways. Rozszerzeniu ulegnie także produkt turystyczny związany z istniejącymi już do tej pory szlakami.

Bibliografia

- Blázquez, J., Sarrión, J. (2014). *Greenways Product: Specific Methodology for Creating a Tourism Product Based on Greenways*. Madrid: Rutas Pangea & Greenways and Environment Department.
- Clark, D., Glazer, S. (2004). *Questing: A Guide to Creating Community Treasure Hunts*. Hanover–London: University Press of New England. ISBN 1584653345.
- Davis, P. (1999). *Ecomuseums: A Sense of Place*. London: Leicester University Press. ISBN 0718502086.
- European Greenways Association. (2000). *The European Greenways Good Practice Guide: Examples of Actions Undertaken in Cities and the Periphery* [online, dostęp: 2017-01-12]. Namur, Belgique: Euro-

- pean Greenways Association. Dostępny w Internecie: http://digidownload.libero.it/greenways/pdf/greenways_en.pdf.
- Fedas, M., Florys, K. (2010). *Poszukiwanie skarbów na greenways*. Kraków: Fundacja Partnerstwo dla Środowiska.
- Historia GWs*. (2007) [online, dostęp: 2017-01-14]. Mińsk: Organizacja Społeczna „Agro i Ekoturystyka”. Dostępny w Internecie: <http://www.greenways.by/index.php?content&id=7&lang=pl>.
- Hołubowska, A. (red.). (2008). *Szlak Odry. W Krainie Łęgów Odrzańskich*. Kraków: Amistad. ISBN 9788375600438.
- Rowerowy Szlak Odry. (2005). *Szlaki rowerowe*. Gmina Nowa Sól: Samorządowy Portal Internetowy [online, dostęp: 2017-01-14]. Dostępny w Internecie: http://www.gminanowasol.pl/asp/pl_start.asp?typ=14&menu=40&strona=1&pol=20.
- Rudna – atrakcje turystyczne. (2007). Polska Niezwykła.pl [online, dostęp: 2017-01-16]. Dostępny w Internecie: <http://www.polskaniemzwykla.pl/web/place/search,1,-1,-1,367373,-1,-1,-1.html>.
- Seweryn, E. (2009). *IV edycja Programu Szkoły dla Ekorozwoju* [online, dostęp: 2017-01-23]. Poznań: Portal Edukacji Ekologicznej Zielonalekcja.pl. Dostępny w Internecie: <http://zielonalekcja.pl/news/aktualnosci/iv-edycja-programu-szkoly-dla-ekorozwoju/>.
- Szlaki Greenways w Polsce i na świecie* [online, dostęp: 2017-01-22]. Stowarzyszenie Inicjatyw Samorządowych. Dostępny w Internecie: <http://www.sis-dotacje.home.pl/lupa/historia%20greenway.pdf>.
- Urząd Miejski Wrocławia. (2013). *Szlak Odry: przewodnik rowerowy* [online, dostęp: 2017-01-05]. Wrocław: Urząd Miejski. Dostępny w Internecie: http://www.wroclaw.pl/files/Turystyka/Wroclaw_Szlak_Odry.pdf.
- Zaręba, D. (2006). *Ekoturystyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. ISBN 9788301148409.
- Zaręba, D. (red.). (2007). *Zielone szlaki – greenways: praktyczny poradnik*. Kraków: Fundacja Partnerstwo dla Środowiska. ISBN 8392215419.
- Zaręba, D. (red.). (2008). *Ekoturystyka i odkrywanie dziedzictwa. Zbiór dobrych praktyk*. Kraków: Fundacja Fundusz Partnerstwa; Fundacja Partnerstwo dla Środowiska. ISBN 9788392604310.

Greenways as a factor of development of tourism in Poland illustrated with an example of the Oder River Trail

Abstract: The aim of this publication is to present the idea of creating Greenways as a factor stimulating and developing tourism. The paper presents the idea and the main premises of Greenways. It shows their significance. The publication describes the roots and the development of Greenways in the world, in Europe and in Poland. An analysis is made of one of the examples of Greenways in Poland—the Oder River trail. The paper presents a positive influence of the Oder River Trail on the development of tourism in selected smaller towns located on the trail. The most important achievements and successes in this area are shown. The thesis formu-

lated in the paper was the assumption that Greenways can be an important factor stimulating the development of tourism, particularly at the regional scale. In particular, it concerns places and towns with lower tourism potential. The paper was created with the use of non-serial book materials, journals, as well as netographic information and personal contacts with Greenways coordinators. The research method used in the publication was literature criticism and a telephone interview. The research findings positively verified the formulated thesis that Greenways positively influence the situation and development of tourism.

Key words: ecotourism, development of tourism in the region, sustainable tourism, Oder River Trail, Greenways

Informacja dla Autorów

Redakcja przyjmuje do publikacji wyłącznie teksty o charakterze naukowym poświęcone problemom ekonomii, zarządzania, turystyki i rekreacji. Prace należy składać w formie elektronicznej (dokument MS Word przesłany na płycie CD/DVD lub e-mailem). Objętość pracy (łącznie z materiałem ilustracyjnym, bibliografią i streszczeniami) nie może przekraczać 15 stron. Opracowanie powinno być podzielone na części i zawierać śródtytuły. Do tekstu należy dołączyć streszczenie w języku polskim i angielskim (150–200 słów) zawierające: cel, metody, uzyskane wyniki oraz wnioski, a także słowa kluczowe w języku polskim i angielskim, które nie powtarzają słów z tytułu. Szczegółowe informacje o sposobie przygotowania tekstu do druku (format przypisów, bibliografia, opisy tablic i rysunków) są zamieszczone na stronie internetowej czasopisma: <http://zn.mwse.edu.pl>.

Teksty przygotowane w sposób niezgodny ze wskazówkami redakcji nie będą przyjmowane do druku. Autorów prosimy o dołączenie do pracy pełnych danych adresowych (wraz z numerem telefonu i adresem e-mail), jak również informacji afiliacyjnej (tytuł naukowy, nazwa uczelni lub innej jednostki).

Redakcja nie przyjmuje tekstów opublikowanych w innych wydawnictwach. Warunkiem publikacji jest pozytywna recenzja wydawnicza. Redakcja nie zwraca nadesłanych tekstów i nie wypłaca honorariów autorskich. Prace opublikowane w „Zeszytach Naukowych Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie” są chronione prawami autorskimi, ich przedruk może nastąpić wyłącznie za zgodą Redakcji.

Information for the Authors

The Editorial Board accepts for publication only scientific articles dedicated to economics, management, tourism and recreation problems. Entries should be submitted in electronic form (MS Word document sent on a CD/DVD or via e-mail). The length of work (including illustrative material, bibliography and abstracts) must not exceed 15 pages. The publication should be divided into parts and contain headings. The text must be accompanied by an abstract in Polish and English (150–200 words) including: purpose, methods, obtained results and conclusions as well as key words in English and Polish, which do not repeat words from the title. The detailed information on how to prepare a text print (format of the footnotes, bibliography, descriptions of tables and figures) is posted on the journal's website: <http://zn.mwse.edu.pl>.

Prepared texts which do not adhere to the editorial guidelines will not be accepted for publication. We kindly ask the Authors to attach their full contact details (including telephone number and e-mail address), as well as affiliate information (title, name of institution or other entity).

The Editorial Board does not accept texts that have been published in other publications. The condition for publication is a positive review by the Publishing House. The Editorial Board does not return the submitted texts and does not pay royalties. Papers published in *The Malopolska School of Economics in Tarnów Research Papers Collection* are protected by copyright; they may only be reprinted with the consent of the Editorial Board.

