

AZ

ARZĄDZANIA

MANAGEMENT

AKADEMIA

ACADEMY OF

Tom 7 ▶ Numer 1 ▶ 2023 ▶ ISSN 2544-512X
Wydział Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej



POLITECHNIKA BIAŁOSTOCKA

KWARTALNIK WYDZIAŁU INŻYNIERII ZARZĄDZANIA



AKADEMIA ZARZĄDZANIA

Numer 7(1) 2023

ACADEMY OF MANAGEMENT

Quarterly Journal of the Faculty of Engineering Management

Volume 7, Issue 1

POD REDAKCJĄ

**Zofii Kołoszko-Chomentowskiej,
Joanny Szydło, Danuty Szpilko**

Białystok 2023

Kolegium Redakcyjne

Redaktor naczelny: prof. dr hab. Joanna Moczydłowska

Zastępcy redaktora naczelnego

- **ds. merytorycznych:** dr Łukasz Nazarko

- **ds. merytoryczno-organizacyjnych:** dr Joanna Szydło

- **ds. merytoryczno-wydawniczych:** dr Danuta Szpilko

Sekretarze techniczni: dr Aleksandra Gulc, mgr Dariusz Surel

Rada Naukowa

dr hab. Bogusław Bemberek, prof. PRz (Politechnika Rzeszowska), prof. dr hab. Agnieszka Bitkowska (Politechnika Warszawska), dr hab. Jacek Brdulak, prof. SGH (Szkoła Główna Handlowa), dr hab. inż. Justyna Maria Bugaj (Uniwersytet Jagielloński), prof. Valentina Burkšienė (Klaipeda University, Litwa), dr hab. Wiesław Ciechomski, prof. UEP (Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu), dr Dominika Czerniawska (Leiden University, Holandia), prof. Jaroslav Dvorak (Klaipeda University, Litwa), prof. dr hab. inż. Joanna Ejdyś (Politechnika Białostocka), dr hab. Marcin Geryk, prof. UJ (Uniwersytet Jagielloński), dr hab. inż. Katarzyna Halicka, prof. PB (Politechnika Białostocka), dr Andrea Ivanišević (University of Novi Sad, Serbia), dr Laima Jesevičienė-Ufartiene (Kauno Kolegija, Litwa), dr hab. Elżbieta Jędrych, prof. AFiB Vistula (Akademia Finansów i Biznesu Vistula w Warszawie), dr hab. inż. Arkadiusz Jurczuk (Politechnika Białostocka), dr Urszula Kobylińska (Politechnika Białostocka), dr hab. Jacek Kopeć, prof. UEK (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie), dr hab. Anna Korombel, prof. PCz (Politechnika Częstochowska), dr hab. Zbigniew Korzeb, prof. PB (Politechnika Białostocka), prof. dr hab. Bolesław Kuc (Społeczna Akademia Nauk w Warszawie), dr hab. Aleksandra Laskowska, prof. UŁ (Uczelnia Łazarskiego), dr Lienite Litavnicė (Rezekne Academy of Technologies, Łotwa), dr hab. inż. Wiesław Matwiejczuk, prof. PB (Politechnika Białostocka), dr hab. Iwona Mendryk, prof. UMCS (Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej), dr hab. Grażyna Michalczuk, prof. UwB (Uniwersytet w Białymstoku), dr hab. Bogusz Miłkuła, prof. UEK (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie), prof. dr hab. Joanna Moczydłowska (Politechnika Białostocka), prof. n. ekon. i n. tech. dr hab. inż. Joanicjusz Nazarko (Politechnika Białostocka), prof. Volodymyr Onyshchenko (Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University, Ukraina), dr hab. Jerzy Paszkowski, prof. PB (Politechnika Białostocka), dr Sonja Pejić (University of Novi Sad, Serbia), dr hab. Wiesław Tadeusz Popławski, prof. PB (Politechnika Białostocka), dr hab. Błażej Prusak, prof. PG (Politechnika Gdańska), prof. Svitlana Sivitska (Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University, Ukraina), dr hab. Elżbieta Szymańska, prof. PB (Politechnika Białostocka), prof. dr hab. Zbigniew Ścibiorek (Wyższa Szkoła Wojsk Lądowych we Wrocławiu), dr hab. Elżbieta Weiss, prof. WSiFZ (Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie), dr hab. Alicja Winnicka-Wejs, prof. UEK (Uniwersytet Jagielloński), prof. Monica Zaharie (Babeş-Bolyai University, Rumunia), dr Buthina Ziead Alobidyeen (Tafila Technical University, Jordania)

Adres Redakcji

Akademia Zarządzania, Wydział Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej
ul. Ojca S. Tarasiuka 2; 16-001 Kleosin-Białystok
tel. 85 746 98 28; e-mail: j.szydlo@pb.edu.pl
<http://www.info.wiz.pb.edu.pl/az>

Wersją pierwotną (referencyjną) czasopisma „Akademia Zarządzania” jest wersja zamieszczona na stronie <http://www.info.wiz.pb.edu.pl/az>

ISSN 2544-512X

© 2023 Politechnika Białostocka

Czasopismo Akademia Zarządzania jest udostępnione na licencji Creative Commons BY-NC-ND 4.0.



Projekt okładki: EkoPress

Redakcja językowa: Joanna Szydło, Zofia Kołoszko-Chomentowska

Redakcja techniczna i skład: Danuta Szpilko, Zofia Kołoszko-Chomentowska

SPIS TREŚCI

FINANSE I ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORSTWA

Maciej S. Wiatr, Jolanta Łuczaj	8
Kondycja finansowa kluczowych przedsiębiorstw sektora mleczarskiego Podlasia w latach 2015-2021. Analiza porównawcza – Część II	
M.D.L.A. Chandrathilaka, Hiranya Dissanayake, Oshani Mendis, Anuradha Iddagoda	31
The Effect of Microfinance on Women Empowerment: Special Reference to Sri Lanka	
Anna Bagińska	54
Budżetowanie jako instrument zarządzania finansami – wyniki analizy bibliometrycznej	
Angelika Kłoczko, Zofia Kołozsko-Chomentowska	72
Ocena sytuacji majątkowej przedsiębiorstwa Mercator Medical S.A. przed i w okresie pandemii COVID-19	

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Zuzanna Sara Rybka	88
Styl zarządzania kobiet w organizacji hierarchicznej na przykładzie wojska – przegląd badań	
Artur Wilczyński, Ewa Kołoszyc	102
Analiza systemów oceny okresowej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w wybranych uczelniach	
Rafał Tyszkiewicz, Monika Tyszkiewicz	120
Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie produkcyjnym z branży chemicznej	

ZARZĄDZANIE MIASTEM

Klaudia Dąbrowska, Dominika Galińska, Aleksandra Jamiłowska, Dawid Kostieczuk, Klaudia Panasewicz	134
Nowoczesne technologie i usługi z zakresu logistyki miejskiej. Studium przypadku miasta Szanghaj	

Karolina Marchlewska-Patyk	149
Ewolucja koncepcji smart city jako wyznacznik rozwoju współczesnych miast – polska perspektywa	

MISCELLANEA

Katarzyna Woźniak, Katarzyna Szmidt	175
Skuteczność wybranych form aktywnego przeciwdziałania bezrobociu na przykładzie powiatu chełmskiego w latach 2016-2021	
Anna Dyhdalewicz, Renata Gmińska, Katarzyna Sokółowska	191
Determinanty postrzegania kwestii etycznych w zawodzie księgowego – perspektywa studentów	
Martyna Zaniewska, Urszula Kobylińska	211
Wybrane zachowania konsumentów na rynku nieruchomości w okresie pandemii COVID-19	

CONTENTS

FINANCE AND ENTERPRISE DEVELOPMENT

Maciej S. Wiatr, Jolanta Łuczaj	8
Financial Condition of Key Enterprises of the Podlasie Dairy Sector in 2015-2021. Comparative Analysis – Part II	
M.D.L.A. Chandrathilaka, Hiranya Dissanayake, Oshani Mendis, Anuradha Iddagoda	31
The Effect of Microfinance on Women Empowerment: Special Reference to Sri Lanka	
Anna Bagińska	54
Budgeting as an instrument of financial management – bibliometric analysis results	
Angelika Kłoczko, Zofia Kołoszko-Chomentowska	72
Assessment of the asset situation of Mercator Medical S.A. before and during the COVID-19 pandemic	

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Zuzanna Sara Rybka	88
Women’s management style in hierarchical organization on the example of the army – review of studies	
Artur Wilczyński, Ewa Kołoszyc	102
Analysis of appraisal systems for non-academic staff at selected polish universities	
Rafał Tyszkiewicz, Monika Tyszkiewicz	120
Shaping a safety culture in a chemical production company	

CITY MANAGEMENT

Klaudia Dąbrowska, Dominika Galińska, Aleksandra Jamiłowska, Dawid Kostuczuk, Klaudia Panasewicz	134
Innovative solutions from city logistics for the improvement of the quality of life of Shanghai city inhabitants	

Karolina Marchlewska-Patyk	149
Evolution of the smart city concept as a determinant of the development of modern cities – a Polish perspective	

MISCELLANEA

Katarzyna Woźniak, Katarzyna Szmidt	175
Effectiveness of selected forms of active prevention of unemployment on the example of Chelm district in the years 2016-2021	
Anna Dyhdalewicz, Renata Gmińska, Katarzyna Sokółowska	191
Determinants of the perception of ethical issues in the accounting profession – students' perspective	
Martyna Zaniewska, Urszula Kobylińska	211
Selected consumer behavior on the real estate market during the COVID-19 pandemic	

FINANSE I ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORSTWA

FINANCE AND ENTERPRISE DEVELOPMENT

Kondycja finansowa kluczowych przedsiębiorstw sektora mleczarskiego Podlasia w latach 2015-2021.

Analiza porównawcza – Część II

Maciej S. Wiatr

Wschodnioeuropejska Akademia Nauk Stosowanych w Białymstoku

e-mail: maciej.wiatr@wsfiz.edu.pl; mwiatr@sgh.waw.pl

Jolanta Łuczaj

Wschodnioeuropejska Akademia Nauk Stosowanych w Białymstoku

e-mail: jolanta.luczaj@wsfiz.edu.pl

Streszczenie

Opracowanie stanowi drugą część wcześniej podjętych badań nad kondycją finansową trzech najważniejszych korporacji działających w sektorze mleczarskim a wywodzących się z Podlasia. Chodziło o uzyskanie wiedzy i ocenę pozycji tych firm w sektorze gospodarczym o kodzie PKD 10.51. (przetwórstwo mleka i wyrób serów). Badania dotyczyły okresu lat 2015-2019 a ich rezultaty opublikowano w 2022 r. w monografii pt. „Przedsiębiorstwa w procesie zmian”, red. nauk. J. Paszkowski, wyd. Politechniki Białostockiej. Wybuch ogólnoswiatowego kryzysu pandemicznego wywołał wiele dotychczas nienotowanych perturbacji w gospodarce. Ich wpływ oraz znaczenie dla sytuacji finansowej wspomnianych podmiotów gospodarczych w okresie lat 2020-2021, zwłaszcza na tle poprzednich „normalnych” uwarunkowań, wydaje się interesującym polem badań oraz porównań tych dwóch bardzo różnych perspektyw czasowych. Badania porównawcze zostały oparte nie tylko o analizę trendów danych statystycznych, ale przede wszystkim na przyjęciu jako benchmarków: właściwego dla tych firm sektora gospodarczego oraz segmentu wg skali działalności, rozkładu decylogowego wskaźników finansowych, poziomów średniej arytmetycznej oraz mediany. Możliwość tak rozszerzonej analizy stwarzała baza danych statystycznych profesjonalnej firmy PONT – Info Gospodarka. W rezultacie wskazano na konsekwencje zmiany warunków gospodarowania w ostatnim okresie oraz ustalono ich skalę oddziaływania w obszarach rentowności oraz wypłacalności w krótkim i długim okresie. Wydaje się, iż ten aplikacyjny aspekt opracowania może mieć także walor naukowo-poznawczy w teorii zarządzania finansami przedsiębiorstwa.

Słowa kluczowe

analiza wskaźnikowa, benchmark, sektor mleczarski

Wstęp

Artykuł jest kontynuacją publikacji zamieszczonej w monografii pod red. J. Paszkowskiego („Przedsiębiorstwa w procesie zmian”, Wyd. Politechniki Białostockiej, Białystok 2022). O ile wcześniejsze badania dotyczyły okresu sprzed pandemii Covid-19, to w tym opracowaniu dokonano próby porównań sytuacji także z lat następnymi 2020-2021. Chodzi o ustalenie trendów rozwojowych i stanu kondycji finansowej trzech największych graczy na rynku mleczarskim, wywodzących się z Podlasia: Mlekovity, Mlepolu i Piątnicy. Aby nie przytaczać powtórnie poczynionych i opublikowanych wcześniej szczegółowych założeń wyjściowych do przeprowadzonych badań, dociekliwych czytelników odsyłamy do wspomnianej pozycji. W celu ułatwienia lektury opracowania i jego przejrzystości dokonano jednak skrótowego zarysu metodyki i obszaru badań.

Dla oceny sytuacji finansowej wybranych trzech przedsiębiorstw sektora mlecznego Podlasia wykorzystano następujące cztery zbiory wskaźników finansowych: rentowności (1), płynności finansowej (2), sprawności zarządzania (rotacji 3) oraz zadłużenia i stopnia pokrycia (4). Tłem porównań w interpretacji wartościującej i analizie finansowej były wyniki adekwatnego do profilu działalności tych firm sektora gospodarczego o kodzie PKD 10.51. Nie korzystamy tu jednak z najczęściej przyjmowanego podejścia w takich porównaniach, tj. do średnich poziomów wskaźników. W razie bardzo często spotykanego nienormalnego (niesymetrycznego) rozkładu danych statystycznych średnia arytmetyczna jako punkt odniesienia jest myląca. Lepszą płaszczyzną porównań są bardziej szczegółowe badania w rozkładzie decylowym. W opracowaniu podstawą do oceny danych ilościowych jest baza informacyjna firmy PONT – Info Gospodarka. Stanowi ona zbiór danych statystycznych z GUS, odpowiednio przetworzonych i opisujących stan i rozwój sytuacji ekonomiczno – finansowej w gospodarce w różnych przekrojach (por. Sektor Średnich i Dużych Przedsiębiorstw – www.pontinfo.com.pl). Dla celów opracowania przyjęto następujące przekroje porównawcze: zakres czasowy (lata 2015-2021), wszystkie formy własności – jednostki łącznie, rozmiary działalności – wg rocznych obrotów (powyżej 140 mln zł), poziom wskaźnika finansowego (średnia arytmetyczna, mediana, decyle) oraz jego zróżnicowanie (rozkład statystyczny).

W konsekwencji do badań przyjęto, co prawda klasyczny arsenał narzędziowy – analizę wskaźnikową, ale bez odwoływania się do stricte teoretycznych standardów odniesienia (tzw. normatywnych wielkości). Zastosowano właściwszy benchmark (bazę porównawczą), jaką jest adekwatny sektor gospodarki, tj. sektor PKD 10.51. (przetwórstwo mleka i wyrób serów). Badane grupy wskaźników finansowych odniesiono do statystycznych danych według: średniej arytmetycznej, mediany oraz poszczególnych decyli. W ten sposób uzyskano informacje co do stanu i zmian klasyfikacji (rangowania) firm w każdej z grup wskaźników. Chodziło o pozyskanie wartościowej wiedzy, co do przewag i słabości badanych firm w sferze ich gospodarki, nie tylko finansowej.

Jak już podkreślano, oceny opierają się m.in. na przekrojach decylowych - podzielonych w 10 procentowe grupy (decyle) jednostek występujących w sektorze. Porównania te, zwłaszcza w odniesieniu do 5 decyla - mediany, pozwalają na czytelniejsze i poprawniejsze wartościowanie poszczególnych wskaźników. Chodzi bowiem o dokładne umiejscowienie przedsiębiorstwa w całym zbiorze uszeregowanym według rosnącej wielkości konkretnego wskaźnika charakteryzującego adekwatny sektor gospodarczy.

1. Zakres badań

Podlasie jako region geograficzny, a zarazem ważny obszar gospodarki kraju jest od dawna potentatem w sferze produkcji i przerobu mleka. Dwaj najwięksi gracze – Mlekovita i Mlekpól osiągały ostatnio (2021 r.) obroty roczne odpowiednio: ponad 1,4 mld. Euro (Mlekovita) i 1,1 mld. Euro (Mlekpól), zaś trzeci – Piątница ok. 0,4 mld. Euro. Wstępne dane dotyczące 2022 roku wskazują na dalsze wzrosty skali obrotów o ok. 10-15%.

Mlekovita to największa grupa mleczarska w Polsce oraz największy eksporter przetworów przemysłu mleczarskiego. Posiada 13 zakładów produkcyjnych i 23 własne centra dystrybucyjne. Wytwarza ponad 400 markowych produktów, w tym: mleko, sery twarde dojrzewające, sery miękkie solankowe, masło i mleko smakowe.

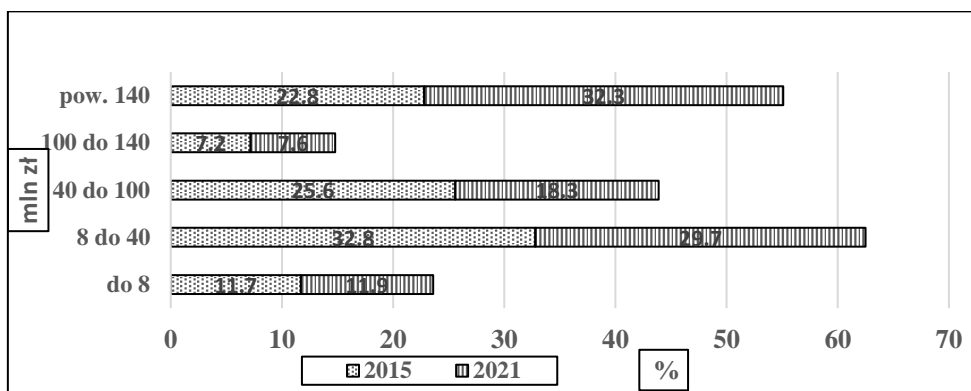
Mlekpól to spółdzielnia, w której skład wchodzi 9 zakładów produkcyjnych. Jest liderem w produkcji mleka UHT, producentem serów żółtych, topionych, homogenizowanych oraz mleka w proszku.

Piątница posiada 2 zakłady, produkując: serki wiejskie i twarożki, mleko, śmietanę, masło, serki do smarowania, jogurty i jogurty pitne, koktajle odżywcze, twarogi i mascarpone.

Po wejściu Polski w struktury Unii Europejskiej i dynamicznych trendach rozwojowych, następują naturalne przesunięcia wśród podstawowych producentów

sektora. Badanie potencjału oraz ocena perspektyw rozwoju firm tego sektora wywodzących się z Podlasia jest głównym celem opracowania, przy czym ta część naszych analiz została rozszerzona o ocenę specyficznego okresu pandemii COVID-19, tzn. lat 2020 i 2021. Ciekawe mogą być zwłaszcza obserwacje z okresu kryzysu, niemającego przecież bezpośredniego związku ze zwykłymi perturbacjami koniunkturalnymi w gospodarce.

Jak już zaznaczano, ocena wskaźnikowa konkretnego przedsiębiorstwa opiera się na porównaniach bezwzględnych wielkości jego wskaźników oraz statystycznych pozycji decylowych w sektorze gospodarczym w tych samych przedziałach. Statystyczny materiał porównawczy stanowi sektor PKD 10.51. (przetwórstwo mleka i wyrób serów), ale zasadniczo duże firmy (41 jednostek w 2015 r. i 51 w 2021 r.) o wartościach obrotów rocznych powyżej 140 mln zł. Dane o badanych podmiotach na tle ogółu funkcjonujących podmiotów zamieszczono na rysunku 1.



Rys. 1. Liczebność (w %) grup przedsiębiorstw sektora mleczarskiego wg rozmiarów rocznych obrotów (mln zł) w 2015 i 2021 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PONT-Info Gospodarka.

W strukturze ilościowej (mierząc udziałem poszczególnych grup jednostek sektora uporządkowanych wg skali rocznych obrotów) w badanym okresie zaszły następujące zmiany:

Po pierwsze, spadła ogólna liczba działających przedsiębiorstw sektora, na skutek głównie procesów fuzji i przejęć mniejszych podmiotów przez większe, bardziej dynamiczne - ze 180 jednostek w 2015 roku do 158 w ostatnim z badanych lat, tj. o ok. 12%.

Po drugie, udział najmniejszych z badanych jednostek o skali rocznych obrotów do 8 mln zł (ok. 20 przedsiębiorstw) w analizowanym okresie nie przekraczał 12% całej

populacji, zaś udział dużych podmiotów (obroty powyżej 100 mln zł) wzrósł o 10 p.p. – z ok. 30% w 2015 r. do prawie 40% w 2021 r.

Po trzecie, liczba największych firm sektora 10.51. (obroty powyżej 140 mln zł) zwiększyła się o 25% – jest to nasz główny punkt odniesienia i porównań statystycznych dla trzech wymienionych podmiotów gospodarczych z Podlasia.

Po czwarte, w wyrażeniu wartościowym opisany trend wzrostu znaczenia największych jednostek w generowaniu przychodów sektora jest jeszcze wyraźniejszy, o czym przekonują dane statystyczne (trendy wzrostowe przychodów ze sprzedaży) z trzech największych firm, których siedziby zlokalizowano na Podlasiu. Świadczy to o stopniowej koncentracji działalności jednostek sektora.

Jednocześnie, bazując jedynie na informacjach dotyczących skali nierentowności (o ujemnym wyniku finansowym netto) wśród badanych jednostek, można zauważyć pewne zmiany. O ile w 2015 r. udział nierentownych jednostek w całej populacji, bez rozróżnienia ich wielkości według skali obrotów, wynosił ok 1/3, zaś w grupie największych potentatów sektora (obroty powyżej 140 mln zł) ok. 1/5, to w końcowym roku badanego okresu miała miejsce istotna redukcja tych relacji. W całej zbiorowości (158 jednostek) nierentownych jednostek było ok. 20%, a zaś wśród największych (51 firm) jedynie 6% wykazywało stratę netto. Widoczny jest wyraźny trend do względnej poprawy działalności w zakresie generowania czystej nadwyżki finansowej – wyniku finansowego netto. Dotyczy to zwłaszcza dużych podmiotów branży, słabsze rezultaty czy też problemy mają w tym względzie jednostki mniejsze (poniżej 100 mln zł rocznych przychodów).

2. Porównawcza ocena wskaźnikowa

2.1. Ocena rentowności

Przedmiotem badań są wskaźniki rentowności [Skibilski, 2013]:

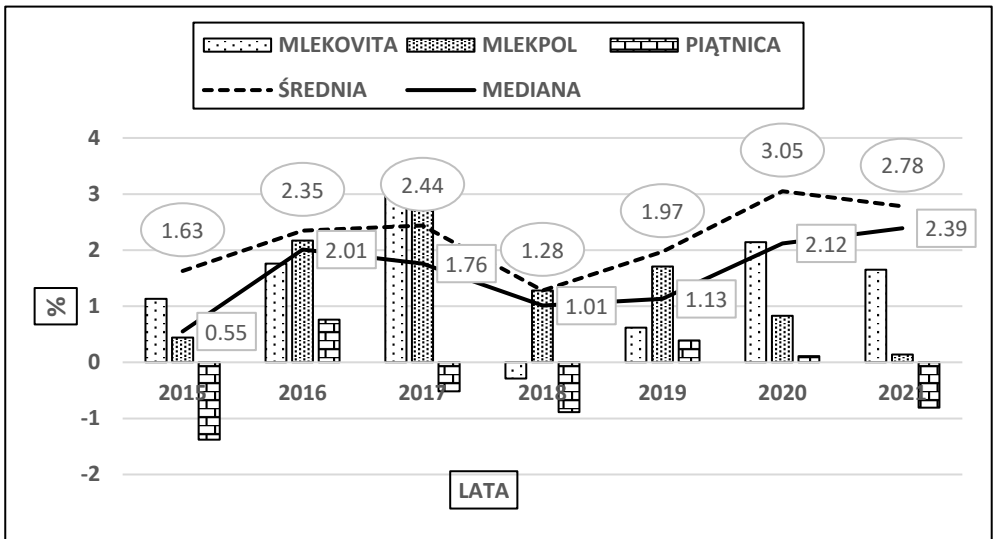
- a) Sprzedaży (ROS – Return on Sales =
= wynik finansowy z działalności operacyjnej: sprzedaż netto),
- b) Aktywów (ROA – Return on Assets = wynik finansowy netto: aktywa),
- c) Kapitału (ROE – Return on Equity = wynik finansowy netto: kapitał własny).

Chodzi o określenie rentowności na podstawowej działalności firmy na tle stóp zwrotu z całego majątku oraz zwrotu dla właścicieli. Przedstawiono je w tabeli 1 oraz na rysunkach 2-4.

Tab. 1. Wskaźniki rentowności SM Mlekpol, SM Mlekovita, SM Piątnica w latach 2015-2021 (w %)

Lata	Wskaźnik rentowności sprzedaży ROS			Wskaźnik rentowności aktywów ROA			Wskaźnik rentowności kapitałów ROE		
	Mlekovita	Mlekpól	Piątnica	Mlekovita	Mlekpól	Piątnica	Mlekovita	Mlekpól	Piątnica
2015	1,13	4,48	-1,38	4,48	0,88	1,31	7,14	1,28	2,00
2016	1,76	4,90	0,76	4,90	1,66	0,95	8,42	2,44	1,39
2017	3,03	5,70	-0,52	5,70	2,29	1,91	10,63	3,55	2,81
2018	-0,29	0,75	-0,89	0,75	1,14	0,83	1,39	1,72	1,26
2019	0,62	2,32	0,39	2,32	0,45	2,30	4,37	0,69	3,38
2020	2,14	4,93	0,11	4,93	1,30	1,93	8,78	2,45	2,87
2021	1,65	4,53	-0,81	4,53	1,55	0,95	8,15	2,91	1,43

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości finansowej badanych firm.

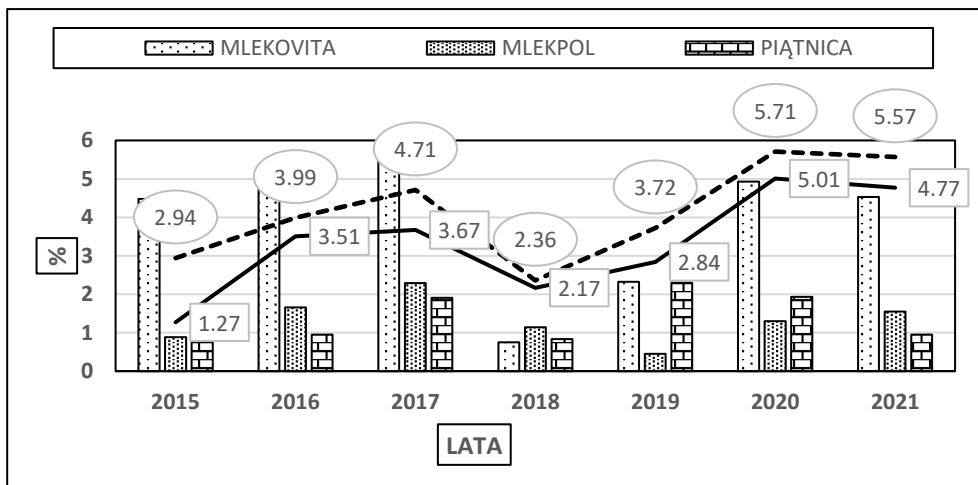


Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości finansowej badanych firm oraz bazy danych statystycznych PONT INFO – Gospodarka.

W latach przed pandemią liderem w zakresie zwrotu z działalności operacyjnej (ROS) był Mlekpól – osiągał zwykle poziom powyżej mediany, należąc do grupy ok. 40% najlepszych przedsiębiorstw, zaś Mlekovita notowała podobne wyniki tylko dwukrotnie (w 2015 i 2017 r.). Od tych trendów odbiegała Piątnica (poniosła straty operacyjne w trzech latach) zaliczając się do najsłabszej ok. 10-20% grupy badanych

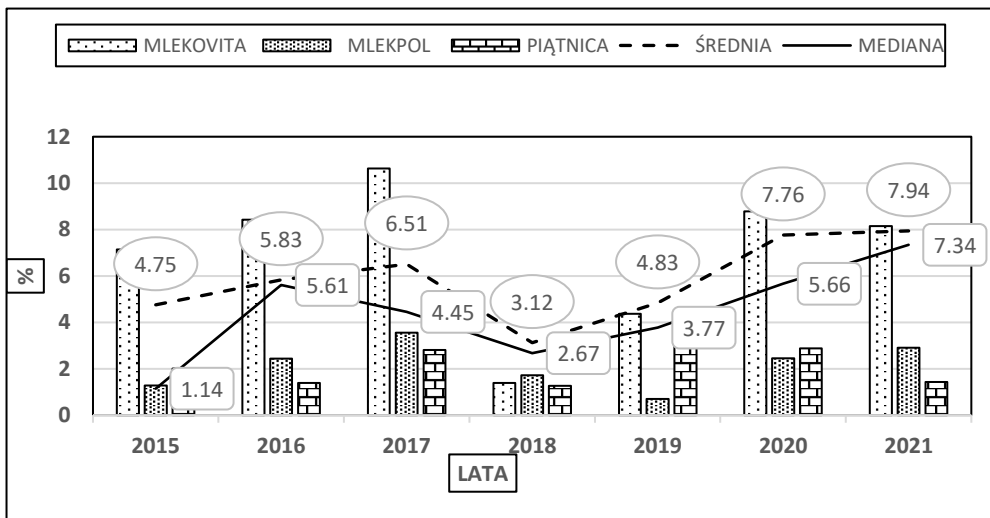
przedsiębiorstw. O ile w okresie przed pandemią miał miejsce generalnie trend pogorszenia rentowności sprzedaży w sektorze – w obrębie największych firm spadek mediany z 2,01% w 2016 r. do 1,13% w 2019 r. – to w ostatnich z badanych lat rentowność sprzedaży na poziomie mediany poprawiła się znacząco (prawie o połowę – przeciętnie o 1 grosz – do 2,12 gr z 1. zł sprzedaży w 2020 r. i 2,39 gr w 2021 r.). W krytycznym okresie lat pandemii zwrot na sprzedaży pogorszył się w Mlekpole i Piątncy (strata w 2021 r.), zaś poprawił w Mlekovicie, dając jej miejsce wśród ok 40% najlepszych firm sektora. Dwie pierwsze jednostki zaliczały się do najsłabszych w branży (zakres 1. decyla, tj. pięć firm o najniższym ROS). Można sądzić, iż częściowy wpływ na te niekorzystne trendy, poza samym kryzysem pandemicznym, miał odmienny model prowadzenia biznesu w badanych jednostkach. Mlekpól i Piątncica są rzeczywiście spółdzielniami, gdzie interes właścicieli / spółdzielców spleta się z oczekiwaniami dostawców surowca do produkcji; są to w większości te same osoby. Wywierają one presję na sukcesywny wzrost ceny skupu mleka, mniej zabiegając o wygospodarowanie i podział czystej nadwyżki finansowej. Tego typu nastawienie nie ma raczej miejsca w biznesie Mlekovity.

Obserwacje te potwierdzają wskaźniki rentowności aktywów (ROA) i kapitału (ROE). Lata 2020-2021 to istotna poprawa w sytuacji branży i jej największych jednostek: wzrost mediany i średniej ROA po ok. 2 grosze, zaś w zakresie ROE aż 3 grosze. Ten korzystny trend w sektorze miał różne przełożenie na wyniki badanej trójki jednostek. Najlepiej pozycjonowała się Mlekovita; w zakresie ROA osiągała przedział mediany, nieco poniżej średniej, zaś zwrot z kapitału (ROE) mieścił ją w kręgu 40% najefektywniejszych korporacji. Mimo pewnej poprawy tych wskaźników, zarówno Mlekpól, jak i Piątncica nie awansowały w tym rankingu – zwrot dla właścicieli nie przekraczał u nich 3. groszy, podczas gdy w Piątncy był trzykrotnie wyższy – sięgał 8,8 grosza w 2020 r i 8,2 grosza w 2021 r.



Rys. 3. Wskaźniki rentowności ROA (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości finansowej badanych firm oraz bazy danych statystycznych PONT INFO – Gospodarka.



Rys. 4. Wskaźniki rentowności ROE (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości finansowej badanych firm oraz bazy danych statystycznych PONT INFO – Gospodarka.

Najefektywniejsze i największe pod względem osiąganych obrotów 4-5 firm tego sektora (liczebność ok 10% ogółu) wygospodarowywały natomiast dla swoich właścicieli zyski netto w granicach 11 groszy (2015 r.) do 25 groszy (2021 r.).

Obserwując branżowe tło analizowanych przedsiębiorstw, wyraźnie zaznacza się identyczny trend wszystkich wskaźników rentowności, mimo przyjęcia w formule ROS odmiennej postaci nadwyżki finansowej (wynik finansowy na sprzedaży). Rentowność w trzech ujęciach rośnie w pierwszym okresie, spada w 2018 roku, by przybrać kierunek wzrostowy w końcowych latach, włączając okres pandemii. Nie widać w miał on destrukcyjny wpływ na sektor mleczarski.

2.2. Ocena płynności finansowej

Badając zdolność do regulowania bieżących zobowiązań zastosowano dwa klasyczne wskaźniki [Gabrusewicz, 2014]:

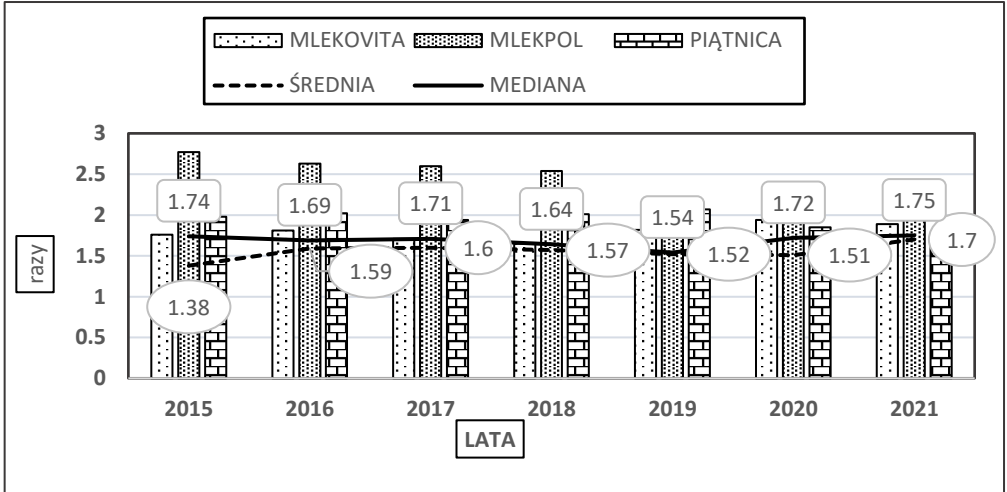
- a) Płynności bieżącej CR – Current Ratio = aktywa bieżące: pasywa bieżące,
- b) Płynności szybkiej QR – Quick Ratio = (aktywa bieżące – zapasy): pasywa bieżące

Wyniki obliczeń przedstawiono w tabeli 2 oraz na rysunkach 5-6.

Tab. 2. Wskaźniki płynności SM Mlekpól, SM Mlekovita, SM Piątnica w latach 2015-2021 (w razach)

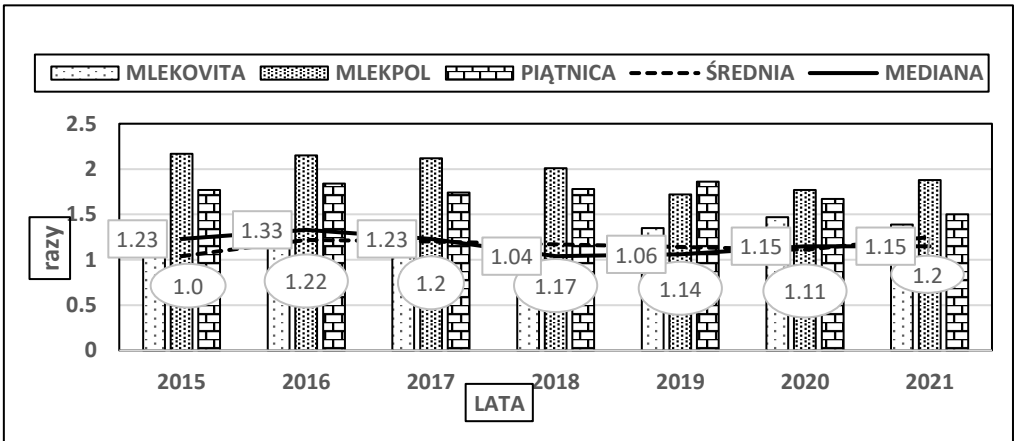
Lata	Wskaźnik płynności bieżącej			Wskaźnik płynności szybkiej		
	Mlekovita	Mlekpól	Piątnica	Mlekovita	Mlekpól	Piątnica
2015	1,76	2,77	1,98	1,32	2,17	1,77
2016	1,81	2,63	2,02	1,38	2,15	1,84
2017	1,70	2,60	1,94	1,27	2,12	1,74
2018	1,65	2,54	2,01	1,22	2,00	1,78
2019	1,82	2,18	2,07	1,35	1,72	1,86
2020	1,94	2,31	1,85	1,47	1,77	1,67
2021	1,89	2,32	1,73	1,39	1,88	1,50

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości finansowej badanych firm.



Rys. 5. Wskaźniki płynności finansowej (w razach)

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości finansowej badanych firm oraz bazy danych statystycznych PONT INFO – Gospodarka.



Rys. 6. Wskaźniki płynności finansowej QR (w razach)

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości finansowej badanych firm oraz bazy danych statystycznych PONT INFO – Gospodarka.

Sytuacja płynnościowa badanych firm w obu okresach, do 2019 roku i w okresie pandemii, nie budzi żadnych obaw. Ich wskaźniki mieszczą się powyżej mediany i wartości przeciętnych dla dużych jednostek sektora PKD 10.51. Najbardziej ustabilizowaną sytuację pod tym względem miała zarówno okresu przed pandemią, jak i w jej trakcie Mlekovita – wskaźniki CR i QR każdorazowo lokowały firmę w 6. lub w 7. decylu. Bardzo podobne oceny dotyczą Piątnicy (7 – 8 decyl). Najwyższe poziomy płynności finansowej zarówno bieżącej, jak i szybkiej osiągał Mlekpól (zakres 8. lub 9. decyla). Zachodzi tu jednak obawa czy nie jest to symptom pewnej nadpłynności (wskaźniki QR do 2018 r. kształtowały powyżej 2,0 raza, podczas gdy wartości średniej i mediany w sektorze dużych firm oscyływały nieco powyżej poziomu 1,0). W okresie lat 2020-2021 w Mlekpolu nastąpiła mało znacząca poprawa, nie mniej utrwała się różnica między trendami i poziomami obu wskaźników w dwóch największych przedsiębiorstwach (Mlekpól i Mlekovita) a trzecią z badanych jednostek – Piątnicą. W tych największych firmach wartość zapasów pokrywała przeciętnie ok. 1/3 zobowiązań krótkoterminowych, zaś w jednostce najmniejszej zaledwie kilkanaście procent. Najprawdopodobniej jest to wynik nieco odmiennego profilu produkcji badanych przedsiębiorstw oraz polityki zarządzania kapitałem obrotowym netto. Ten aspekt sytuacji można zweryfikować podczas analizy wskaźników sprawności (rotacji) zarządzania aktywami i pasywami bieżącymi. Bardzo charakterystyczne dla największych graczy sektora mleczarskiego są ponadto praktycznie niewidoczne różnice w zakresie wysokości i trendów zmian obu wskaźników płynności odnoszących się do poziomu przeciętnego i mediany. Jest to przeciwieństwo analogicznych statystyk poziomów rentowności, gdzie zróżnicowanie jest bardziej widoczne.

2.3. Ocena sprawności zarządzania

W celu pogłębienia analizy płynności finansowej w tej części wyodrębnimy z aktywów i pasywów bieżących ich najważniejsze części i dokonamy porównań w otoczeniu branżowym. W obrębie aktywów obrotowych chodzi o ich materialną postać – zapasy i niematerialną formę – należności z tytułu sprzedaży, zaś w zakresie pasywów bieżących zanalizujemy najważniejszą część – zobowiązania z tytułu dostaw. Użyto tu wskaźników rotacji liczonych w dniach, mających teoretycznie cechy destymulant. Im są niższe czy też maleją, tym lepsza ocena sytuacji i stąd pożądane jest by ich poziomy kierunkowo były zredukowane. Wskaźniki, zwykle wykorzystywane pomocniczo przez banki podczas oceny zdolności kredytowej przedsiębiorstw, mają następujące formuły [Jerzemska 2018]:

- a) Wskaźnik rotacji należności od odbiorców (WRNd w dniach) =

- (przeciętny poziom należności z tytułu dostaw i usług · 360): sprzedaż netto
- b) Wskaźnik obrotu zapasami (WOZd w dniach) =
(przeciętny poziom zapasów · 360): sprzedaż netto
- c) Wskaźnik okresu regulacji zobowiązań wobec dostawców (WORZd w dniach) = (przeciętny poziom zobowiązań z tytułu dostaw i usług · 360): sprzedaż netto

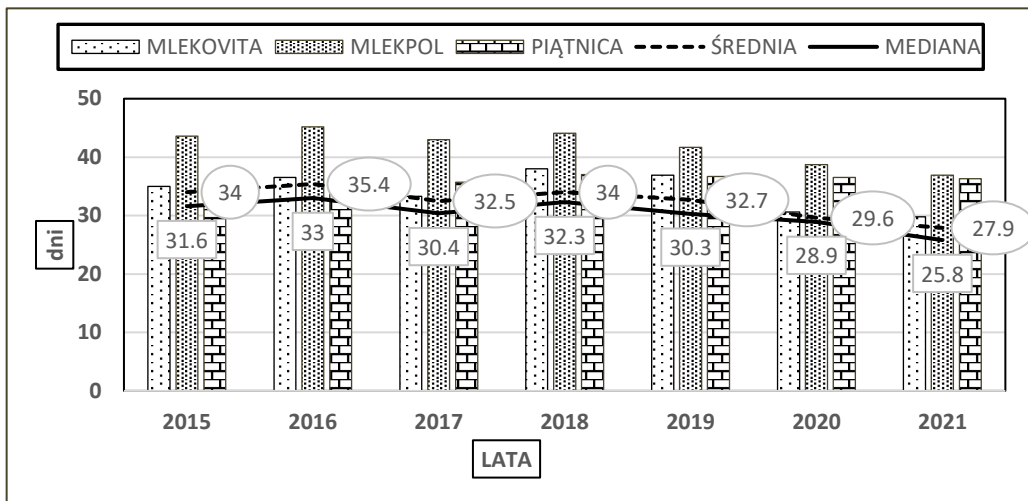
Wyniki obliczeń przedstawiono w tabeli 3 oraz na rysunkach 7-9.

Tab. 3. Wskaźniki sprawności działania SM Mlekoop, SM Mlekovita, SM Piąt-nica w latach 2015-2021

Lata	Wskaźnik rotacji należności (w dniach) WRNd			Wskaźnik obrotu zapasami (w dniach) WOZd			Wskaźnik okresu regulacji zobowiązań (w dniach) WORZd		
	Mleko-vita	Mlekoop	Piąt-nica	Mleko-vita	Mlekoop	Piąt-nica	Mleko-vita	Mlekoop	Piąt-nica
2015	35,0	43,6	34,9	17,2	20,6	8,0	30,1	35,7	29,2
2016	36,5	45,2	35,5	17,6	21,0	7,3	33,5	34,8	28,1
2017	33,3	43,0	35,7	17,8	18,6	7,0	33,4	33,6	27,1
2018	38,0	44,1	37,0	19,7	21,6	8,8	36,1	36,7	29,4
2019	36,9	41,7	36,7	19,3	21,0	9,2	33,5	35,0	29,7
2020	30,6	38,7	36,5	18,7	22,0	8,1	31,3	34,4	28,6
2021	29,8	36,9	36,3	18,6	20,8	9,0	30,3	33,0	30,3

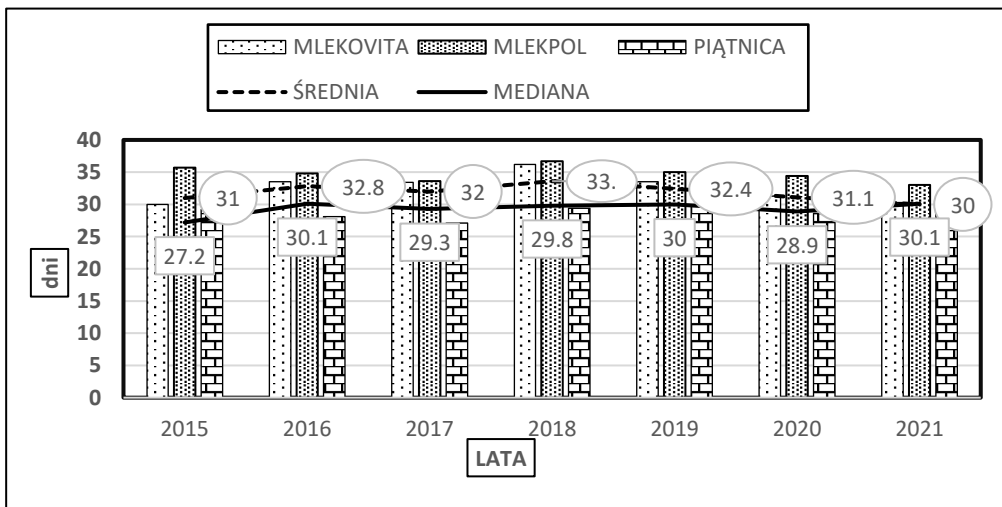
Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości finansowej badanych firm.

Porównanie wskaźników rotacji należności od odbiorców ze wskaźnikami rotacji zobowiązań wobec dostawców daje podstawy do oceny polityki kredytu kupieckiego prowadzonej w badanych firmach wobec tych właśnie kontrahentów. Zasadniczo trzy oceniane tu przedsiębiorstwa przez cały badany okres bardziej kredytywały swoich odbiorców, aniżeli korzystały z kredytów u swych dostawców (hodowców bydła mlecznego). Wskaźniki rotacji należności były nieco dłuższe (średnio o 2-3 dni) niż regulowania zobowiązań, choć z drugiej strony nie były najkrótsze – w trzech podlaskich firmach mieściły się stale powyżej mediany, tj. nieco powyżej miesiąca.



Rys. 7. Wskaźniki rotacji należności WRNd (w dniach)

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości finansowej badanych firm oraz bazy danych statystycznych PONT INFO – Gospodarka.

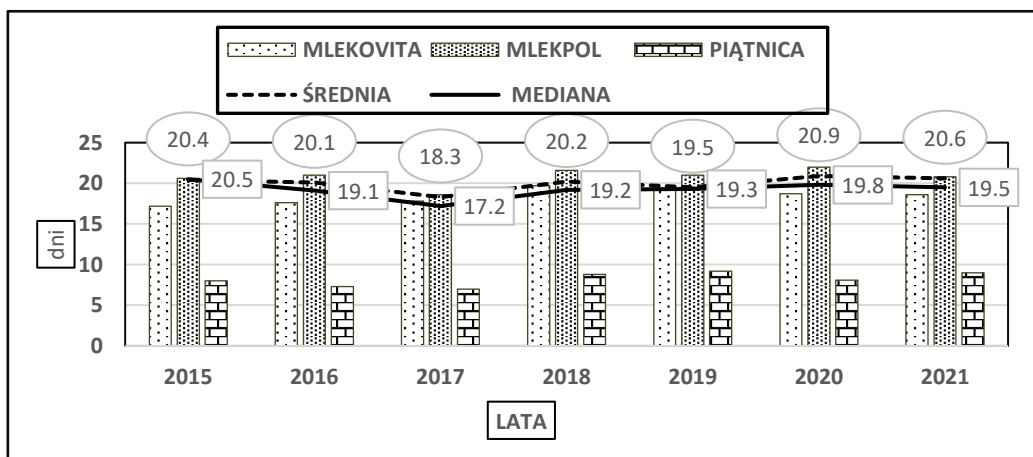


Rys. 8. Wskaźniki rotacji zobowiązań WORZd (w dniach)

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości finansowej badanych firm oraz bazy danych statystycznych PONT INFO – Gospodarka.

Można przypuszczać, iż był to skutek siły przetargowej odbiorców produkcji, tj. sieci handlowych wymuszających na dostawcach produktów mleczarskich wydłużenie cyklu rozliczeń. Z danych statystycznych wynika, że wskaźniki ściągania należności każdorazowo są dłuższe nie tylko od średnich w tej części branży, ale także wartości średnich pozycyjnych (mediany). SM Mlekoop aż do 2020 r. zaliczał się przy tym do grupy 10-15% (8 lub 9 decyl) przedsiębiorstw o najdłuższych (ponad 40 dni) cyklach rozliczeń ze swymi odbiorcami handlowymi; Mlekovita miała je np. o ok. tydzień krótsze, choć również każdorazowo powyżej mediany. Ich wskaźniki regulowania zobowiązań były bardzo stabilne, odchylenia w całym badanym okresie między skrajnymi poziomami nie przekraczały 2-3 dni, tj. 10%. Piątka w tym względzie lokowała się natomiast początkowo poniżej mediany i średniej dla sektora (4 i 5 decyl), lecz w 2021 r. wydłużyła cykl regulowania zobowiązań do ponad 30 dni, co mogłoby wskazywać na jej nieznaczne osłabienie dyscypliny płatniczej.

Reasumując tę część badań – widać korelację i stabilność trendów co do długości obu typów kredytów handlowych w porównaniu do poziomów przeciętnych i decyla piątego (mediany). Konstatacje i oceny dotyczące polityki gospodarowania zapasami są natomiast bardziej podmiotowo zróżnicowane, choć i tu nie widać zasadniczych odchylen, oceniając wyniki z okresu przed i podczas pandemii.



Rys. 9. Wskaźniki rotacji zapasów WOZd (w dniach)

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości finansowej badanych firm oraz bazy danych statystycznych PONT INFO – Gospodarka.

Zarówno Mlekoop, jak i Mlekovita utrzymywały zapasy w granicach 18-21 dni, tj. na poziomie niewiele odbiegającym od średniej i mediany. Nie widać więc nadmiernego zamrażania kapitału w zapasach, zaś w Piątnicy bardzo krótki cykl obrotu zapasami (rocznie od 7. do 9. dni) sprawia, że należy ona stale do 4 - 5 przedsiębiorców (10% całej grupy) najlepszych w gospodarce zapasami. Można jednak sądzić, że oprócz owej sprawności rozstrzygającym czynnikiem dla Piątnicy jest dominujący profil produktu (przetwory krótko dojrzewające).

2.4. Ocena poziomu zadłużenia i stopnia pokrycia

Ostatni typ wskaźników służy do oceny długookresowej stabilności finansowej przedsiębiorstwa. Interesują się nimi m.in. zewnętrzni interesariusze, zaś banki wykorzystują je najczęściej dla ustalenia perspektyw zdolności kredytowej (ratingu) jednostki. W tym zakresie odpowiednio do bankowej optyki, zastosujemy cztery wskaźniki [Korol, 2013]:

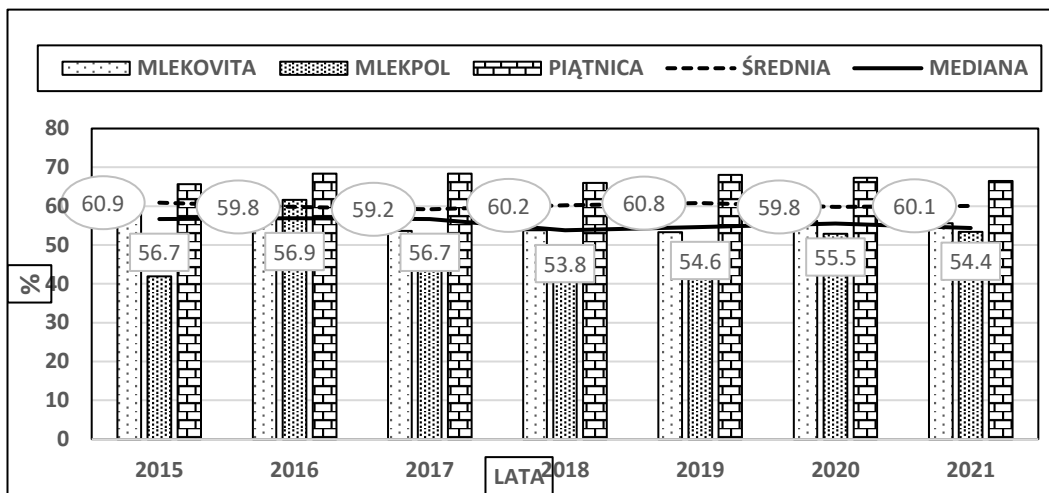
- Kapitałowy (WK) = kapitał własny: aktywa ogółem
- Pokrycia I⁰ (WP I⁰ = kapitał własny: aktywa trwałe)
- Pokrycia II⁰ (WP II⁰ = kapitał stały: aktywa trwałe)
- Pokrycia III⁰ (WP III⁰ = (kapitał stały – aktywa trwałe: aktywa obrotowe)

Wyniki obliczeń przedstawiono w tabeli 4 oraz na rysunku 10.

Tab. 4. Wskaźniki zadłużenia (kapitałowe) SM Mlekoop, SM Mlekovita, SM Piątnica w latach 2015-2021

Lata	Wskaźniki kapitałowe WK (w %)		
	Mlekovita	Mlekoop	Piątnica
2015	62,7	41,9	65,7
2016	58,2	61,6	68,4
2017	53,6	50,5	68,4
2018	53,8	44,2	66,0
2019	53,3	43,8	68,1
2020	56,2	52,9	67,3
2021	55,6	53,4	66,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości finansowej badanych firm.



Rys. 10. Wskaźniki kapitałowe WK (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości finansowej badanych firm oraz bazy danych statystycznych PONT INFO – Gospodarka.

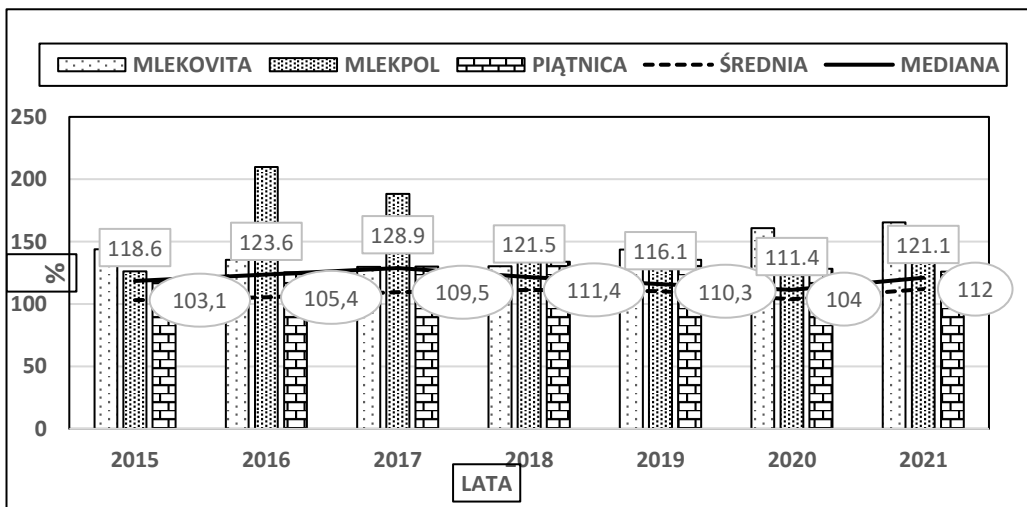
Wskaźnik kapitałowy charakteryzuje zarówno skalę samofinansowania aktywów, jak i wspomagania zewnętrznego (długu) przedsiębiorstwa. Od końca XIX w. jest bardzo cennym punktem odniesienia dla banków w procesie oceny ratingowej korporacji. Charakteryzuje bowiem poziom gwarancji dla potencjalnych wierzycieli przedsiębiorstwa a jednocześnie możliwości optymalizacji kosztów jego finansowania. Chodzi bowiem o wykorzystanie dźwigni finansowej, tj. substytucję zwykle droższych (własnych) przez relatywnie tańsze (obce) źródła zasilania. Występuje tu znana powszechnie naturalna antynomia – sięganie do długu pozwala na uzyskanie dodatniego efektu w postaci zwiększenia stopy zwrotu dla właścicieli, lecz kosztem jednoczesnego osłabienia funkcji gwarancyjnej kapitału własnego. W praktyce pogodzenie tych sprzeczności jest kwestią subiektywną managementu - wyboru profilu ryzyka oraz celu biznesowego, tj. pomnażania wartości dla akcjonariuszy (SHVA- Shareholder Value Added). W obecnych warunkach polskiej gospodarki przeciętny udział kapitałów własnych w finansowaniu działalności przedsiębiorstw jest relatywnie wysoki i oscyluje w granicy koło 50%. Dane statystyczne dotyczące sektora mleczarskiego, tak pod kątem poziomu przeciętnego, jak i mediany potwierdzają te obserwacje. Piątnica i Mlekovita według skali samofinansowania aktywów corocznie lokowały się w górnej połowie zbiorowości, Piątnica najwyżej (przy WK= 66% w zakresie 8 decyla, tj. wśród ok. ¼ najmniej zadłużonych jednostek). Nieco gorsze pod tym względem wyniki, wskazujące na przewagę w finansowaniu zadłużenia

krótko i długoterminowego (ok. 56- 58% wartości aktywów), wykazywał w latach 2017 -2019 Mlekpól, który jednak w okresie lat 2020 – 2021 odwrócił te proporcje, zwiększając o ok. 10 p.p. zakres samofinansowania i plasując się w granicach mediany. Podane proporcje finansowania mają przełożenie na wskaźniki pokrycia. (por. tab. 5 i rysunki 11-13).

Tab. 5. Wskaźniki pokrycia SM Mlekpól, SM Mlekovita i SM Piątница w latach 2015-2021 (w %)

Lata	Wskaźnik pokrycia WP I ⁰			Wskaźnik pokrycia WP II ⁰			Wskaźnik pokrycia WP III ⁰		
	Mleko-vita	Mlekpól	Piąt-nica	Mleko-vita	Mlekpól	Piąt-nica	Mleko-vita	Mlekpól	Piąt-nica
2015	143,9	126,3	118,6	149,5	126,3	118,6	38,2	13,1	23,1
2016	135,6	209,8	125,4	156,0	209,8	125,4	42,1	50,0	30,5
2017	129,8	188,8	130,2	134,5	211,1	130,2	30,7	50,4	33,4
2018	130,4	152,4	134,0	151,4	181,9	134,0	36,1	48,7	33,0
2019	143,7	131,6	135,4	171,8	151,7	135,4	42,4	37,9	35,8
2020	160,9	131,8	128,2	184,8	160,0	128,2	45,6	40,2	31,2
2021	165,5	151,2	126,1	182,8	175,9	126,1	41,9	41,4	29,2

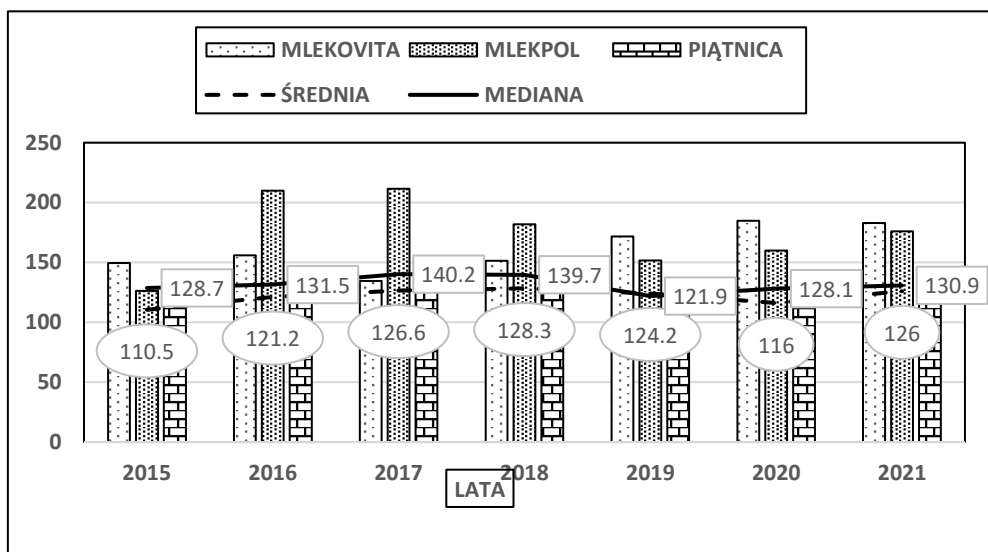
Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości finansowej badanych firm.



Rys. 11. Wskaźniki pokrycia WP I⁰

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości finansowej badanych firm oraz bazy danych statystycznych PONT INFO – Gospodarka.

Wskaźniki te pozwalają na ustalenie faktycznego poziomu bezpieczeństwa finansowania w długim okresie. Stabilizację finansowania zapewniają, jak wiadomo, odpowiednie proporcje między najdłuższymi związanymi z działalnością przedsiębiorstwa składnikami majątku a długoterminowymi źródłami finansowania. Pierwszy wskaźnik (WP I⁰) jest obecnie rzadziej wykorzystywany w praktyce, choć może być użyteczny na wstępnym etapie badań. Z danych wynika, że w obrębie największych graczy sektora 10.51. zarówno średni poziom, jak i mediana wskaźnika pokrycia pierwszego stopnia znacząco przekraczały 100%, a wśród trzech firm podlaskich od 2019 r. największą nadwyżkę kapitału własnego nad majątkiem trwałym wykazywała Mlekovita (od 44% w 2019 r do 66% w 2021 r.). Pozwalało to na ulokowanie się tejże korporacji wśród ok. ¼ jednostek najbardziej stabilnych.

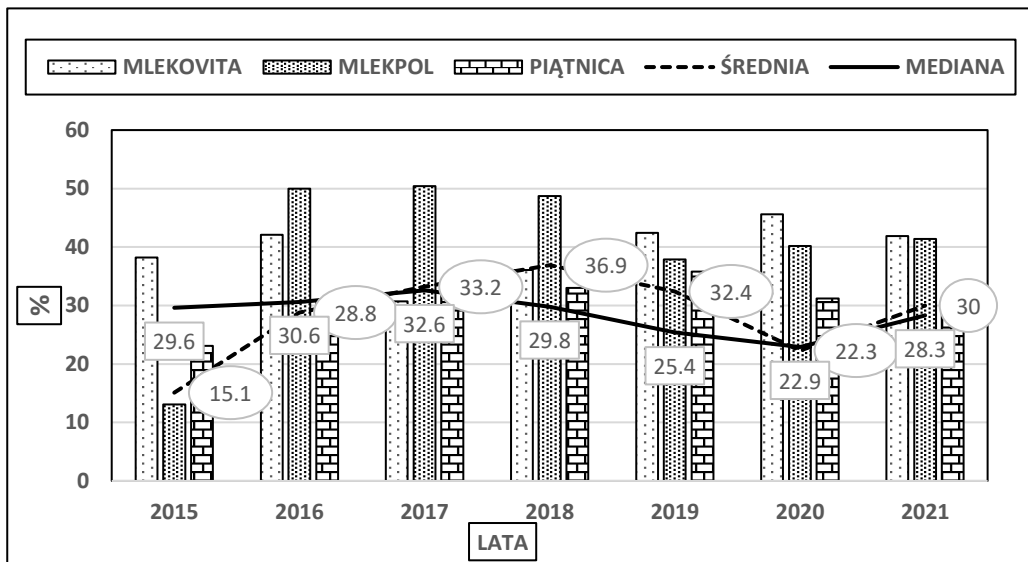


Rys. 12. Wskaźniki pokrycia WP II⁰

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości finansowej badanych firm oraz bazy danych statystycznych PONT INFO – Gospodarka.

Analogiczne wnioski płyną z analizy mniej rygorystycznej odmiany wskaźników pokrycia II⁰ (pokrycie aktywów trwałych przez kapitał stały). Były one bezpieczne – w dwóch największych firmach od 2018 r. nadwyżka kapitału stałego nad aktywami trwałymi zwykle powiększała się, a co ciekawe - najbardziej w okresie pandemii (o ok.15 p.p.). W latach 2018 - 2021 zwiększyły one nieco poziom swego

zadłużenia długoterminowego. W przeciwieństwie do nich – Piątница w całym badanym okresie unikała tego źródła finansowania – wartości wskaźników pokrycia I⁰ i II⁰ były znacznie niższe.



Rys. 12. Wskaźniki pokrycia WP III⁰

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdawczości finansowej badanych firm oraz bazy danych statystycznych PONT INFO – Gospodarka.

Przy takich wysokich dodatnich wartościach kapitału obrotowego netto (nadwyżki kapitału stałego nad wartością aktywów trwałych) nie ma się co dziwić, iż badane jednostki nie miały żadnych problemów z bieżącym finansowaniem najważniejszych części aktywów obrotowych – materialnych (zapasów) oraz niematerialnych (należności). Zakres tego stabilnego finansowania był różny – najwyższy (aż ok. 50%) do 2018 r. w Mlekpole, a w okresie 2020- 2021 obie firmy osiągały podobne wyniki tzn. 42-45% aktywów pokrywane było ze źródeł najbardziej stabilnych (kapitału stałego). Mlekovita ze wspomnianych względów (polityka niezadłużania się długoterminowego) osiągała co prawda nieco niższy (o 10 p.p) poziom pokrycia III⁰, ale stale powyżej wartości mediany czy średniej dla sektora.

Podsumowanie

W wyniku przeprowadzonych badań i ocen porównawczych uzyskano najważniejsze informacje ilościowe (finansowe) z trzech podstawowych obszarów działalności przedsiębiorstw: płynności finansowej (w tym sprawności zarządzania kapitałem obrotowym netto), wypłacalności (stabilności) długoterminowej oraz efektywności (rentowności). Koncentrowano się na czysto ilościowych, tzw. obiektywnych kryteriach oceny, pomijając bardzo istotne, a niekiedy ważniejsze aspekty pozafinansowe aktywności gospodarczej np. relacje biznesowe, znajomość otoczenia, elastyczność i szybkość reakcji na zmiany rynku, doświadczenie, ogólna jakość zarządzania firmą. Są one niesłusznie uważane za subiektywne czynniki sukcesu (image) firmy. Trudno więc o jednoznaczną interpretację wyników finansowych. Teoria nie daje odpowiedzi na pytania, które z tych wymiernych aspektów działalności mają priorytet, czy też jak je zważyć by móc jednoznacznie dokonać klasyfikacji czy rankingowania badanych jednostek.

Istotne jest tu odróżnienie perspektywy czasowej oraz uwzględnienie wyboru misji biznesowej przedsiębiorstwa. W krótkim okresie optyka zarządzających jest zwykle skierowana na wynik finansowy, nie mniej trzeba pamiętać, iż nawet ujemny wynik finansowy nie rozstrzyga o bieżącej egzystencji firmy. Jest nim bowiem płynność finansowa, która decyduje o przetrwaniu w razie ponoszenia strat czy generowania krytycznie niskich nadwyżek finansowych. Powstaje kolejne pytanie czy użyte klasyczne wskaźniki płynności finansowej są faktycznym odzwierciedleniem zdolności do regulowania zobowiązań bieżących. Mają one statyczny charakter, czasami mogą być przypadkowo lub świadomie kształtowane (np. poprzez windows dressing). Pogłębieniu wiedzy w tym zakresie służą wskaźniki rotacji aktywów obrotowych i pasywów bieżących, choć i tu optyka analityków oraz managementu może być odmienna, dotyczy to np. oceny cykli rozliczeniowych z dostawcami czy odbiorcami. Wreszcie w perspektywie długoterminowej liczy się stabilność bazy finansowej, która jednak może się zachwiać jeśli przez dłuższy okres przedsiębiorstwo nie generuje odpowiednich nadwyżek finansowych, zwłaszcza z działalności operacyjnej; jest ona fundamentem dla trwałej egzystencji i rozwoju jednostki. Nadwyżek oczekują także właściciele czy inwestorzy zewnętrzni, ponosząc ryzyko inwestowania i oczekując odpowiedniej za to rekompensaty. Stąd też poczynione na początku zastrzeżenie o pewnej dozie tolerancji dla nierentowności musi mieć swoje czasowe ograniczenia. Bez osiągnięcia rentowności operacyjnej trudno o zachowanie płynności finansowej.

Próbując odpowiedzieć na te pytania, zwrócono uwagę na te sygnały i czynniki z okresu pandemii, które znalazły odbicie w ilościowych zmianach wskaźników. Odniesiono się także do tła owych porównań, tj. kierunków zmian w sektorze 10.51., posługując się zasadniczo zmianami w rozkładach decylowych.

W zakresie rentowności sprzedaży widać wyraźnie, że dwie z badanych jednostek – Piątnica i Mlekoop – silnie w ostatnim okresie odstają od poziomów średniej czy mediany dla wybranej grupy sektora. O ile do 2019 r. Mlekoop z działalności podstawowej osiągał poziom powyżej mediany, to w okresie pandemii niestety mało chwalebnie dołączył do Piątnicy, która przez cały badany okres generowała śladowe (max. 0,8 grosza na 1 zł. sprzedaży) dodatnie wyniki operacyjne lub ponosiła straty (aż trzykrotnie). W rezultacie obie jednostki należały w 2021 r do najgorszych w sektorze, gdzie w tymże okresie wyraźnie polepszyła się rentowność sprzedaży, aktywów i kapitału, z czego skorzystała najbardziej Mlekovita. Nie może tu być pocieszeniem, że wszystkie badane firmy generowały dodatni wynik finansowy netto, a wskaźniki ROA i ROE pozwoliły nieco poprawić pozycje Mlekoopu i Piątnicy (przesunięcie do 3. decyla). Generalnie osiągały one mało atrakcyjne poziomy rentowności. Liderem w zakresie rentowności netto okazała się Mlekovita, plasując się powyżej lub w granicach mediany branży.

Co się tyczy drugiego, bardzo istotnego warunku prowadzenia działalności, tj. płynności bieżącej i długookresowej, to stabilność finansowania była niezachwiana, niezależnie od okresu, przynajmniej w świetle analizy wskaźnikowej. Gdyby opierać oceny tylko na porównaniach rozkładu decylowego, to w żadnym z badanych lat wskaźniki płynności bieżącej i szybkiej nie plasowały się poniżej mediany czy średniej. Wziąwszy pod uwagę, że są to stymulanty, daje to nad wyraz korzystny obraz. Zarazem, jednak – rozszerzając obszar analizy o badania nad wewnętrzną strukturą aktywów czy pasywów bieżących – wizerunek ten trzeba nieco skorygować. W zakresie wskaźników rotacji należności oraz regulowania zobowiązań (kredyt kupiecki dla odbiorców oraz od dostawców) osiągnano, co prawda także wyniki w górnej połowie poziomów decylowych, ale są to zasadniczo destymulanty. Stąd ich relatywnie wysokie poziomy nie mogą być kwitowane jednoznacznie pozytywnie. W obu tych obszarach okres pandemii nie wywierał jednak widocznego wpływu na dotychczasowe relacje płynnościowe. Z oceną bieżącej sytuacji płynnościowej powiązana jest długoterminowa wypłacalność, mierzona wskaźnikiem samofinansowania (zadłużenia) i kilkoma stopniami pokrycia. Ostatni okres lat 2020-2021 w żadnej mierze nie naruszył finansowych fundamentów prowadzenia biznesu w trzech jednostkach. Mlekovita wzmacnia dalej swą pozycję na tle sektora, a oceniane firmy nie wykazują praktycznie potrzeb długookresowego zasilania zewnętrznego. Piątnica w ogóle nie skorzystała z tego

źródła, zaś pozostałe dwie firmy tylko w niewielkim zakresie i to dopiero w ostatnich trzech latach.

Jak stąd wynika, branża największych krajowych jednostek przetwórstwa mleka i wyrobu serów cechuje się niezachwianą sytuacją finansową w perspektywie krótko i długookresowej. Nie dostrzeżono istotnych negatywnych przejawów pogorszenia na skutek niepewnych uwarunkowań działalności związanych z pandemią Covid - 19. Ocena ta, zwłaszcza w kontekście zagrożeń ze strony ostatniego pandemicznego okresu, jest oczywiście wewnątrznie i zewnątrznie zdeterminowana. Zawierają one aspekty dobroczynne, ale także rodzące ryzyko. Badane firmy większość swej produkcji lokują w kraju, zaś bliskie powiązania łańcuchów dostaw surowca nie są skomplikowane czy też nadmiernie wydłużone. Mocną stroną ich biznesu są więc naturalne przewagi w łańcuchach powiązań po stronie zaopatrzenia (bliskość dostawców surowca, lokalny charakter) i po stronie zbytu (relatywna bliskość odbiorców krajowych, ale i odbiorców produktów na export). Z drugiej strony trzeba pamiętać, że perturbacje pandemiczne mogą tworzyć ewentualnie problemy wynikające z specyficznych dla tego typu produkcji utrudnień. Chodzi tu o wrażliwość, względną nietrwałość produktów i konieczność zagwarantowania ich transportu czy sprawnego odbioru przez konsumenta. W sferze dystrybucji najbardziej rozwinięte i wydłużone sieci odbioru produkcji ma Mlekovita (40% produkcji na export) i Mlekpól (ok. 25%), ale nie widać by ich działalność z tego powodu zasadniczo ucierpiała. Rokowania dotyczące perspektyw funkcjonowania objętych badaniami jednostek nie są złe, z zastrzeżeniem co do mało satysfakcjonujących poziomów rentowności Mlekpolu, a zwłaszcza Piątnicy; wymaga to stałego monitoringu.

Literatura

1. Gabrusewicz W. (2014), *Analiza finansowa przedsiębiorstwa - Teoria i zastosowanie*, PWE, Warszawa.
2. Jerzemowska M. (2018), *Analiza ekonomiczna w przedsiębiorstwie. Wyd. IV*, PWE, Warszawa.
3. Korol T. (2013), *Nowe podejście do analizy wskaźnikowej w przedsiębiorstwie*, Oficyna Wydawnicza a WoltersKluwer Business, Warszawa.
4. Sibilski W. (2013), *Zmodyfikowane modele Du Point do analizy rentowności polskich przedsiębiorstw*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia 64/1, s. 257-268.
5. *Sprawozdania finansowe analizowanych przedsiębiorstw z lat 2015 -2021*.

6. *System PONT Info - Gospodarka; Sektor Średnich i Dużych Przedsiębiorstw*, www.pontinfo.com.pl [20.010.2022].
7. Wiatr M.S., Łuczaj J. (2022), *Kondycja finansowa kluczowych przedsiębiorstw sektora mleczarskiego Podlasia w latach 2015 - 2019. Próba analizy porównawczej*, w: Paszkowski J. (red.) *Przedsiębiorstwa w procesie zmian*, Wyd. Politechnika Białostocka, Białystok 2022, s. 189-210.

Financial Condition of Key Enterprises of the Podlasie Dairy Sector in 2015-2021. Comparative Analysis – Part II

Abstract

This study is the second part of a previously undertaken research on the financial condition of three major corporations operating in the dairy sector and originating from Podlasie. The aim was to obtain knowledge and assess the position of these companies in the economic sector with the PKD code 10.51. (milk processing and cheese making). The research covered the period from 2015 to 2019 and the results were published in 2022 in a monograph entitled "Enterprises in the process of change", scientific editor J. Paszkowski, Białystok University of Technology Publishing House. The outbreak of the global pandemic crisis caused many previously unrecorded perturbations in the economy. Their impact and significance for the financial situation of the above-mentioned economic entities in the period of 2020-2021, especially against the background of previous "normal" conditions, seems to be an interesting field of research and comparison of these two very different time perspectives. The comparative research was based not only on trend analysis of the statistical data, but above all on taking as benchmarks: the economic sector specific to these companies and the segment by scale of activity, the decile distribution of the financial indicators, the levels of the arithmetic mean and the median. The possibilities for such an extended analysis were provided by the statistical database of the professional company PONT - Info Gospodarka. As a result, the consequences of recent changes in economic conditions were indicated and their scale of impact in the areas of profitability and solvency in the short and long term was determined. It appears that this application aspect of the study may also have scientific and cognitive value in the theory of corporate financial management.

Key words

indicator analysis, benchmark, dairy sector

The effect of microfinance on women empowerment: special reference to Sri Lanka

M.D.L.A. Chandrathilaka

Wayamba University of Sri Lanka

e-mail: gkucanuradha@gmail.com

Hiranya Dissanayake

Wayamba University of Sri Lanka

e-mail: hiranya@wyb.ac.lk

Oshani Mendis

Wayamba University of Sri Lanka

e-mail: oshani@wyb.ac.lk

Anuradha Iddagoda

University of Sri Jayewardenepura

e-mail: anuradhaiddagoda@sjp.ac.lk

Abstract

This study examines the influence of microfinance services on empowerment of women entrepreneurs in Sri Lanka, with a specific focus in Kurunegala District. Empowerment of the women entrepreneurs is influenced by four variables, namely, microfinance credit, microfinance savings, microfinance training as well as collateral requirements. This research was used 60 women samples based on convenience sampling through Poverty Alleviation Program of Sanasa Development Bank in Kurunegala. A structured questionnaire was used to collect primary data from the women households. According to the information needed to analyze the research objectives, the questionnaire was constructed using open and closed ended questions. The statistical package for social sciences (SPSS) is

used to conduct data analysis. To evaluate the data, this research performed demographic analysis, paired sample t-test, correlation, and regression analysis. The results explained positive change in economic empowerment measured by the income of the members after joining the Micro Finance scheme. It was revealed from multiple regression analysis that savings was the main factor which influenced the income of the members significantly but the training and collateral requirements were positively linked with the income. In summary, microfinance appears to be a unique action-oriented rural development method for catching the wave of social and economic upliftment.

Key words

microfinance, credit, women empowerment

Introduction

Microfinance is defined as the provision of a wide range of financial services to low-income households and micro businesses, including deposits, loans, payment services, money transfers, insurance coverage, and business development services. Microfinance refers to loans provided to micro-enterprises which an annual turnover of less than Rs. 15 million and employees of less than 10 [CBSL, 2023].

According to the World Bank [2023], 7 percent of the world's population, or 648 million people suffering extreme poverty in developing nations, lived on less than US\$2.15 per day. The World Bank report [2023] "Taking on Inequality" identified a substantial extreme poverty rate of around 10% in South Asia [Word Bank, 2019]. In Sri Lanka Poverty Head Count Ratio was 14.3% in 2019 under the poverty line of Rs. 6,966 monthly income. In 2022 December the poverty line was Rs. 13,777 and the poverty has significantly will increase in 2022 with the financial crisis. However, women's unemployment in Sri Lanka was 7.9% in 2021, compared to 3.7% for men. Women constitute 51.6% of Sri Lanka's total projected population of 22 million estimated in the year 2021. However, just 31.8% of the economically engaged population of 5.6 million people are women [Census, 2022].

According to the World Bank, more than 500 million people have profited directly or indirectly from microfinance activities World Bank [2023]. According to the Consultative Group to Assist the Poor (CGAP), more than 120 million people will have directly benefited from microfinance activities by 2021. In addition, the IFC has assisted in the establishment or improvement of credit reporting bureaus in 30 developing countries. It has also lobbied for the addition of suitable regulations governing financial activities in developing countries. The advantages of micro-

finance go beyond simply providing them with a source of capital. Entrepreneurs who start successful enterprises provide jobs, trade, and overall economic growth in their communities.

While microfinance interest rates are often lower than those of traditional banks, opponents claim that these operations profit from the impoverished. Furthermore, several major financial institutions and other large organizations have started for-profit microfinance departments, generating fears that, in order to generate money, these larger bankers may demand higher interest rates, potentially trapping low-income borrowers in a debt trap. Nevertheless, some claim that individual microloans are insufficient to give a meaningful road to independence. Furthermore, detractors argue that the presence of interest payments, no matter how small, is still a hardship.

Therefore, there is a responsibility to develop avenues for credit to be utilized meaningfully to fund this segment of the poor. Therefore, there is a crucial requisite to organize urban women in minor groups to empower them socially and economically. The conception of women empowerment was established at the 1985 International Women's Conference in Nairobi. In 1978 Women Bureau in Sri Lanka was introduced under the ministry of plan implementation by considering the importance of women empowerment. In 1997 Ministry of Women's Affairs was re-established as separate ministry. Increasing recognition has been accorded to women's empowerment and microfinance as essential emerging tactics for addressing poverty among women, particularly in developing countries. [Mayoux, 2000, Sarumathi & Mohan, 2011, Zoynul & Fahmida, 2013, Mukendi & Manda, 2022, Wei et al., 2021]. Women are a vital component of society, and without their involvement, the economy would not be able to flourish. Providing women with access to education, health care, employment opportunities, and decision-making authority, as well as removing damaging value systems and restricting attitudes from society, are all important aspects of empowering women. Women's empowerment leads to an increase in their involvement in the labor force and decision-making processes, as well as a reduction in poverty. It also results in a significant rise in their contribution to national income and, eventually, to the growth of their nations.

Microfinance is becoming more acknowledged as an effective tool for empowering women and alleviating poverty [Parwez & Patel, 2022]. Women's empowerment leads to an increase in their involvement in the labor force and decision-making processes, as well as a reduction in poverty [Mukendi & Manda, 2022]. It also results in a significant rise in their contribution to national income and, eventually, to the growth of their nations. The United Nations, the World Bank, as well

as governments and their development partners, consider microfinance as a tool for societal development and poverty alleviation.

Xia Li and Hu [2011] stressed the importance of women's empowerment through microfinance in two ways. Microfinance initially assists impoverished women in producing an income on their own, without the assistance of their husbands, and in providing for their families, which instantly increases their self-esteem. Second, when women have access to credit and utilize it to start income-generating activities, it frees them from the limits of their homes and allows them to become more integrated into wider communities. Their self-confidence grows as a result of their exposure to the greater community as well as their interactions with other women in the organization.

According to Shrestha [2009], microfinance programs in Nepal empower women to buy needs on their own and resist domestic violence, as well as to participate in community-level decision-making. In India, Sanyal [2009] used 59 microfinance institutions in West Bengal to find that women's social capital and collective action are strengthened when they have access to financing. Despite a long history of microfinance and a large number of institutions that provide microfinance services, especially to the poorest families, there are few study findings on how microfinance facilities might empower individuals in Sri Lanka [Datta & Sahu, 2022; Kumari, 2022]. As a result, this study addresses this gap by analyzing the impact of micro finance on women empowerment in the Kurunegala District.

As a result, the research question for this study is "Do microfinance institutions have an effect on women empowerment?". The research objectives are explained as follows:

- to examine the impact of microfinance credit facilities on empowerment of women entrepreneurs,
- to examine the impact of microfinance saving on empowerment of women entrepreneurs,
- to examine the impact of micro finance training on empowerment of women entrepreneurs,
- to examine the impact of demand for collateral requirements on empowerment of women entrepreneurs.

Microfinance as a distinct industry emerged in Sri Lanka in the late 1980s, when the government transitioned its social welfare policies away from consumer subsidies and toward the provision of credit to the targeted poor for income-generating economic activities as a primary tool for poverty alleviation. Sri Lankan administrations have recognized microfinance as a critical component of their safety net through programs such as the prior 'Janasaviya' and the current 'Samurdhi'.

Apart from the government, a diverse range of institutions, including cooperative societies, local and international non-governmental organizations (NGOs), commercial and specialized banks, and international donor agencies, provide a range of microfinance products and services, including microcredit, insurance, business development services, and training, with a particular emphasis on the poor. In 2016, Microfinance Act No 6 of 2016 provides for the licensing, regulation and supervision of companies carrying on microfinance business, which are called licensed microfinance companies (LMFCs) [CBSL, 2023].

The importance of micro finance towards women empowerment is very much crucial for the development of the households as well as the country. However, there is a dearth of studies relating to this research topic. Thus this research is focused on finding the effect of microfinance on women empowerment in Sri Lanka.

1. Literature review

1.1. The Concept of Microfinance and Empowerment

As a powerful instrument for poverty reduction in the majority of the world's countries, microfinance is emerging as a viable option. Microfinance is a collection of banking techniques that aims to provide small loans and take small deposits in exchange for a little fee [Cheston & Kuhn, 2002]. Furthermore, micro finance is defined as “microfinance is characterised by the provision of small loans under social collateral, group liability, peer monitoring, and early/frequent repayments to reduce costs and default risks” [Babajide et al., 2022, p 3]. Poor people, and notably impoverished women, have benefited from microfinance in recent years, which has earned worldwide attention as a strategy for poverty reduction and economic empowerment of women. Whilst men are generally better off than women, women are often poorer and more disadvantaged. There are good reasons to target women. This includes the fact that through microfinance institutions most people are free to access loan facilities which will promote and enhance business development among the community residence and the entire business community. This will promote development to a greater height and contribute to the gross domestic product. Microfinance empowerment has been enhanced for its support system to the poor population through services offered which includes loan facilities, training services among other services which have so far been offered with these financial institutions [Alam, et al, 2003].

Microfinance institutions around the world have been somewhat innovative in developing products and services that circumvent traditional barriers to formal

financial services, such as collateral requirements, male or salaried guarantor requirements, documentation requirements, cultural barriers, limited mobility, and literacy requirements. Despite this, only a small number of financial institutions provide services to women in various countries and areas. [Burjorjee & Deshpande, 2002, Adeleye et al., 2019]. Empowerment is the acquisition of the capacity to generate options and negotiating power, as well as the development of a sense of self-worth and confidence in one's ability to effect desired changes [UNIFEM, 2000].

The right to self-determination is a critical component of women's empowerment. The term "empowerment" has been used to refer to a wide variety of concepts and consequences [Wilkinson, 2023]. The word is more frequently used to advocate for than to examine specific policies and intervention measures [Agashae & Bratton, 2001]. While feminist texts frequently advocate for women's empowerment, they vary in their conceptualization of it [Jahan, et al., 1995]. Microfinance is used in this study to refer to a group of banking practices centered on making little loans (usually without collateral) and taking minuscule deposits [Cheston & Kuhn, 2002]. In the new economy, microfinance is becoming a powerful instrument for alleviating poverty.

Microfinance has the potential to provide women with the economic possibilities they require to take control of their life. Poverty reduction programs that prioritize women empowerment benefit not only women, but also entire families and communities. According to Cheston and Kuhn [2002], in general, living circumstances improve when women are given more control over themselves and their children. These academics claim that this is because women are more likely to use household income to improve their children's nutrition, health, and educational possibilities. Societies that discriminate against women bear the penalty of more poverty, slower economic progress, and a poorer standard of living for their citizens. Gender equality is a key component of any development strategy, as evidence continues to accumulate. Microfinance is critical to contemporary development methods because it empowers women and gives them greater control over their economic well-being. Cole & Kazi [2007] asserted that owning a positive business not only benefits women's wellbeing, but also contributes to their empowerment, both directly and indirectly.

Access to start-up finance and a boost in working capital are critical for women's empowerment. Credit and business training have aided women in expanding and improving their enterprises, resulting in enhanced decision-making power and gaining them respect at home and in the community. Microfinance lending facilities are increasingly being lauded for their good economic impact and contribution

to rural and sub-urban women's financial self-sufficiency. The majority of microfinance is directed toward women with the specific purpose of increasing their financial self-sufficiency, and by providing women with access to small loans, it is envisaged that women will be able to earn income and launch their own economic empowerment. [Tedeschi et al., 2010].

1.2. Empirical Study on Grameen Bank System

Ideas for microcredit may be traced back to as far as the 1980s and early 1990s. During the 18th and 19th centuries, Jonathan Swift was a major influence on the development of the Irish Loan Funds. Lysander Spooner, an individualist anarchist, advocated in the mid-nineteenth century for small loans to the impoverished to spur entrepreneurial activity. Friedrich Wilhelm Raiffeisen founded the first cooperative lending banks in rural Germany at the same time as Spooner, although he did it independently. Akhtar Hameed Khan began distributing through community-based projects in the 1950s. The scheme collapsed due to the Pakistani government's over-involvement, as well as the hierarchies developed within communities as select members began to assert more control over loans than others. Muhammad Yunus, Nobel laureate and founder of Grameen Bank, which is widely regarded as one of the earliest contemporary microcredit institutions.

1.3. Credit facilities and empowerment of women entrepreneurs

Microfinance is an umbrella term for a variety of financial services, including microcredit. Microcredit is a term that refers to the supply of credit to low-income customers. While microcredit is a subset of microfinance, popular discourse sometimes conflates the two terms. Microcredit is frequently vilified by critics who use the terms 'micro credit' and 'micro finance' interchangeably. Due to the breadth of microfinance services, assessing their impact is challenging, and relatively few studies have attempted to do so. [Helm.B, 2006].

Microfinance is seen as a way to empower women economically by providing them with money that they would otherwise be unable to obtain from traditional financial institutions[Lakwo, 2006]. Women's empowerment is becoming increasingly important in poverty reduction efforts. It is viewed not only as a development target in and of itself, but also as a tool of encouraging growth, poverty reduction, and improved governance. Microfinance lending facilities are increasingly being lauded for their good economic impact and contribution to rural and sub-urban women's financial self-sufficiency. The majority of microfinance is directed toward

women with the specific purpose of increasing their financial self-sufficiency, and by providing women with access to small loans, it is envisaged that women will be able to earn income and launch their own economic empowerment [Tedeschi, et al., 2008]. This is due to the fact that women are more likely to be credit restricted, to have limited access to wage work, and to have limited decision-making and negotiation authority in the home.

Numerous research have been conducted that demonstrate microfinance's beneficial effect on women empowerment [Cruz Rambaud et al., 2023; Mukendi & Manda, 2022]. In one such study, Hashemi et al. [2007] discover significant positive effects of membership in Grameen Bank and BRAC (formerly known as Bangladesh Rural Advancement Committee) on empowerment, as well as their empowerment indicators such as female freedom of movement in public spaces as well as their financial and travel decision-making abilities as well as their ownership of productive assets.

The dynamic rise of the microfinance sector led policymakers to believe that carefully planned saving and loan services emphasising the role of microfinance may strengthen education, health, water, and social services.

Tucker [2001] claims that a constant increase in the number of microfinance institutions (MFIs) increases local competitiveness in numerous nations. MFIs are becoming more competitive in terms of obtaining new clients and funds. According to Hermes & Lensink [2011], local commercial banks are becoming more interested in providing microfinance. Furthermore, several governments actively encourage commercial banks to enter the microfinance sector. Local competition, according to Hermes, leads to lower interest rates, lower MFI expenses, increased efficiency, and the development of new financial services. Third, the authors discuss how commercial banks and investors, particularly from industrialized nations, are becoming more interested in funding MFIs.

Foreign investors' capacity to compare MFI performance leads to MFIs focusing on improving their business procedures. Previously, due to a lack of publicly available and trustworthy financial data, measuring and assessing the performance of MFIs was difficult.

1.4. Microfinance training and empowerment of women entrepreneurs

Foreign investors' capacity to compare the performance of MFIs motivates MFIs to improve their business methods. Previously, it was impossible to monitor and benchmark the performance of MFIs due to a lack of publicly available and

reliable financial data. Tucker [2001] predicts that more transparency will result in a more open funding market, allowing the most efficient MFIs to thrive.

It is true that rising pressure from donors, including the United States Agency for International Development (USAID), forced many of these comprehensive microfinance efforts to wind down in the 1990s [Goldmark, 2006]. Since then, the focus has switched to enhancing the impact of microfinance by integrating it more cost-effectively with other types of services and establishing relationships between borrowers and service providers. Non-financial services have been significantly altered as a result. Micro finance training as important to improve women employment (Witiastuti et al., 2022).

1.5. Collateral requirements and empowerment of women entrepreneurs

Formal banking organizations usually need collateral as a form of loan security. This usually takes the shape of a home or a deed to some immovable property. Because the majority of businesses are unable to meet these standards, this prerequisite has a significant impact on credit availability. Women entrepreneurs may face a more difficult scenario since they may lack the legal authority to possess valuable property such as land and houses.

According to Kamau [2009], collateral is once again recognized as a major stumbling block to financing. According to a survey, 92 % of businesses requested for loans and were turned down, while others chose not to apply because they knew they would be turned down owing to a lack of collateral.

As a result, while the majority of the entrepreneurs in this study recognized the importance of loans in developing their businesses, they cited a lack of collateral as a major barrier to loan availability and, as a result, company growth. Because they did not require security, almost all respondents started their businesses with their own funds or loans from family members. Because her husband refused to give the family's property title deeds as collateral, a loan issued by the Ministry's Joint Loan Scheme for the woman applicant did not materialize. Because property is rarely registered in women's names, owning title deeds as security to fund development is still a difficulty for most female-owned enterprises [Mwobobia, 2012].

2. Microfinance sector in Sri Lanka

2.1. History and evolution

Microfinance (MF) may be traced back to the early 1900s in Sri Lanka, when the British Government approved laws to establish Thrift and Credit Co-operative Societies (TCCS). The TCCS was dominated by landlords and village headmen and was involved in input procurement and product distribution. Following independence, the government focused heavily on agricultural financing, notably for paddy production. Credit facilities were primarily provided on a subsidized basis by the two state banks, the Bank of Ceylon and Peoples' Bank, and debts were cancelled off in many cases owing to political demands.

Other significant events in the history of the microfinance sector include the founding of Co-operative Rural Banks (CRBs) in 1964, the reactivation of TCCS under the SANASA federation in the late 1970s, and the foundation of 17 Regional Rural Development Banks (RRDBs) in 1985. Several local and international Non-Governmental Organizations (NGOs) entered microfinance in the late 1980s and early 1990s. Initially, non-governmental organizations (NGOs) merged microfinance with social development efforts; but, in recent years, these organizations have begun to separate microfinance from other operations.

The role of post-tsunami aid in the evolution of the country's microfinance sector is critical, as a significant amount of funds was channeled to the sector. While this has increased the size of the microfinance industry, it has had a detrimental influence on it.

2.2. Types of microfinance providers

The provision of microfinance in Sri Lanka is carried out by a diverse range of institutions. These include licensed banks and licensed finance companies as well as cooperative rural banks, thrift and credit co-operative societies, divinaguma banks and other community-based organizations as well as microfinance companies and non-governmental organizations.

3. Empirical evidences in microfinance and women empowerment

Microfinance for the poor, and particularly for impoverished women, has gained widespread attention as a technique for poverty reduction and economic empowerment of women. Women are more impoverished and disadvantaged than males in general [Cheston & Kuhn, 2002]. Microfinance is viewed as a technique

of providing women with financing that they would not be able to access via other formal financial sources, so empowering them economically [Lakwo, 2006]. Microfinance for the poor, and particularly for impoverished women, has gained widespread attention as a technique for poverty reduction and economic empowerment of women.

Numerous studies have found that increasing women's resources has a good influence on family well-being, particularly among children [Kabeer, 1998; Mosley & Hulme, 1998; Mayoux, 2000; Cheston & Kuhn, 2002]. According to Kabeer [1998], microfinance offered women in Bangladesh a sense of power, decreased abuse, and enhanced their independence. Participating in microfinance programs, according to Shrestha [2009], empowers women to acquire needs independently, resist wife-beating, earn respect, and participate in community-level choices. Nepalese Women have gained confidence and leadership experience as a result of microfinance funding and capacity building.

Research hypothesis in this thesis include following.

H1: There is a significant relationship between Microfinance credit and Women's empowerment

H2: There is a significant relationship between Microfinance savings and Women's empowerment

H3: There is a significant relationship between Microfinance Savings and Women's empowerment

H4: There is a significant relationship between Collateral requirement and Women's empowerment

4. Methodology

The purpose of this study is to look at the impact of microfinance services on the empowerment of women entrepreneurs in Kurunegala District. Kurunegala district was chosen for the study because it is one of Sri Lanka's areas with a comparatively low poverty rate (25 percent in 2002, 6.5 percent in 2012). However, in the Kurunegala region, initiatives for microfinance enterprises aimed at reducing poverty and vulnerability have yielded mixed results. They have worked satisfactorily in certain programs, but not in others. The Poverty Alleviation Program of Sanasa Development Bank in Kurunegala will be used to collect 60 women samples based on convenience sampling.

The primary data was gathered through the use of a structured questionnaire and discussions with various types of workers from randomly selected groups. As a result, the household is at the focus of this investigation. The reason for this is

that small businesses are inextricably intertwined with the household. According to the information required to analyze the research objectives, the questionnaire was constructed using open and closed ended questions.

Data analysis carry out of the statistical package for social sciences (SPSS). The investigator has used the demographic analysis, paired sample t-test and the correlation basically to analyse the data. The correlation model is use to test the relationship between women Empowerment and the variables. Moreover, the regression analysis is made to determine the functional relationship between the dependent variable and an independent variable of the study.

4.1. Conceptual Framework

Empowerment of the women entrepreneurs under study is influenced by four variables, namely, microfinance credit, microfinance savings, microfinance training as well as collateral requirements. The amount borrowed, amount payable, interest charged, and the repayment periods are all likely to influence the business operations especially in terms of revenue and profit. Microfinance savings will be determined through amount saved by the women and amount invested, both in the business and buying land or houses among the women. This is taking into consideration that the strength of savings of the women entrepreneurs will determine the financial capital that a microfinance institution can advance to a client. Those women who have been empowered with entrepreneurial and book-keeping skills are likely to track their cash flow and thereby better manage their businesses. Finally, collateral requirement is another variable influencing the women entrepreneurs, indicated by whether women are able to access to assets or property ownership which will enable them to acquire financial support from the microfinance institutions.

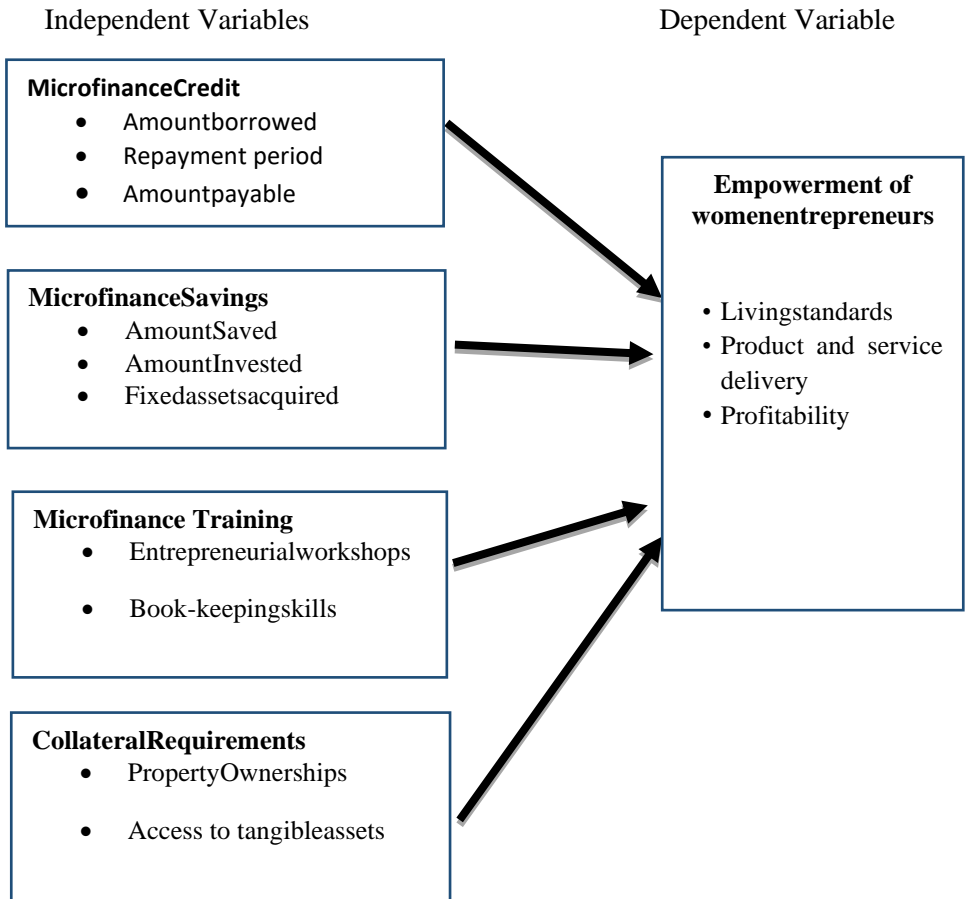


Fig. 1. Conceptual Framework

Source: constructed by the author.

4.2. Data analysis

This research helps to discover the elements that influence women's empowerment in rural areas, as well as how the poverty situation changes as a result of the SDB's Poverty Alleviation Microfinance Program. The statistical software for social sciences is used to analyze data (SPSS). Descriptive statistics, Paired samples

T-test, Correlation, and Regression analysis were used as analysis methods in this study.

Demographic Profile

The demographic profile of the sample was explained in table 1.

Tab. 1. Demographic Profile

Variable	Frequency	Percentage
Age		
18-25	10	16.7
26-33	9	15
34-41	9	15
42-49	20	33.3
Above 50	12	20
Marital Status		
Married	45	75
Single	11	18.3
Widowed	4	6.7
Education		
No formal education	2	3.3
GCE O/L not qualified	8	13.3
GCE O/L	28	46.7
GCE A/L	14	23.3
Graduate	8	13.3
Business Type		
Regular	10	16.7
Casual	8	13.3
Contractual	3	5.0
SelfEmployed	35	58.3
Unpaid family workers	4	6.7

Source: constructed by the author.

The demographic information of the respondents that was investigated in this work includes the age and marital status, education level, business type. These were deemed as the most crucial for the study. Table 4.1 describes the sample in terms of above criteria. When considering about each characteristics of the sample of 60 women separately it can be found out that the majority of the respondents in 42-49 age range, majority is married respondents and most of women have qualified G.C.E. (O/L). When considering income level, most of the women are earned money after obtained microfinance and they are self-employed.

4.3. Paired Samples T-test

The mean value of income before obtaining microfinance is 1.82 and 2.22 mean value of after obtaining microfinance. It indicates that income level is increased after getting the Microfinance services. Correlation coefficient for the relationship between income before obtaining MF and income after obtaining MF is 0.000 that is significant at 0.01 ($p < 0.01$).

Tab. 2. Paired Samples T-test

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Incomebeforeobtaining MF	1.82	60	0.911	0.118
Incomeafterobtaining MF	2.22	60	1.209	0.156

Source: constructed by the author.

To draw a conclusion, it is necessary to note that there is a substantial positive and statistically significant association between income prior to receiving microfinance and income after acquiring microfinance.

4.4. Correlationsanalysis

As illustrated in Table 3, correlation coefficient for the relationship between Microfinance Credit and Women’s empowerment is 0.077 that is significant at 0.560($p > 0.05$). So that it can be determined that there is no significant relationship between these variables. The Pearson Correlation Coefficient for the relationship between Microfinance Savings and Women’s Empowerment is 0.548. This suggests that there is a Strong positive relationship between Microfinance Savings and

Women’s Empowerment. Correlation coefficient for the relationship between microfinance savings and women empowerment is 0.000 that is significant at 0.01($p < 0.01$).

Tab. 3. Correlation Analysis

	Microfinance Credit	Microfinance Savings	Microfinance Training	Collateral Requirements
Women’s Empowerment	0.56	0	0.035	0.048
	0.077	0.548**	0.273*	0.256*

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Source: constructed by the author.

The correlation value 0.273 between Microfinance Training and Women’s empowerment. But this relationship is not significant. As well as the correlation coefficient for the relationship between microfinance training and women empowerment is 0.035 and it is significant at 0.05. Since microfinance training is significantly correlated with women empowerment, hypothesis (H3) of the study is supported. The Pearson Correlation Coefficient is weak positive and it is 0.256. This suggests that there is a positive relationship between Collateral and Women’s Empowerment. The correlation coefficient for the relationship between collateral requirements and women empowerment is 0.048 and it is significant at 0.05. Since collateral requirement is significantly correlated with women empowerment. These results support the fourth hypothesis of the study (H4).

4.5. Regression analysis

The multiple linear regression analysis was used to evaluate the relationship between the dependent variable and the independent variable as women empowerment with each independent variable such as micro finance credit, micro finance savings, micro finance trainings and collateral requirements. The stepwise was applied to identify the most important variables in the model.

The analysis can be shown as follows,

$$Y = b_0 + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3) + b_4(x_4) + E$$

Where,

Y = Women Empowerment

b0 = Constant

b1 (x1) = Microfinance Credit

b2 (x2) = Microfinance Savings

b3 (x3) = Microfinance Trainings

b4 (x4) = Collateral Requirements

Tab. 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.291	.520

Source: analyzed data.

Tab. 5. Coefficients Analysis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.050	.624		-.080	.936
Mean Savings	.560	.134	.506	4.193	.000
Mean Training	.122	.154	.092	.790	.433
Mean Collateral	.446	.303	.165	1.476	.146
Mean Credit	-.065	.098	-.075	-.661	.511

a. Dependent Variable: Mean Women empowerment

Source: analyzed data.

This study indicates that there is a positive relationship between Savings and women’s empowerment. The regression coefficient of Savings indicates that it has a positive impact on women’s empowerment (Beta=0.560, $p < 0.000$). There is no significant relationship found between mean training, mean collateral and mean credit.

Conclusions

When consider relationship between Microfinance credit and Women’s empowerment, the coefficient for the relationship between microfinance credit and

women empowerment reveals that there is no significant relationship between these variable. Credit facilities indicated that all the women interviewed had taken at least one loan from the microfinance institutions. In practically, only a few can borrow the amount they actually require to expand their business. Once they get the credit, they then reduce their savings to the bare minimum thus reducing further their chances of getting a much higher subsequent loan. The women would want their credit history taken into consideration in future borrowings. Majority of the women entrepreneurs are dependent on the subsistence commercial activities with very little value for return. After obtained credit facilities, some women not paid their installment on due date. Because their monthly income is not enough to cover their all living cost.

The correlation coefficient for the association between microfinance savings and women empowerment is 0.000, which is significant at 0.01 ($p < 0.01$). As a result, it is possible to conclude that there is a strong positive and significant association between microfinance savings and women empowerment. Before getting a loan, a borrower must have saved at least 20% of the amount she wants to borrow and must have the members of her group guarantee her. When it came to putting their savings in their firms.

Considering the macroeconomic conditions of the area, the ability to save and borrow becomes a huge commercial leverage for any business unit that needs to soar. In addressing the issue of savings most women were able to re-invest part of their savings and profit into the business. However, the margins were small and the positive impact to business expansion was minimal. Those who did not invest anything cited large recurrent expenditure and the single income households were most affected.

The correlation coefficient for the relationship between microfinance training and women empowerment is 0.035 and it is significant at 0.05. Since microfinance training is significantly correlated with women empowerment. The training programs on business management are critical tools of gender empowerment that the women have taken advantage. The respondents reported to have attended most of the trainings offered. However, a look at the education levels of the women is a cause of concern, because most of training tended to be a little too technical for them, especially when teaching book-keeping skills. Some groups reported hiring their family members to attend the trainings on their behalf and later explain to them in their own language. Tangible benefits to the training can only be achieved if the material is specific to the needs of the women and the language is simplified for all levels of education.

In most microfinance institutions, when a borrower needs a substantial loan they are normally required to provide a fixed asset as collateral or a fixed-term cash deposit equivalent to the borrowing. This is in order to reduce the risk associated with defaulters. According to the study, the correlation coefficient for the relationship between collateral requirement and women empowerment is 0.048 and it is significant at 0.05. Since collateral requirement is significantly correlated with women empowerment.

Collateral requirements are evidently hampering the empowerment of women in Kurunagala District. The response is overwhelming that the stringent requirement of the collaterals is hampering the access to credit facilities. Since most of the women entrepreneurs in this area fall under the cluster of low income earners, these requirements are likely to erode the strategies of women empowerment that the stakeholders have instituted. The respondents want their credit history to count for something whenever they apply for loans.

According to the study concludes that the women in Sri Lanka who engage in different businesses have been greatly assisted to obtain credit from microfinance institutions, and this has led to not good level of economic empowerment. Women have been able to save at least a percentage of their borrowings, and a few have even acquired tangible assets. However, the women feel that collateral requirements are impeding their business expansion plans. They would like credit scoring and business history more widely used as security for their loans. Training should be tailored for specific business needs, and delivered in a user-friendly language. When all stakeholders work together, there will be value for money in the end.

Finally, this research is very important for the researcher because this helps to identify the factors that affect for empowering women in rural area and also it helps to identify how the poverty situation change with Poverty Alleviation microfinance program of Sanasa Development bank. Specially, this research tries to find out way to empower women with the intention of develop poor families through microfinance programme.

This study contributes information that may be used by policy makers and institutions especially those in the microfinance sector to develop a policy framework which will take care of gender issues in micro financing in Sri Lanka. In addition, other stakeholders such as non-profit organizations, private sector players as well as women groups could gain insight from the findings. The information gathered can be used to improve the lives of Sri Lankan women who form the larger percentage of the total current population of Sri Lanka.

References

1. Adeleye I., Debrah Y.A., Nachum L. (2019), *Management of financial institutions in Africa: Emerging themes and future research agenda*, Africa Journal of Management, Vol. 5 No. 3, pp. 215-230.
2. Agashae Z., Bratton J. (2001), *Leader-follower dynamics: developing a learning environment*, Journal of Workplace Learning, Vol. 13 No. 3, pp. 89-103.
3. Alam D.S., Van Raaij J.M., Hautvast J.G.A.J., Yunus M., & Fuchs G.J. (2003), *Energy stress during pregnancy and lactation: consequences for maternal nutrition in rural Bangladesh*. European Journal of Clinical Nutrition, Vol. 57 No. 1, pp. 151-156.
4. Asian Development Bank (2002), *Role of Central Banks in Microfinance: Country Studies, Manila*.
5. Babajide A.A., Obembe D., Solomon H., Woldesenbet K. (2022), *Microfinance and entrepreneurship: The enabling role of social capital amongst female entrepreneurs*. International Journal of Social Economics.
6. Basu K. (2006), *Gender and Say: a model of household behavior with endogenously determined balance of power*. The Economic Journal, Vol. 116, pp. 558- 580.
7. Batliwala S. (1994), *Women's Empowerment in South Asia, New Delhi: Food and Agricultural Organization, Freedom from Hunger Campaign and Asian- South Pasific Bureau of Audit Education*.
8. Burjorjee D.M., Deshpande R. (2002), *Supporting Women's Livelihoods. A Guide to Best Practices, United Nations Capital Development Fund Special Unit for Micro finance*.
9. *Census (2022)*, <http://www.statistics.gov.lk/>
10. *CBSL (2022)*, <https://www.cbsl.gov.lk/en/>
11. Charitonenko S., Silva D.D. (2002), *Commercialization of Micro Finance: Sri Lanka, Asian Development bank, Manila*.
12. Cheston S., Kuhn L. (2002), *Empowering women through microfinance*, Draft Opportunity International, Vol. 64, pp. 1-64.
13. Cole J., Busti A., Kazi S. (2007), *The incidence of new onset congestive heart failure and heart failure exacerbation in Veteran's Affairs patients receiving tumor necrosis factor alpha antagonists*, Rheumatology International Journal, Vol. 27 No. 4, pp. 369-373.
14. Cruz Rambaud S., López Pascual J., Santandreu E.M. (2023), *A socioeconomic approach to the profile of microcredit holders from the Hispanic minority in the USA*. Financial Innovation, Vol. 9 No 1, pp. 1–25.

15. Datta S., Sahu T.N. (2022), *How far is microfinance relevant for empowering rural women? An empirical investigation*. Journal of Economic Issues, Vol. 56 No. 1, pp. 97–112.
16. Goldmark L. (2006), *Beyond Finance: Microfinance and Business Development Services*. In *an inside View of Latin American Microfinance*, edited by M. Berger, G. Lara, and M. S. Tomás. Washington, DC: Inter-American Development Bank.
17. Hashemi, Syed M. (1996), *Rural Credit Programmes and Women's Empowerment in Bangladesh*. World Development, Vol. 24, pp. 635- 653.
18. Helm H.B. (2006), *Women and the glass ceiling in South African banks: an illusion or reality?*, Women in Management Review, Vol. 21 No. 4, pp. 311-326. <https://doi.org/10.1108/09649420610667028>
19. Hermes N., Lensink R. (2011), *Microfinance: Its Impact, Outreach, and Sustainability*, World Development, Vol. 39, pp. 875-881.
20. Jahan I., Bai L., Iijima M., Kondo T., Namba M. (1995), *Karyotypic analysis in the process of immortalization of human cells treated with 4-nitroquinoline 1-oxide*, Acta Medica Okayama, Vol. 49 No. 1, pp. 25-28.
21. Kabeer N. (1998), *Money can't buy me love? Re-evaluating gender, credit and empowerment in rural Bangladesh*. Discussion Paper-Institute of Development Studies, University of Sussex (United Kingdom).
22. Kamau J. (2009), *Challenges Facing Small and Micro Enterprises in Kenya*. Daily Nation, pp. 31.
23. Kumari P. (2022), *Elements of microfinance on spatial poverty alleviation in Sri Lanka: Structural equation modelling*. Poverty & Public Policy, Vol. 14 No. 2, pp. 137–165.
24. Lakwo A. (2006), *Microfinance, Rural Livelihood and Women Employment in Uganda*. Research Report No. 85. Lediem: African Studies Centre.
25. Mayoux L. (2000), *Micro-finance and the Empowerment of Women: A Review of the Key Issues*. ILO Working Papers.
26. Mosley P., Hulme D. (1998), *Microenterprise finance: is there a conflict between growth and poverty alleviation?*. World development, Vol. 26 No. 5, pp. 783-790.
27. Mukendi S., & Manda S. (2022), *Micro-financial institutions and processes of women empowerment in Zambia*. World Development Perspectives, Vol. 28, 100466.
28. Mwobobia F.M. (2012), *The Challenges Facing Small-Scale Women Entrepreneurs: A Case of Kenya*, International Journal of Business Administration, Vol. 3 No. 2, pp. 112-121.
29. Parwez S., Patel R. (2022), *Augmenting women empowerment: A systematic literature review on microfinance-led developmental interventions*. Journal of Global Responsibility, ahead-of-print.

30. Sarumathi S., Mohan K. (2011), *Role of Micro Finance in Women's Empowerment (An Empirical study in Pondicherry region rural SHG's)*. Journal of Management and Science, Vol. 1 No. 1, pp. 1-10.
31. Sanyal P. (2009), *From Credit to Collective Action: The Role of Microfinance in Promoting Women's Social Capital and Normative Influence*. American Sociological Review, Vol. 74 No. 4, pp. 529-550.
32. Shrestha S.M. (2009), *State of microfinance in Nepal*. Institute of Microfinance, prepared for presentation in SAARC Micro-Credit Summit in Kathmandu.
33. Takahashi K., Higashikata T., Tsukada K. (2010), *The short-term poverty impact of small-scale, collateral-free microcredit in, Indonesia: A matching estimator approach*. The Developing Economies, Vol. 48 No. 1, pp. 128-155.
34. Tucker M. (2001), *Financial performance of selected microfinance institutions: Benchmarking progress to sustainability*, Journal of Microfinance, Vol. 3, pp. 107-123.
35. UNWOMEN, (2020), Progress of World Women. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2000/1/progress-of-the-world-s-women-2000>
36. Wei W., Sarker T., Żukiewicz-Sobczak W., Roy R., Alam G.M., Rabbany M.G., Hossain M.S., Aziz N. (2021), *The influence of women's empowerment on poverty reduction in the rural areas of Bangladesh: Focus on health, education and living standard*. International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol. 18 No. 13, pp. 6909.
37. Wilkinson A. (2023), *Empowerment*. In *Encyclopedia of Human Resource Management*. Edward Elgar Publishing, pp. 108–109.
38. Witiastuti R.S., Sudarma K., Khoiruddin M., Rafinda A. (2022), *Microfinance Training on MSMEs in Klatak Tourism Village Facing the Covid-19 Pandemic*. Indonesian Journal of Devotion and Empowerment, Vol. 4 No. 1, pp. 32–36.
39. World Bank (2023), <https://www.worldbank.org/en/publication/poverty-and-shared-prosperity>
40. Xia Li C.G., Hu B. (2011), *The impact of microcredit on women's empowerment: evidence from China*, Journal of Chinese Economic and Business Studies, 10.1080/14765284.2011.592352.
41. Zoynul A.M., Fahmida M.OU.L.A. (2013), *Women empowerment through micro credit: A case study of Dinajpur, Bangladesh*. Studies in Business & Economics, Vol. 8 No. 2.

Wpływ mikrofinansowania na wzmocnienie pozycji kobiet: specjalne odniesienie do Sri Lanki

Streszczenie

W artykule skoncentrowano się na wpływie usług mikrofinansowania na wzmocnienie pozycji kobiet-przedsiębiorców na Sri Lance, ze szczególnym uwzględnieniem dystryktu Kurunegala. Na upodmiotowienie kobiet-przedsiębiorców mają wpływ cztery zmienne, a mianowicie kredyt mikrofinansowy, oszczędności mikrofinansowe, szkolenie w zakresie mikrofinansowania i wymagania dotyczące zabezpieczeń. W tym badaniu wzięło udział 60 kobiet objętych wsparciem w ramach programu zmniejszania ubóstwa, zainicjowanym przez Bank Rozwoju Sanasa w Kurunegali. Do zebrania danych pierwotnych z gospodarstw domowych kobiet wykorzystano ustrukturyzowany kwestionariusz. Zgodnie z informacjami potrebnymi do analizy celów badawczych, kwestionariusz został skonstruowany z wykorzystaniem pytań otwartych i zamkniętych. Do analizy danych wykorzystano pakiet statystyczny dla nauk społecznych (SPSS). Do oceny danych wykorzystano analizę demograficzną, test t, analizę korelacji i regresji. Wyniki wyjaśniły pozytywną zmianę we wzmocnieniu pozycji ekonomicznej mierzoną dochodami członków po przystąpieniu do programu mikrofinansowania. Analiza regresji wielokrotnej wykazała, że oszczędności były głównym czynnikiem istotnie wpływającym na dochody członków, ale wymagania dotyczące szkoleń i zabezpieczeń były dodatnio skorelowane z dochodami. Podsumowując, mikrofinansowanie wydaje się być wyjątkową, zorientowaną na działanie metodą rozwoju obszarów wiejskich, która ma uchwycić falę wzrostu społecznego i gospodarczego.

Słowa kluczowe

mikrofinansowanie, kredyt, wzmocnienie pozycji kobiet

Budżetowanie jako instrument zarządzania finansami – wyniki analizy bibliometrycznej

Anna Bagińska 

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: a.bagienska@pb.edu.pl

Streszczenie

Budżetowanie to instrument rachunkowości zarządczej, spójny sposób planowania działań poszczególnych ośrodków odpowiedzialności, służący realizacji zamierzeń strategicznych organizacji. Skuteczne i efektywne budżetowanie jest przedmiotem badań w teorii i praktyce zarządzania finansami. Zmieniające się uwarunkowania rynkowe, rozwój technologii informacyjnych wpływają również na zmiany w dotychczasowym podejściu do budżetowania. Celem artykułu jest próba identyfikacji współczesnych problemów i kierunków badań dotyczących procesu budżetowania na podstawie wyników analizy bibliograficznej. Mapa sieci współwystępowania terminów pozwoliła na wyłonienie czterech grup/klastrów związanych z tematyką budżetowania. Natomiast analiza najnowszych publikacji wskazuje na zainteresowanie takimi kierunkami badań jak: e-budżetowanie, budżetowanie w małych i średnich przedsiębiorstwach, promowanie koncepcji *beyond budgeting*, aspekty behawioralne w budżetowaniu opartym na wynikach.

Słowa kluczowe

budżetowanie, zarządzanie finansami, planowanie, kontrola

Wstęp

Sprawne zarządzanie organizacją w zmieniających się warunkach funkcjonowania wymaga posiadania odpowiedniej wiedzy, informacji i narzędzi, które pomogą realizować założone cele strategiczne. Budżetowanie jest jednym z najczęściej wykorzystywanych instrumentów rachunkowości zarządczej, który wspomaga osiągnięcie celów przedsiębiorstwa [Karmańska 2009]. Sprawnie działający system budże-

towania pozwala organizacji osiągać cele operacyjne, zapewnia dyscyplinę kosztową, pozwala zidentyfikować ryzyko działalności oraz optymalizować alokację zasobów [Broman i Rocha-Pinto 2023; Ilyin i Ilyin, 2016; Rausch i Wall, 2015]. System budżetowania pozwala zarządzać zarówno przedsiębiorstwem, jak i jednostką budżetową [Bitoleuova i in, 2020].

Budżetowanie definiuje się jako proces, który polega na przygotowaniu, zatwierdzeniu, realizacji i kontroli budżetu [Olzacka, Pałczyńska-Gościniak 1998]. Budżety są planami finansowymi i stanowią podstawę do kierowania i oceniania jednostek, segmentów organizacji [Wagner i in., 2021, s.602], ośrodków odpowiedzialności [Karmańska, 2009]. Budżetowanie jest stosowane we wszystkich typach organizacji [Kenno i in. 2018, s.507]. Głównym celem budżetowania jest wspomaganie i usprawnianie procesu zarządzania [Kubacka, 2017, s. 278]. Budżetowanie jako metoda bieżącego zarządzania przedsiębiorstwem, pozwala usprawnić działalność jednostki i zminimalizować ryzyko gospodarcze [Gabrusewicz, 2014, s. 332].

Budżet główny w przedsiębiorstwie (*master budget*) łączy dwa główne budżety – budżet operacyjny i budżet finansowy. Budżet operacyjny obejmuje wydzielone obszary operacyjne działalności przedsiębiorstwa. Poszczególnymi elementami w budżecie operacyjnym są takie budżety jak: budżet sprzedaży, zużycia materiałów bezpośrednich, wynagrodzeń, kosztów wydziałowych, kosztu wytworzenia, kosztów ogólnego zarządu, także kosztów sprzedaży, a także planowany rachunek zysków i strat na poziomie wyniku operacyjnego [Szczypa, 2015, s. 131-133]. Natomiast budżet finansowy jest sporządzany dla przedsiębiorstwa jako całości i zawiera: budżet bilansu, budżet rachunku zysków i strat oraz budżet środków pieniężnych. Zadaniem tego budżetu jest całościowe ujęcie sytuacji finansowej jednostki w sprawozdaniach finansowych *pro forma*, które prezentują planowane wpływy i wydatki gotówki, a także uwzględniają działalność inwestycyjną i finansową [Szczypa, 2015, s. 134].

Budżetowanie to instrument wykorzystywany w procesach planowania i kontroli. Dzięki budżetom możliwa jest bieżąca analiza uzyskiwanych rezultatów, ocena powstałych odchyleń, podejmowanie odpowiednich działań służących osiągnięciu założonych celów operacyjnych [Henttu-Aho, 2018, s. 327]. Na podstawie analizy zrealizowanych budżetów z planami możliwe jest oszacowanie efektywności podejmowanych działań.

Rozwój technologii informatycznych, zmiany rynkowe, nowe rodzaje ryzyka to tylko niektóre determinanty wpływające na funkcjonowanie organizacji [Baczevska i Bagieńska, 2019, Poniatowska i in. 2022]. Menadżerowie, aby podjąć odpowiednie decyzje muszą posiadać szereg informacji zewnętrznych, jak również wewnętrznych

płynących z systemu rachunkowości zarządczej oraz posiadać odpowiednie narzędzia analityczne. Można więc stwierdzić, że współczesne budżetowanie ewaluuje wraz ze zmieniającymi się potrzebami organizacji. Celem artykułu jest próba identyfikacji współczesnych problemów i kierunków badań dotyczących procesu budżetowania, na podstawie wyników analizy bibliograficznej. Badaniu zostaną poddane publikacje indeksowane w bazie Scopus. W artykule zostanie wykorzystana analiza bibliometryczna z zastosowaniem narzędzi dostępnych w VOSviewer.

1. Metodyka badań

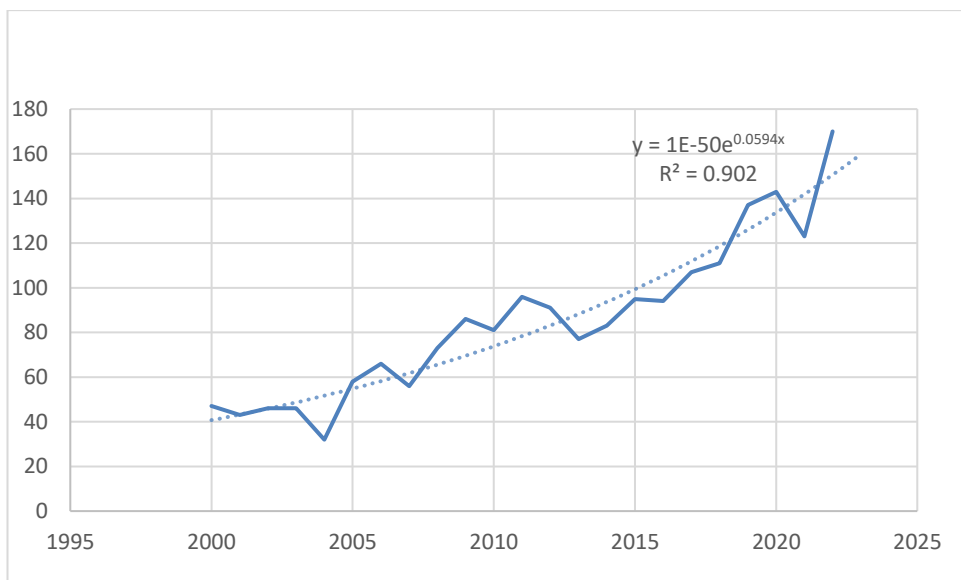
Na potrzeby oceny badań w obszarze budżetowania zastosowano analizę opisaną w literaturze oraz analizę bibliograficzną. Bibliometria to technika oceny i pomiaru wyników badań bibliograficznych dotyczących konkretnego pytania badawczego [Freire, 2013]. Analiza bibliometryczna służy również do śledzenia zmian/postępów i identyfikowania obszarów przyszłych badań [Opejin i in., 2020; Czerniawska i Szydło, 2020]. Poszukiwania recenzowanych publikacji przeprowadzono 15 lutego 2023r. w Elsevier Science Scopus. Baza SCOPUS oferuje obszerny i wysokiej jakości katalog publikacji naukowych do przeprowadzania tej analizy. Według Elseviera, Scopus to największa baza danych streszczeń i cytatów z recenzowanej literatury z wielu dyscyplin naukowych. Do realizacji celu badań wybrano kategorię “Business, Management, and Accounting”. Badanie rozpoczęto od wprowadzenia frazy budżetowanie -*budgeting*. Badanie dotyczyło poszukiwania zadanego zwrotu w bazie tytułów artykułów, słów kluczowych i abstraktów. W bazie znalazły się 2899 artykuły wydane w latach 1958-2023. Wyniki wskazują, że tematyka budżetowania jest przedmiotem badań od wielu lat. Jednakże okazuje się, że w ostatnim okresie szczególnie wzrosło zainteresowanie badaczy budżetowaniem. Jak wynika z rys. 1. największą dynamikę piśmiennictwa odnotowano w ostatnim dziesięcioleciu. W związku z tym, że celem artykułu jest wskazanie najnowszych obszarów badań dotyczących budżetowania zawężono wyniki do artykułów wydanych w latach 2020-2023. W rezultacie uzyskano 321 publikacji, które poddano dalszej analizie.

Na potrzeby analizy bibliometrycznej wykorzystano następujące narzędzia i techniki: analizę trendów pod względem liczby publikacji, metodę współwystępowania słów i grupowania (analiza skupień). Do analizy wykorzystano oprogramowanie VOSviewer oraz narzędzia do analizy danych dostępne w bazie SCOPUS.

2. Wyniki badań

2.1. Publikacje dotyczące budżetowania w latach 2010-2022

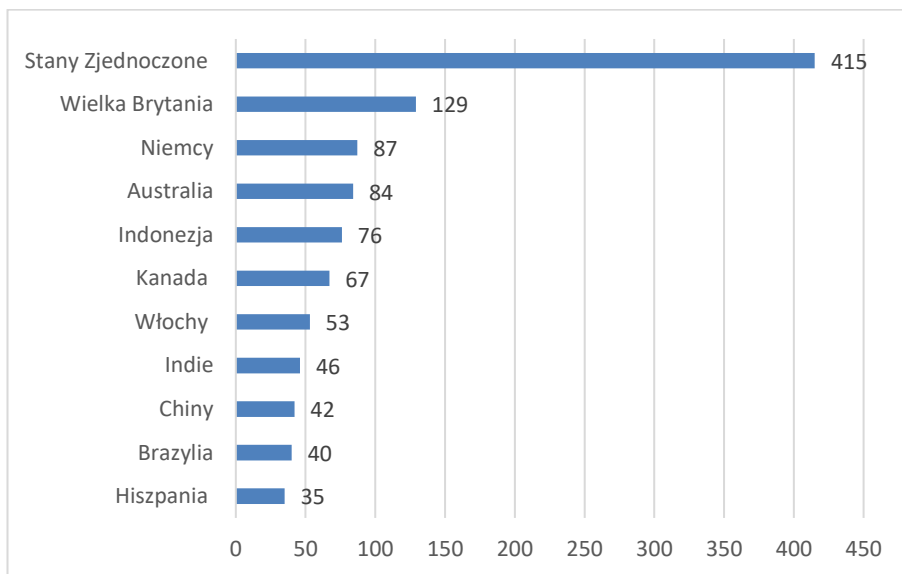
Zainteresowanie badaniami naukowymi w obszarze budżetowania wzrasta z roku na rok, co wynika z rosnącej liczby publikacji dotyczących tej tematyki. Na rys nr 1 przedstawiono liczbę publikacji rocznie, które ukazały się w okresie 2000-2022 r. W ocenie uwzględniono dłuższy okres, aby zauważyć w jakim stopniu zmienia się zainteresowanie badaczy. Wyniki wskazują na trend wykładniczy. W 2000 r. ukazało się 47 publikacji z tego tematu, natomiast w 2018 r. było to już 111 publikacji, a w 2022 r. 170. Już w pierwszych tygodniach 2023 r. ukazało się 25 artykułów. Duże zainteresowanie problematyką budżetowania wynika z roli jaką przypisuje się budżetowaniu w efektywnym zarządzaniu finansami, osiągnięciu celów strategicznych, dostosowywaniu do zachodzących zmian oraz potrzeb organizacji [Duan i in 2022, Hoang, 2022, Lepori i Montauti 2020].



Rys. 1. Liczba artykułów związanych z tematyką budżetowania

Źródło: opracowanie na podstawie bazy Scopus.

Zainteresowanie badanym obszarem było zróżnicowane terytorialnie. Jak przedstawiono na rys. nr 2 w latach 2010-2022 najczęściej uwagi temu tematowi poświęcili badacze ze Stanów Zjednoczonych (415), Wielkiej Brytanii (129), Niemiec (87), Australii (84), Indonezji (76), Kanady (67). W Polsce w analizowanym okresie opublikowano 14 publikacji z tej tematyki. Z obliczonego trendu wykładniczego wynika, że w kolejnych latach nadal będą powstawały opracowania poruszające problematykę budżetowania. Pomimo wieloletnich badań w tym obszarze oraz rozwoju doświadczenia praktyków stosujących budżetowanie w swoich organizacjach nadal powstają luki badawcze, na które poszukuje się odpowiedzi.



Rys. 2. Publikacje w latach 2010-2022 według krajów (powyżej 35 pozycji)

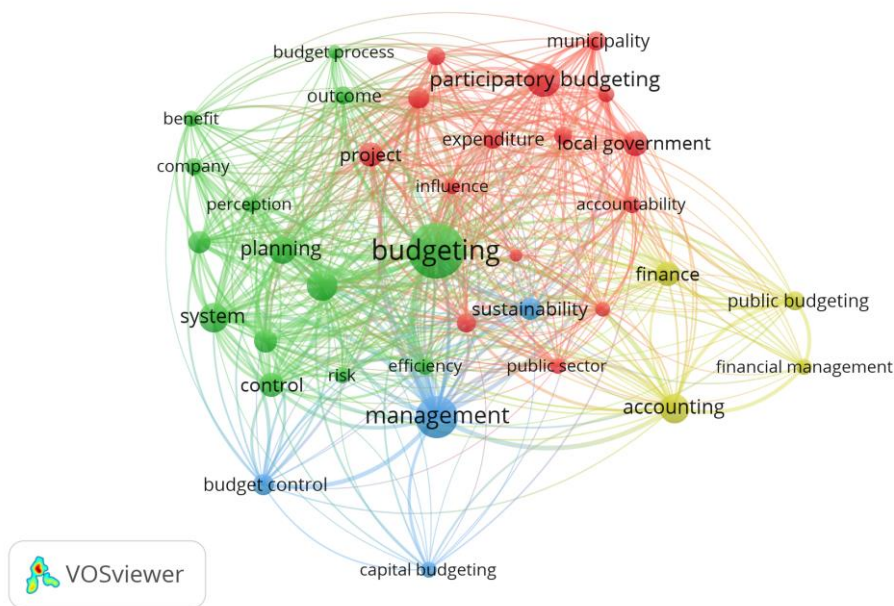
Źródło: opracowanie na podstawie bazy Scopus.

2.2. Mapa sieci współwystępowania terminów

Początkowy proces analizy danych tekstowych w VOSviewer, obejmujący tytuł, słowa kluczowe i tekst abstraktu, wygenerował 10267 łącznych terminów, następnie wszystkie słowa, które wystąpiły mniej niż piętnaście razy zostały wykluczone. Tylko 134 połączeń spełniło ten próg. Korzystając z ocen trafności w VOSviewer,

ustalono obliczenia dla poziomu, do którego konkretny termin pełni charakter informacyjny [Van Eck, Waltman 2013]. Wybrano tylko terminy z najwyższymi 60% wynikami trafności. Następnie wygenerowane w programie określenia zostały ręcznie sprawdzone w celu usunięcia słów, które omawiały proces badawczy (np. data, author) lub dotyczyły badanych krajów np. USA, Germany, UK.

Rysunek 3 przedstawia wygenerowane terminy i ich sieć współwystępowania. Współwystępowanie terminu w sieci powiązań może pomóc zrozumieć elementy wiedzy i strukturę wiedzy w tej dziedzinie. Analiza wykazała, że budżetowanie jest powiązane z wieloma aspektami badań. Najwięcej powiązań zauważono między budżetowaniem (*budgeting*) a zarządzaniem (*management*), budżetem partycypacyjnym (*participatory budgeting*), systemem (*system*), planowaniem (*planning*), rachunkowością (*accounting*), oraz finansami (*finance*).

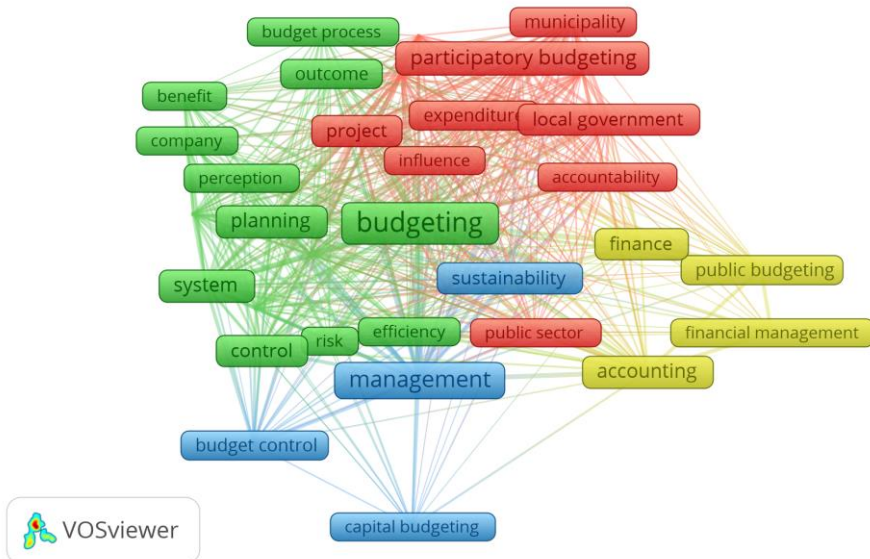


Rys. 3. Sieć terminów na podstawie abstraktów publikacji, tytułów i słów kluczowych

Źródło: opracowanie na podstawie bazy Scopus.

Ostatnim elementem przeprowadzonej analizy bibliometrycznej jest analiza współwystępowania słów, która posłużyła grupowaniu w formie klastrów odzwierciedlających podobszary badawcze. W wizualizacji powiązań w klastrze VOSviewer

stosuje kolory, aby wskazać przynależność podanych zwrotów do danego klastra. Wielkość czcionki natomiast wskazuje siłę powiązań – im więcej powiązań w sieci, tym większy rozmiar czcionki został wygenerowany na powstałej mapie powiązań.



Rys. 4. Sieć klastrów na mapie powiązań terminów.

Źródło: opracowanie na podstawie bazy Scopus.

W badaniu z zastosowaniem VOSviewer zostały wyodrębnione cztery klastry:

- pierwszy klastery oznaczony kolorem czerwonym – został określony jako *budget lokalny i budget projektu*. Klastery ten zawiera piętnaście zwrotów, dotyczących partycypowania w tworzeniu budżetu oraz odpowiedzialności za budżet, szczególnie w trakcie przygotowania i realizacji budżetów lokalnych oraz budżetu projektu. W klastrze tym znajdują się takie zwroty władze lokalne, miasto, odpowiedzialność, budżetowanie partycypacyjne, administracja publiczna, sektor publiczny, wydatki, transparentność, narzędzia.
- drugi klastery oznaczony kolorem zielonym zatytułowano *kontrola i zarządzanie budżetem*. Zawiera on czternaście zwrotów, które dotyczą procesu budżetowania, badań związanych z zarządzaniem budżetem oraz zarządza-

nia przedsiębiorstwem. Pojawiają się tu takie zwroty jak menadżer, korzyści, wyniki, postrzeganie, planowanie, kontrola, ryzyko, system, efektywność.

- trzeci klaster niebieski, został nazwany – *kontrola założonych celów operacyjnych i strategicznych*. Składają się na niego takie zwroty jak kontrola budżetu, budżetowanie kapitałowe, zarządzanie, zrównoważony rozwój. Zainteresowanie badaczy dotyczy tu przede wszystkim celów strategicznych przedsiębiorstwa, które są osiągane przez cele operacyjne wyrażone w budżetach rocznych. Budżet kapitałowy obejmuje przewidywane nakłady inwestycyjne i źródła ich finansowania. Zwrócono tu także uwagę na osiągnięcie zrównoważonych celów organizacji. Kontrola budżetowa to niezbędny element oceny wykonania budżetu i w razie potrzeby wdrożenia niezbędnych działań służących realizacji założonych celów.
- ostatni wygenerowany klaster ma kolor żółty, został on zatytułowany – *informacja w budżetowaniu* – W klastrze zawarte są cztery zwroty: rachunkowość, finanse, zarządzanie finansami, budżetowanie publiczne. W tej grupie można podkreślić, że uwaga badaczy skupia się na źródłach informacji, które są niezbędne w procesie budżetowania oraz wpływie informacji pochodzących z budżetowania na zarządzanie finansami przedsiębiorstwa i instytucji publicznej.

2.3. Najnowsze kierunki badań w zakresie budżetowania

Na podstawie danych przedstawionych na rys.1, można stwierdzić, że budżetowanie to temat badań naukowych poruszany od wielu lat. Konieczność badań w tym zakresie wynika przede wszystkim z nowych wymagań stojących przed przedsiębiorstwem czy organizacją publiczną, zachodzących zmian w otoczeniu, potrzeb coraz efektywniejszego zarządzania finansami i dokładniejszego prognozowania rezultatów. W związku z tym opracowano i zastosowano w praktyce między innymi nowe metody przygotowania budżetów i ich aktualizacji, jak np. budżetowanie kroczące, wdrożono nowe sposoby budżetowania zwiększające zaangażowanie i motywację menadżerów, takie jak budżetowanie oddolne, partycypacyjne.

W wyniku analizy najnowszych artykułów, wydanych w latach 2020-2023 dokonano próby identyfikacji zagadnień związanych z procesem budżetowania i ewaluacją budżetu, na które badacze próbują w ostatnich latach znaleźć rozwiązanie. W tabeli 1 zostały przedstawione wyniki tej analizy. Studia literatury wskazały następujące nowe płaszczyzny badań, takie jak:

- e-budżetowanie,
- budżetowanie w małych i średnich przedsiębiorstwach,
- wpływ Covid-19 na budżetowanie,
- aspekty behawioralne w budżetowaniu opartym na wynikach,
- promowanie założeń koncepcji *beyond budgeting*.

Tab. 1. Budżetowanie - najnowsze kierunki badań

Obszar/kierunek badań	Słowa kluczowe	Nazwa czasopisma	Autorzy/rok
e-budżetowanie	sztuczna inteligencja; budżetowa inteligentna maszyna; wieloobiektowy algorytm; budżetowanie publiczne; Inteligentne budżetowanie; smart budżetowanie; rząd; polityka	Government Information Quarterly, International Journal of Criminology and Sociology, International Journal of Recent Technology and Engineering	Valle-Cruz, D., Fernandez-Cortez, V., Gil-Garcia, J.R (2022) Wang (2022) Hakim, A., Saputra, O.A., Saleh, C (2021) Oktaviani, R.F., Faeni, D.P., Faeni, R.P., Meidiyustiani, R (2019)
budżetowanie w małych i średnich przedsiębiorstwach	budżetowanie kapitałowe; umiejętność obsługi komputera; umiejętności finansowe, techniki budżetowania kapitałowego; dyskrekcja kierownicza praktyki budżetowe; kontrole zarządcze	Cogent Business and Management, Journal of Managerial and Financial Accounting, Accounting Perspectives	Nunden, N., Abbana, S., Marimuthu, F., Sentoo, N (2022) Sarwary, Z., Uman, T. (2022) Armitage, H.M., Lane, D., Webb, A (2020)
Covid-19 a budżetowanie	planowanie; prawdopodobieństwo; budżetowanie ryzyka; budżetowanie oparte na ryzyku; niepewność, władze lokalne; pandemia; budżet partycypacyjny; destrukcyjny wpływ; zaangażowanie organizacyjne; integracja łańcucha dostaw; odporność łańcucha dostaw, budżetowanie kapitałowe; infrastruktura kapitałowa; zarządzanie kapitałem; zasoby kapitałowe, księgowość; retoryka	Journal of Environmental Management and Tourism, International Journal of Professional Business Review, Uncertain Supply Chain Management International Journal of Public Administration Journal of Public Budgeting, Accounting and Financial Management	Yembergenov, R., Muratova, D.B., Popp, L., Arzayeva, M., Abdykulova, K (2022) Maciel, L.R., Costa, C.S., Catapan, A. (2022) Ngo, Q.-H. (2022) Nyikos, G., Ermasova, N. (2022) Hoque, Z., Mai, K., Ozdil, E. (2021)
aspekty behawioralne budżetowania	uczciwość; nagrody organizacyjne; postrzegane wsparcie	Humanities and Social Sciences Communications,	He, L., Ismail, K (2023)

Obszar/kierunek badań	Słowa kluczowe	Nazwa czasopisma	Autorzy/rok
opartego na wynikach	organizacyjne; wsparcie przełożonego, kluczowe czynniki sukcesu; sektor publiczny; zrównoważony rozwój, uniwersytet,	Quality - Access to Success, Sustainability, Quality - Access to Success	Handayani, E., Prato, S., Pandansari, T., Aji, M.P. (2023) Huy, P.Q., Phuc, V.K. (2022) Handayani, E., Prato, S., Pandansari, T., Aji, M.P.
<i>beyond budgeting</i>	dyfuzja; rachunkowość zarządcza; mody na zarządzanie, zwinność; dyfuzja innowacji księgowych, uczciwość; systemy kontroli zarządczej; sprawiedliwość organizacyjna; strategia nagradzania; systemy premiowe zachęty; kontrola zarządzania; ocena wydajności; planowanie	Accounting and Business Research, Contemporary Accounting Research, Studies in Business and Economics Autonomy; Philosophy of Management, Journal of Management Accounting Research	Ax, C., Ax, E. (2022) Kebels, I. (2022) Matějka, M., Merchant, K.A., O'grady, W (2021) Becker, S.D., Messner, M., Schäffer, U (2020) Smits O.S., Michniuk A., Heupel T. (2019)

Źródło: opracowanie własne.

Badania dotyczące e-budżetowania skupiają się na tym w jakim stopniu sztuczna inteligencja może usprawnić podejmowanie decyzji dotyczących alokacji budżetu instytucji publicznych. Valle-Cruz i in. (2022) zaproponowali algorytmiczne podejście do przetwarzania danych wejściowych do budżetu (określonych wydatków) w celu wygenerowania określonych wyników (ekonomicznych, politycznych i społecznych). Ponadto badaniu podlegały czynniki wdrażania e-budżetowania w budżetowaniu publicznym. Hakim i in. (2021) ustalili, że na skuteczność wdrażania polityk e-budżetowania wpływają takie czynniki jak poziom zrozumienia procedur i mechanizmów budżetowania oraz aktywność we wnoszeniu wkładu w proces początkowy tworzenia budżetu. Oktaviani i in. (2019) podkreśla, że zastosowanie e-budżetowania w praktyce przyczynia się do przejrzystości finansów publicznych.

Z punktu widzenia budżetowania w przedsiębiorstwie i zastosowania sztucznej inteligencji w zarządzaniu budżetem zidentyfikowano tylko jeden artykuł. Wang (2022) w swoich badaniach podkreśla, że wraz z szybkim rozwojem technologii informatycznych możliwe jest zastosowanie sztucznej inteligencji w zarządzaniu budżetem i analizie wydajności organizacji. Stosowanie sztucznej inteligencji jest

szczególnie skuteczne w budżetowaniu kapitałowym i budżetowaniu finansowym w zmiennym środowisku [Wang, 2022].

Kolejnym z nowych obszarów badań jest budżetowanie w małych i średnich przedsiębiorstwach. Do tej pory badania dotyczące budżetowania dotyczyły przede wszystkim dużych przedsiębiorstw [Armitage i in., 2020]. Obecnie podkreśla się, aby zapewnić realizację strategii rozwoju długoterminowego MSP powinny nabyć umiejętności planowania i zarządzania w oparciu o budżetowanie kapitałowe [Nunden i in 2022]. Badania wskazują na braki w kompetencjach menadżerów MSP, dotyczące między innymi, umiejętności finansowych, analitycznych i zarządzania personelem [Nunden i in 2022]. Badania w grupie dyrektorów finansowych szybko rozwijających się MSP w Szwecji wskazują, że wybór technik budżetowania kapitałowego jest w dużej mierze możliwy dzięki indywidualnym możliwościom i umiejętnościom pracowników. Barrierami we wdrażaniu budżetowania są głównie uwarunkowania środowiskowe i organizacyjne [Sarwary i Uman, 2022].

W ostatnim okresie powstało bardzo dużo badań dotyczących wpływu Covid-19 na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Również powstało kilka artykułów związanych z problematyką budżetowania w okresie pandemii. Autorzy omawiają między innymi takie zagadnienia jak pomiar ryzyka funkcjonowania organizacji i jego wpływ na budżetowanie. Opracowano metody oceny ryzyka, które mogą służyć opracowaniu najbardziej prawdopodobnych scenariuszy [Yembergenov i in. 2022]. Scenariusze te można wykorzystać w opracowaniu budżetu probabilistycznego. Kolejnym zagadnieniem jest analiza wpływu COVID-19 na zaangażowanie w ramach budżetu partycypacyjnego. Ngo (2022) zauważa zmniejszenie motywacji menadżerów odpowiedzialnych za funkcjonowanie łańcuchów dostaw w angażowanie się w prace na budżetem. Natomiast Maciel i in. (2022) podkreślili zmniejszenie się udziału społeczności w ramach budżetów partycypacyjnych jednostek samorządowych. Bardzo interesujące okazało się badanie przeprowadzone wśród australijskich uniwersytetów publicznych, które wykazało, że w nagłym kryzysie, takim jak kryzys fiskalny spowodowany przez COVID-19, uniwersytety ponownie znalazły ratunek w narzędziach księgowych, w szczególności w budżetach, aby uzasadnić ich wybory operacyjne i strategiczne, takie jak zwolnienia, programy zamknięcia i cięcia wynagrodzeń pracowników [Hoque i in.2021]. Można więc stwierdzić, że budżetowanie jest narzędziem niezbędnym w zmieniających się uwarunkowaniach funkcjonowania organizacji.

Budżetowanie oparte na wynikach jest stosowane w celu wydajniejszej alokacji zasobów. Wcześniejsze badania dotyczyły przede wszystkim wdrażania budżetowania opartego na wynikach w jednostkach sektora publicznego [Ehrenhard i in. 2012].

Współczesne badania natomiast dotyczą zidentyfikowania krytycznych behawioralnych czynników sukcesu wpływających na zamiar przyjęcia budżetu opartego na wydajności [Huy i Phuc 2022]. Jednym z tych czynników jest wsparcie przełożonych w procesie budżetowania, szczególnie na etapie wdrażania i realizacji budżetu [Handayani i in 2023]. Ocena wdrożenia budżetowania opartego na wynikach w instytucjach szkolnictwa wyższego wskazuje na szereg korzyści, takich jak poprawa efektywności finansowania, obniżenie kosztów i zwiększenie dochodów [He i in., 2023].

W związku z ograniczeniami tradycyjnego budżetowania powstała koncepcja *beyond budgeting* (BB), która zakłada odejście od sztywnego założenia celów w procesie budżetowania oraz opracowanych sztywnych mierników oceny na rzecz większego uelastycznienia poprzez uzyskanie przez osoby zajmujące niższe szczeble zarządcze więcej autonomii np. umożliwiając im podejmowanie decyzji, również co do alokacji zasobów, przede wszystkim na podstawie bieżącej sytuacji [Lohan 2013]. Badania w poprzednich latach koncentrowały się między innymi na tym: jak stworzyć nowe ramy zarządzania w oparciu o budżet i wykorzystywać nowe informacje niezbędne do podejmowania decyzji [Bourmistrov i Kaarbøe, 2013], dopasowywać system rachunkowości zarządczej do wdrożenia zasad BB [Sandalggaard i Bukh, 2014], rozwiązywać powstałe napięcia organizacyjne [Berland i in., 2018].

Badania ostatnich lat natomiast wskazują na przyczyny nie wdrażania *beyond budgeting*, do których zalicza się brak zaangażowania strony podażowej – konsultantów, stowarzyszeń zawodowych – jako kluczowych aktorów dla sukcesu nowych koncepcji zarządzania [Ax i Ax, 2022] oraz brak ram pozwalających na ocenę możliwych zalet BB dla konkretnej organizacji [Smitz i in.2019]. Podkreśla się także korzyści wynikające z BB, takie jak ograniczenie nieetycznego zachowania, umożliwienie organizacjom by stawały się bardziej elastyczne, wydajne i sprawiedliwie oceniały wyniki poszczególnych ośrodków odpowiedzialności za budżet [Smitz i in., 2019]. W organizacjach, które wdrożyły BB zauważono wysoki poziom decentralizacji, elastyczną alokację zasobów bez ustalonych norm czasowych, względne ustalanie celów oraz słabe indywidualne zachęty do realizacji BB [Matějka i in., 2021]. Dlatego między innymi proponuje się zmianę tradycyjnego systemu wynagradzania i zastąpienia nagród za wyniki poszczególnych menedżerów nagrodami za wyniki w szerszym zakresie zespołowym [Kebels, 2022], który może przynieść lepsze efekty wdrażania tej koncepcji budżetowania.

Podsumowanie

Budżetowanie i planowanie są szeroko stosowane jako jedna z podstawowych technik zarządzania w różnych typach organizacji. W ostatnich dwóch dekadach menedżerowie i naukowcy zaobserwowali rosnące niezadowolenie z tradycyjnych koncepcji budżetowania, które opierają się na rocznych podstawach i funkcjach kontrolnych [Kenno i in., 2018]. Tradycyjne metody budżetowania są bardzo często krytykowane za brak elastyczności i silną koncentrację na alokacji zasobów. Proces budżetowania często bywa kosztowny [Sandalgaard i Bukh, 2014], pochłania zbyt wiele czasu [Libby i Lindsay, 2007]. Krytyka skupiła się również na problemach związanych z wykorzystaniem tradycyjnych budżetów jako narzędzia kontroli zarządczej. Wiele opracowań naukowych wskazuje na konieczność przyjęcia bardziej wyrafinowanych metod budżetowania, które mogłyby przyczynić się do lepszego zarządzania wynikami i kontroli organizacji biznesowych [Kowalewski 2018, s. 184]. Obecne trendy polegają na przyjmowaniu elastycznych, zdecentralizowanych systemów budżetowania, które koncentrują się na wykorzystaniu kluczowych wskaźników wydajności [Broman i Rocha-Pinto, 2023; Dokulil, 2020].

Pierwszy nurt badań to sposoby unowocześnienia tradycyjnego budżetowania tak, aby efekty zarządzania w oparciu o budżet przynosiły wymierne korzyści organizacji. Zdaniem badaczy należy dopasować system budżetowania do potrzeb organizacji. W dynamicznie zmieniających się uwarunkowaniach funkcjonowania warto zastosować rozwiązania takie jak e – budżetowanie, metody scenariuszowe pomiaru ryzyka, elastyczne formy reagowania na zmiany.

Kolejny nurt to zmiana tradycyjnego budżetowania poprzez zastosowanie koncepcji *beyond budgeting*. Według badaczy jest to rozwiązanie bardziej angażujące pracowników i menadżerów, dzięki czemu łatwiej osiągać założone cele. Elastyczne reagowanie w przypadku koniecznej zmiany budżetowej w bardziej zdecentralizowany sposób wymaga zaufania, zaangażowania oraz współpracy zespołowej.

Ponadto bardzo istotną kwestią poruszaną we współczesnych badaniach są aspekty behawioralne budżetowania. Zwraca się uwagę na kompetencje pracowników, zaangażowanie ich w proces budżetowania, nagradzanie. Bardzo istotne znaczenie ma wsparcie przełożonych.

Podsumowując należy podkreślić, że budżetowanie jest nadal istotnym i niezbędnym instrumentem w rachunkowości zarządczej. Rozwój technologii informacyjnych ułatwia wdrożenie tego narzędzia w przedsiębiorstwach, również z sektora MSP. Jednak aby uzyskać pożądaną korzyść z zastosowania odpowiedniego dla organizacji systemu budżetowania niezbędne są odpowiednie kompetencje.

ORCID iD

Anna Bagieńska: <https://orcid.org/0000-0002-3053-8085>

Literatura

1. Armitage H.M., Lane D., Webb A. (2020), *Budget Development and Use in Small- and Medium-Sized Enterprises: A Field Investigation*, *Accounting Perspectives*, 19 (3), pp. 205-240.
2. Baczevska M., Bagieńska A. (2019), *Raport roczny jako źródło informacji o zarządzaniu ryzykiem finansowym w przedsiębiorstwie*, *Academy of Management – 3*(4), 8-29.
3. Becker S.D., Messner M., Schäffer U. (2020), *The Interplay of Core and Peripheral Actors in the Trajectory of an Accounting Innovation: Insights from Beyond Budgeting*, *Contemporary Accounting Research*, 37 (4), pp. 2224-2256.
4. Bitoleuova Y., Aibossynova D., Kabdullina G., Baimukhasheva M., Tazhibaeva R. (2020), *Modern trends in management of the budget system*, *Serbian Journal of Management*, 15 (1), pp. 55-68.
5. Bourmistrov A., Kaarbøe K. (2013), *From comfort to stretch zones: A field study of two multinational companies applying "beyond budgeting" ideas*, *Management Accounting Research*, 24 (3), pp. 196-211.
6. Broman S.L.S., Rocha-Pinto S.R. (2023), *Truces (re)construction at the boundaries of budgeting routines*, *RAUSP Management Journal*, 58 (1), pp. 39-54.
7. Chen Y.-L., Huang M.-C. (2021), *Bottom-up (top-down) rolling budgeting and job autonomy: consequences for the role of role overload and managerial performance*, *Asia-Pacific Journal of Accounting and Economics*, 28 (1), pp. 1-21.
8. Czerniawska M., Szydło J. (2020), *The Worldview and Values – Analysing Relations*, *WSEAS Transactions on Business and Economics*, Volume 17, Art. #58, pp. 594-607.
9. Dokulil J., Popesko B., Dvorský J. (2020), *The budgeting processes of Czech companies: The role of the ownership structure and foreign capital*, *Oeconomia Copernicana*, 11 (4), pp. 779-798.
10. Duan W., Li H., Sun J., Yang G. (2022), *Standardization of the strategy translation process, procedural fairness in budgeting and firm performance*, *China Journal of Accounting Research*, 15 (3), art. no. 100254.
11. Gabrusewicz W. (2014), *Budżetowanie jako metoda zarządzania przedsiębiorstwem*, [w:] K. Czubakowska, W. Gabrusewicz, E. Nowak (red.), *Rachunkowość zarządcza. Metody i zastosowania*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa

12. Hakim A., Saputra O.A., Saleh C. (2021), *Policy determination in E-budgeting implementation by the government of DKI Jakarta – Indonesia*, International Journal of Criminology and Sociology, 10, pp. 149-167.
13. Handayani E., Pratolo S., Pandansari T., Aji M.P. (2023), *Perceived of Organizational Support for Budget Implementation Based on Performance of Indonesian Private Universities*, Quality - Access to Success, 24 (192), pp. 94-102.
14. Handayani E., Pratolo S., Pandansari T., Aji M.P. (2023), *Perceived of Organizational Support for Budget Implementation Based on Performance of Indonesian Private Universities*, Quality - Access to Success, 24 (192), pp. 94-102.
15. He L., Ismail K. (2023), *Do staff capacity and performance -based budgeting improve organisational performance? Empirical evidence from Chinese public universities*, Humanities and Social Sciences Communications, 10 (1), art. no. 29.
16. Henttu-Aho T. (2018), *The role of rolling forecasting in budgetary control systems: reactive and proactive types of planning*, Journal of Management Control, 29 (3-4), pp. 327-360.
17. Hoang N.T.H. (2022), *Artificializing accounting numbers: a sensemaking perspective in times of crisis*, Accounting, Auditing and Accountability Journal.
18. Hoque Z., Mai K., Ozdil E. (2021), *Accounting as rhetorical devices during the COVID-19 pandemic: evidence from Australian universities*, Journal of Public Budgeting, Accounting and Financial Management, 34 (6), pp. 168-192.
19. Huy P.Q., Phuc V.K. (2022), *Insight into the Critical Success Factors of Performance -Based Budgeting Implementation in the Public Sector for Sustainable Development in the COVID-19 Pandemic*, Sustainability, 14 (20), art. no. 13198
20. Ilyin A.V., Ilyin V.D. (2016), *Variational online budgeting taking into account the priorities of expense items*, Agris On-line Papers in Economics and Informatics, 8 (3), pp. 51-56.
21. Karmańska A. (2009), Budżetowanie jako element Systemu Informacji Planistycznej, [w:] A. Karmańska (red.), *Rachunkowość zarządcza i rachunek kosztów w systemie informacyjnym przedsiębiorstwa*, Difin, Warszawa.
22. Kenno S., Lau M., Sainty B., (2018), *In search of the theory of budgeting: a literature review*, Accounting Perspectives, John Wiley & Sons, vol. 17(4), pp. 507-55
23. Keßels I. (2022), *Bonus Systems as Tools for 'Managing' Managers – the Behavioural Effects of Performance-Based Financial Rewards*, Philosophy of Management, 21 (1).
24. Kowalewski M. (2014), *Koncepcja better budgeting jako alternatywa wobec tradycyjnego budżetowania*, ZN Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 65, s.183-191.
25. Kubacka M. (2017), *Księga budżetowa w controllingu operacyjnym przedsiębiorstwa budowlanego*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 471, s.277-287.

26. Lepori B., Montauti M. (2020), *Bringing the organization back in: Flexing structural responses to competing logics in budgeting*, Accounting, Organizations and Society, 80, art. no. 101075.
27. Libby T., Lindsay R.M. (2007), "Beyond budgeting or better budgeting", Strategic Finance, Vol. 89, No. 2, pp. 46-51.
28. Lohan G. (2013), *A brief history of budgeting: Reflections on beyond budgeting, its link to performance management and its appropriateness for software development*, Lecture Notes in Business Information Processing, 167, pp. 81-105.
29. Maciel L.R., Costa C.S., Catapan A. (2022), *Participatory Budgeting In Covid-19 Times: A Perspective From Paraná And Portuguese Municipalities*, International Journal of Professional Business Review, 7 (2), art. no. e390.
30. Matějka M., Merchant K.A., O'grady W. (2021), *An empirical investigation of beyond budgeting practices*, Journal of Management Accounting Research, 33 (2), pp. 161-189.
31. Nita B. (2014), *Budżetowanie jako instrument sterowania w przedsiębiorstwie*, Studia Oeconomica Posnaniensa, 2(5) s. 97-110.
32. Ngo Q.-H. (2022), *The impact of participative budgeting on the supply chain resilience amid COVID-19 pandemic: Empirical evidence from Vietnam*, Uncertain Supply Chain Management, 10 (3), pp. 1065-1076.
33. Nunden N., Abbana S., Marimuthu F., Sentoo N. (2022), *An assessment of management skills on capital budgeting planning and practices: evidence from the small and medium enterprise sector*, Cogent Business and Management, 9 (1), art. no. 2136481.
34. Nyikos G., Ermasova N. (2022), *Public Capital Infrastructure Management: Cases of Germany, Hungary and the USA*, International Journal of Public Administration, 45 (12), pp. 869-893.
35. Oktaviani R.F., Faeni D.P., Faeni R.P., Meidiyustiani R. (2019), *E-budgeting for public finance transparency and accountability*, International Journal of Recent Technology and Engineering, 8 (2 Special Issue 4), pp. 854-857.
36. Olzacka B., Połczyńska-Gościński A. (1998), *Leksykon zarządzania finansami*, ODDK, Gdańsk.
37. Opejin A.K., Aggarwal R.M., White D.D., Jones J.L., Maciejewski R., Mascaro G., Sarjoughian H.S. (2020), *A Bibliometric Analysis of Food-Energy-Water Nexus Literature*, Sustainability 12, 1112
38. Poniatowska E., Regulanty K., Bagińska A. (2022), *Sprawozdanie finansowe jako narzędzie pozyskania informacji o zarządzaniu ryzykiem w przedsiębiorstwie*, Akademia Zarządzania 2(6), s. 87-113.
39. Rausch A., Wall F. (2015), *Mitigating inefficiencies in budget spending: Evidence from an explorative study*, Journal of Accounting and Organizational Change, 11 (4), pp. 430-454.

40. Sandalgaard N., Bukh P.N. (2014), *Beyond budgeting and change: a case study*, Journal of Accounting & Organizational Change, Vol. 10 No. 3, pp. 409-423
41. Sarwary Z., Uman T. (2022), *Managerial discretion and the choice of capital budgeting techniques*, International Journal of Managerial and Financial Accounting, 14 (3), pp. 197-216.
42. Smitz O.S., Michniuk A., Heupel T. (2019), *Beyond Budgeting-A Fair Alternative for Management Control?-Examining the Relationships between beyond Budgeting and Organizational Justice Perceptions*, Studies in Business and Economics, 14 (2), pp. 160-180.
43. Szczypa P., (2015), *Rachunkowość zarządcza – klucz do sukcesu*, CeDeWu, Warszawa.
44. Valle-Cruz D., Fernandez-Cortez V., Gil-Garcia J.R. (2022), *From E-budgeting to smart budgeting: Exploring the potential of artificial intelligence in government decision-making for resource allocation*, Government Information Quarterly, 39 (2), art. no. 101644.
45. Wagner J., Petera P., Popesko B., Novák P., Šafr K. (2021), *Usefulness of the budget: the mediating effect of participative budgeting and budget-based evaluation and rewarding*, Baltic Journal of Management, 16 (4), pp. 602-620.
46. Wang F. (2022), *AI-enabled IT capability and organizational performance*, Systems Research and Behavioral Science, 39 (3), pp. 609-617.
47. Yembergenov R., Muratova D.B., Popp L., Arzayeva M., Abdykulova K. (2022), *Impact of Risk Budgeting on Enhancing the Projected Growth of the Hotel Industry under the Conditions of Enduring Uncertainty Related to the COVID-19 Pandemic. Case Study by Republic of Kazakhstan*, Journal of Environmental Management and Tourism, 13 (8), pp. 2122-2133.

Budgeting as an instrument of financial management – bibliometric analysis results

Abstract

Budgeting is an instrument of management accounting and a method of planning the activities of cost responsibility centers, used to implement the organization's strategic plans. Effective and efficient budgeting is the subject of research in the theory and practice of financial management. The new operating environment, the development of information technologies also affect the changes in the current approach to budgeting. The aim of the article is to identify contemporary problems and research directions regarding the budgeting process based on the results of bibliographic analysis. The network map of the coexistence

of terms allowed to identify four groups/clusters related to the subject of budgeting. Moreover, the following modern research areas were identified, such as: e-budgeting, budgeting in small and medium-sized enterprises, promoting the concept of beyond budgeting, behavioral aspects in performance-based budgeting.

Key words

budgeting, financial management, planning, controlling

Ocena sytuacji majątkowej przedsiębiorstwa Mercator Medical S.A. przed i w okresie pandemii COVID-19

Angelika Kłoczko

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: angelika.kloczko1@gmail.pl

Zofia Kołoszko-Chomentowska

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: z.koloszko@pb.edu.pl

Streszczenie

Artykuł dotyczy ogólnej oceny sytuacji majątkowej spółki Mercator Medical S.A. w okresie przed i w czasie trwania pandemii COVID-19. Ocena została zrealizowana w oparciu o zastosowanie metody badania dokumentów desk research. W pracy poddano analizie strukturę majątku i kapitału przedsiębiorstwa oraz dynamikę zmian w latach 2019-2021. Badane przedsiębiorstwo zajmuje się produkcją dystrybucją medycznych środków ochrony osobistej, m.in. maseczek medycznych i rękawiczek jednorazowych. Uzyskane wyniki pokazały, iż podczas pandemii ogólna sytuacja majątkowa spółki poprawiła się względem stanu przed pandemią. W 2020 i 2021 roku będącym kulminacyjnym okresem w czasie nasilenia pandemii COVID-19 przedsiębiorstwo Mercator Medical S.A. znacznie zwiększyło wartość swojego majątku, jak również poziom jego finansowania kapitałem własnym, a zmniejszyło stopień zadłużenia.

Słowa kluczowe

majątek obrotowy, majątek trwały, wskaźniki finansowe, bilans

Wstęp

Analiza sytuacji majątkowej i finansowej przedsiębiorstwa jest istotnym elementem zarządzania firmą. Identyfikacja i interpretacja zależności występujących pomiędzy aktywami a pasywami danego przedsiębiorstwa umożliwia dokonanie

ogólnej oceny sytuacji majątkowej firmy. W procesie decyzyjnym istotną rolę odgrywa świadomość kadry zarządczej odnośnie do aktualnej sytuacji majątkowej przedsiębiorstwa oraz wyznaczone cele w obszarze majątku, jakie firma ma zamiar osiągnąć w przyszłości. Analiza sytuacji majątkowej firmy dostarcza zarządzającym informacji pełniących istotną rolę w realizacji procesów decyzyjnych dotyczących zdolności przedsiębiorstwa do przetrwania na rynku, konkurencyjności oraz rozwoju. Jest to również sposób monitorowania ewentualnych zagrożeń bądź obszarów przedsiębiorstwa, które są mało efektywne. Na funkcjonowanie przedsiębiorstwa mają wpływ czynniki wewnętrzne i zewnętrzne. Czynniki o charakterze zewnętrznym bardzo często cechują się nieprzewidywalnością i pojawiają się trudności w ocenie prawdopodobieństwa ich wystąpienie czy też skali oddziaływania na organizację. Do takich czynników można zaliczyć pandemię Covid-19. Zjawisko to bardzo silnie wpłynęło na gospodarkę światową i działalność przedsiębiorstw prawie we wszystkich branżach, co bezpośrednio przełożyło się na sytuację majątkową organizacji.

Jako cel pracy przyjęto ocenę sytuacji majątkowej spółki Mercator Medical S.A. przed i w czasie pandemii COVID-19. Wybór przedsiębiorstwa warunkowany był przedmiotem działalności badanej spółki, którym jest produkcja i dystrybucja medycznych środków ochrony osobistej. W czasie trwania pandemii COVID-19, popyt na produkty medycznej ochrony osobistej znacznie wzrósł ze względu na wprowadzone obostrzenia i chęć ochrony zdrowia przez społeczeństwo. Interesującym zagadnieniem jest, zatem poznanie sytuacji majątkowej przedsiębiorstwa na przestrzeni lat 2019-2021, obejmujących okres przed i w trakcie pandemii.

1. Ocena ogólnej sytuacji majątkowej przedsiębiorstwa w oparciu o sprawozdanie finansowe

Ugruntowaną pozycję na rynku, satysfakcjonującą sytuację majątkową i zyskowość przedsiębiorstwa można uznać za główny cel działalności. Regularna analiza sytuacji firmy jest jednym z kluczowych elementów zarządzania organizacją. Koordynowanie sytuacji poszczególnych elementów przedsiębiorstwa oraz organizacji, jako całości, jest istotne w osiągnięciu wypłacalności oraz korzyści z prowadzonej działalności [Wędzki, 2009, s. 235].

Niezwykle istotna w zarządzaniu majątkiem przedsiębiorstwa jest weryfikacja i przegląd zmian zachodzących w dokumentach finansowych firmy z uwzględnieniem kształtowania się ich na przestrzeni lat. Sprawozdanie finansowe ukazuje w finansowym ujęciu skutki zdarzeń gospodarczych, jakie miały miejsce w przed-

siębiorstwie w okresie, którego dane sprawozdanie dotyczy [Wołowiec, 2021, s. 43].

Sprawozdanie finansowe jest źródłem informacji będących podstawą do określenie kondycji firmy i przewidywanych kierunków zmian, jakie mogą nastąpić w przyszłości w osiąganych przez organizacje wynikach [Warren i in. 2002, s. 18]. Wysoce istotne jest by informacje zawarte w dokumentach finansowych były rzetelne i przydatne w procesie podejmowania decyzji. Z uwagi na to regulacje zawarte w ustawach bądź innych dokumentach regulujących sprawozdawczość finansową takich jak MSR czy MSSF wyznaczają rachunkowości standardy, by dokumentacja finansowa dostarczała wysokiej, jakości informacji [Tkocz-Wolny, 2016, s. 115].

Podstawą do wnioskowania o sytuacji majątkowej i finansowej przedsiębiorstwa jest między innymi analiza pionowa bilansu. Jej wyniki ukazują udział poszczególnych pozycji bilansu w jego całkowitej sumie bilansowej [Gad, 2015, s. 70], a dzięki porównaniu wyników z poprzednich okresów, możliwe jest wnioskowanie o zmianach, jakie zaszły w sytuacji majątkowej przedsiębiorstwa na przestrzeni lat. Na podstawie uzyskanych danych możliwa jest realizacja procesu decyzyjnego odnośnie dalszego zarządzania majątkiem firmy.

Celem zarządzania majątkiem jest osiągnięcie pożądanej struktury i wartości majątku danej organizacji na co składa się szereg decyzji, w tym również inwestycyjnych [Polaczek, 2006, s. 237], które wraz z decyzjami operacyjnymi i dotyczącymi finansowania należą do kluczowych kategorii decyzji podejmowanych w procesie zarządzania finansami organizacji [Jajuga i Jajuga, 2006 s. 335]. Do dokumentów, na podstawie których możliwa jest ocena i wnioskowanie o sytuacji finansowej oraz majątkowej przedsiębiorstwa należy bilans [Wołowiec, 2021, s. 488]. Aktywa przedstawiają stan posiadania majątku. Majątek trwałe stanowią aktywa trwałe czyli wartości niematerialne i prawne, rzeczowy majątek trwałe oraz finansowe składniki majątku trwałego i długoterminowe należności [Wołowiec, 2021, s. 488]. Majątek obrotowy, który tworzą aktywa obrotowe zapasy, inwestycje i krótkoterminowe należności [Wołowiec, 2021, s. 488] bezpośrednio przyczynia się do wygenerowania zysku.

Regularna analiza kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa jest również bardzo istotna z uwagi na zmienność otoczenia zewnętrznego organizacji. Umożliwia ocenę przedsiębiorstwa na tle prawdopodobnych zmian mogących zajść w otoczeniu firmy. Istotną rolę odgrywa również analiza samego otoczenia i jego oddziaływania na organizację, by przedsiębiorstwo mogło umiejętnie i płynnie dostosować swoją działalność do zachodzących w otoczeniu zmian [Johnson i in. 2017, s. 3]. Pandemia Covid-19 była jednym z czynników występujących w otoczenia ze-

wnętrznym, który silnie wpłyną na działalność wielu przedsiębiorstw z różnych branż, jak również na gospodarkę ogółem.

2. Metodyka badań

Temat został opracowany w oparciu o literaturę przedmiotu oraz sprawozdania finansowe przedsiębiorstwa Mercator Medical S.A. Jest to przedsiębiorstwo produkcyjno-handlowe notowane na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. Mercator Medical S.A prowadzi również międzynarodową działalność, obejmującą dystrybucję produkowanych towarów do krajów ze wszystkich kontynentów. Analiza zmian w majątku oraz kapitałach badanego przedsiębiorstwa została zrealizowana z wykorzystaniem metody desk research [Błoński i Putek Szela, 2018, s. 168]. Do realizacji badań zostały wykorzystane dokumenty finansowe Mercator Medical S.A. a dokładnie skonsolidowane sprawozdanie finansowe za lata 2019- 2021. Ocena zmian w strukturze majątku oraz kapitałach została wykonana z wykorzystaniem wybranych wskaźników finansowych:

- wskaźnika struktury majątku, który umożliwia określenie stopień unieruchomienia majątku [Strzelecka, 2011, s. 710].
- wskaźnik struktury kapitału ukazujący relację między kapitałem własnym a obcymi źródłami finansowania działalności przedsiębiorstwa, co wskazuje na niezależność organizacji od obcych źródeł finansowania i zachowanie autonomii [Strzelecka, 2011, s. 709-710],
- wskaźnik zastosowania kapitału własnego, który pokazują, w jakim stopniu aktywa trwałe przedsiębiorstwa finansowane są przez kapitał własny [Mądra, 2013, s. 269], ukazując tym samym, czy w przedsiębiorstwie zachowana jest złota zasada bilansowa.

Przyjęte do badań wskaźniki finansowe umożliwiły zidentyfikowanie mocnych i słabych stron sytuacji majątkowej i finansowej przedsiębiorstwa. W badaniach wykorzystano również analizę pionową bilansu w celu określenia udziału poszczególnych pozycji w sumie bilansowej i zmian wartości poszczególnych części składowych bilansu. W oparciu o obliczone wskaźniki oraz analizę pionową bilansu, możliwe było wnioskowanie o sytuacji majątkowej i finansowej przedsiębiorstwa przed i w okresie pandemii Covid-19.

3. Wyniki badań

Analiza struktury majątku oraz kapitału przedsiębiorstwa dostarcza wiele cennych informacji o kondycji firmy, jej sytuacji finansowej oraz umożliwia

prognozowanie trendów zmian, jakie mogą nastąpić w przyszłości w danym przedsiębiorstwie. Służy również kadrze zarządzającej, jako podstawa do podejmowanie decyzji odnoszących się do działalności firmy.

Istotną rolę stanowi relacja wartości aktywów trwałych do aktywów obrotowych, którą ukazuje wskaźnik struktury majątku. Wysoka wartość tego wskaźnika, czyli wyższy udział aktywów trwałych względem aktywów obrotowych wiążący się z wartością wskaźnika powyżej 1, identyfikowana jest z wysokimi zdolnościami produkcyjnymi przedsiębiorstwa, a jednocześnie z niższą elastycznością firmy z uwagi na ulokowanie dużej wartości w środkach trwałych, takich jak np. maszyny [Hodun i Żurakowska-Sawa, 2011, s. 85]. Mercator Medical S.A. w 2019 roku posiadało aktywa trwałe o nieco wyższej wartości niż aktywa obrotowe, o czym świadczy poziom wskaźnika struktury majątku o wartości 1,02 (rys. 1). Znacząca zmiana miała miejsce w 2020 roku, w którym poziom wskaźnika zmniejszył się do 0,18. Zmniejszenie wartości tego wskaźnika świadczy o zwiększeniu elastyczności przedsiębiorstwa, czyli większym udziale aktywów obrotowych w bilansie niż aktywów trwałych. Ulokowanie mniejszej wartości środków finansowych w aktywach trwałych nie ogranicza przedsiębiorców w działalności w danym obszarze lecz umożliwia łatwe przebranzowienie. W badanym przedsiębiorstwie zmniejszenie wartości wskaźnika determinowane było znacznym zwiększeniem wartości aktywów obrotowych, w tym należności krótkoterminowych i zapasów. Wzrost wartości tych pozycji w bilansie był skutkiem znacznego zwiększenia popytu na produkty badanej firmy. W 2021 roku wskaźnik struktury majątku wzrósł ponad dwukrotnie względem roku poprzedniego i wyniósł 0,41. Na ten wynik wpływ miało zwiększenie wartości aktywów trwałych oraz zmniejszenie wartości aktywów obrotowych w stosunku do wartości w roku 2020. Wzrosła wartość rzeczowych aktywów trwałych, co mogła wiązać się między innymi ze zwiększonymi potrzebami produkcyjnymi w latach 2020 i 2021, które wymagały odpowiedniego wyposażenia w maszyny.

Tab. 1. Wskaźnik struktury majątku w spółce Mercator Medical S.A. w latach 2019-2021

WSKAŹNIK STRUKTURY MAJĄTKU		
Aktywa trwałe		
Aktywa obrotowe		
2019 rok	2020 rok	2021 rok
195 651/191 060= 1,02	193 793/1 095 519= 0,18	374 352/914 171=0,41

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania finansowego.

Na wartość tego wskaźnika wpływa również rodzaj działalności [Strzelecka, 2011, s. 710]. W przedsiębiorstwach produkcyjnych wskaźnik ten wykazuje zazwyczaj wyższą wartość, zaś w handlowych niższą. Mercator Medical S.A. jest firmą handlowo-produkcyjną, stąd poziom wskaźnika struktury majątku może być zróżnicowany w zależności od intensywności działalności produkcyjnej bądź handlowej w danym czasie.

Struktura kapitału przedsiębiorstwa jest jednym z elementów przekładających się na funkcjonowanie firmy oraz prawdopodobne wyniki. Relacja między kapitałem własnym a obcym powinna być zachowana na poziomie zapewniającym bezpieczeństwo funkcjonowania przedsiębiorstwa. W przypadku gdy wskaźnik struktury kapitału przyjmują wysokie wartości, organizacja odznacza się dużą niezależnością finansową. W przypadku gdy wskaźnik struktury kapitału przyjmują wartość minimum 1, możliwe jest stwierdzenie, iż niezależność przedsiębiorstwa jest utrzymana, ponieważ kapitał własny stanowi minimum połowę źródeł finansowania działalności firmy [Strzelecka, 2011, s. 709]. Spółka Mercator Medical S.A. w 2019 roku swoją działalność finansowała w znacznym stopniu kapitałem obcym. Kapitał własny był prawie dwukrotnie niższy od obcych źródeł finansowania, o czym świadczy wskaźnik struktury kapitału na poziomie 0,53 (tab. 2). Tak wysoki udział kapitałów obcych może świadczyć o problemach w zachowaniu niezależności w działaniach oraz podejmowaniu decyzji przez zarządzających względem zewnętrznych kapitałodawców. W dwóch kolejnych latach sytuacja uległa znacznej zmianie, a kapitał własny był o wiele wyższy od kapitałów obcych. W 2020 roku wskaźnik struktury kapitału wyniósł 4,24 a w 2021 roku 7,99. Badane przedsiębiorstwo posiadało w tym okresie wysoką wartość kapitałów własnych i w 2020 roku korzystała z finansowania obcego w formie kredytów i pożyczek krótkoterminowych w nieznacznym stopniu. Natomiast w 2021 roku Mercator Medical S.A. nie korzystała z kredytów i pożyczek, zarówno krótko jak i długookresowych. W 2020 roku kapitał własny był ponad cztery razy wyższy od kapitałów obcych, a rok później prawie osmiokrotnie wyższy.

Tab. 2. Wskaźnik struktury kapitału w spółce Mercator Medical S.A. w latach 2019-2021

WSKAŹNIK STRUKTURY KAPITAŁU		
$\frac{\text{Kapitał własny}}{\text{Kapitał obcy}}$		
2019 rok	2020 rok	2021 rok
134 460/252 251=0,53	1 043 140/246 172=4,24	1 145 207/143 316= 7,99

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania finansowego.

Jednym z kolejnych elementów, na podstawie których możliwe jest wnioskowanie o kondycji finansowej przedsiębiorstwa jest weryfikacja spełnienia przez firmę złotej reguły bilansowej. Zasada ta jest zachowana gdy aktywa trwałe w całości finansowane są kapitałem własnym [Paździor, 2011, s. 68]. Pozytywnie interpretowana jest wyższa wartość kapitału własnego względem wartości aktywów trwałych. Złota reguła bilansowa jest wyliczana za pomocą wskaźnika złotej reguły finansowej. W badanej firmie w 2019 roku wskaźnik ten wyniósł 0,69 (tab. 3) co jest poniżej prawidłowej wartości tego wskaźnika, który powinien wynosić 1 [Paździor, 2011, s. 68]. Wyliczony wskaźnik sygnalizuje, iż przedsiębiorstwo nie spełnia warunków złotej reguły bilansowej, a w dłuższym horyzoncie czasowym jego stabilność może być istotnie zachwiana. W kolejnym roku nastąpiła znaczna zmiana i wskaźnik ten wyniósł aż 5,38. Kapitał własny był ponad pięć raz wyższy niż posiadane przez firmę aktywa trwałe. Taka wartość wskaźnika interpretowana jest pozytywnie, ponieważ długoterminowe składniki majątku finansowane są przez stabilne źródła. W roku 2021 kapitał własny posiadany przez firmę był ponad trzy razy wyższy od kwoty aktywów trwałych. Na tej podstawie można uznać, iż w 2020 i 2021 roku firmie nie groziło ryzyko finansowe. Wysoka wartość kapitałów własnych względem wartości aktywów trwałych jest również pozytywnie oceniana przez interesariuszy czy pożyczkodawców, którzy na tej podstawie mogli uznać, iż Mercator Medical S.A. nie ma problemów z regulowaniem posiadanych zobowiązań.

Tab. 3. Wskaźnik złotej reguły bilansowej w spółce Mercator Medical S.A. w latach 2019-2021

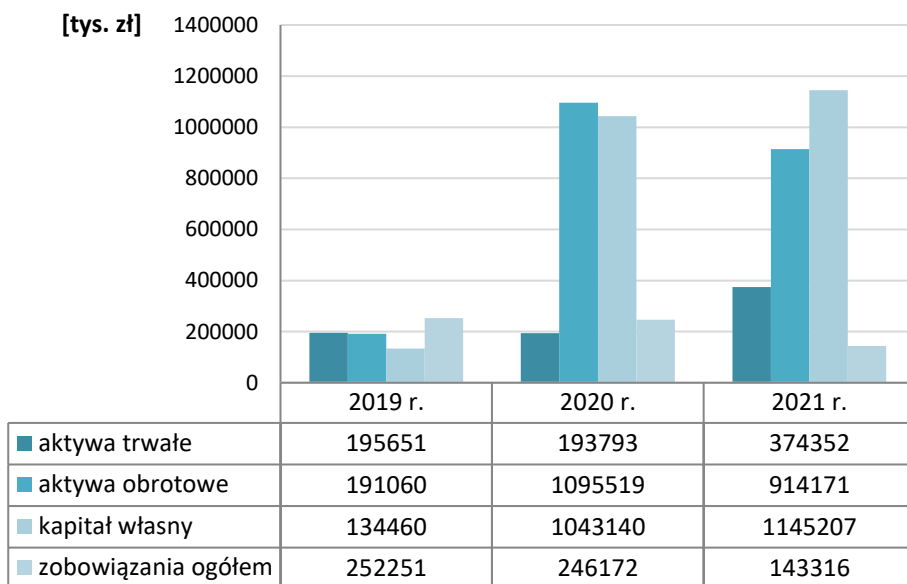
WSKAŹNIK ZŁOTEJ REGUŁY BILANSOWEJ		
<u>Kapitał własny</u>		
<u>Aktywa trwałe</u>		
2019 rok	2020 rok	2021 rok
134 460/195 651=0,69	1 043 140/193 793=5,38	1 145 207/374 352=3,06

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania finansowego.

W zarządzaniu przedsiębiorstwa istotne jest zapewnienie stabilnych źródeł finansowania majątku. Z uwagi na to weryfikacja spełnienia złotej reguły bilansowej jest istotnym źródłem informacji dla kadry zarządczej, które mogą być podstawą do podejmowania decyzji w zakresie majątku firmy, jak również źródeł jego finansowania.

Analizując majątek przedsiębiorstwa warto zwrócić uwagę na udział majątku obrotowego i trwałego oraz źródeł jego finansowania w strukturze bilansu, jak również zmian wartości tych pozycji na przestrzeni lat. Badana spółka w analizo-

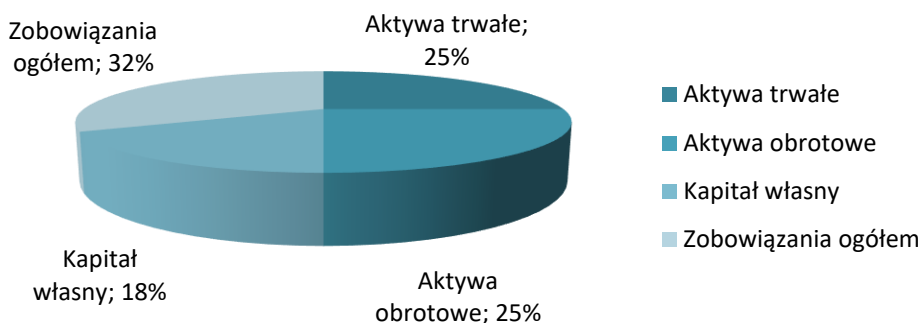
wanym okresie znacznie zwiększyła wartość posiadanych aktywów i pasywów (rys. 1). W 2019 roku aktywa Mercator Medical S.A. wynosiły 386 711 tys. zł, w tym 50,6% stanowił majątek trwały, a 49,4% majątek obrotowy. W 2020 roku suma aktywów przedsiębiorstwa, a tym samym posiadany majątek znacznie zwiększył wartość, wynosząc 1 289 312 tys. zł, na co składał się majątek trwały w wysokości 193 793 tys. zł i znacznie wyższy majątek obrotowy wynoszący 1 095 519 tys. zł. W kolejnym roku wartość majątku spółki Mercator Medical S.A. nieznacznie się zmniejszyła i wynosiła 1 288 523 tys. zł. W dalszym ciągu znacznie większy udział w majątku firmy stanowiły aktywa obrotowe.



Rys. 1. Struktura bilansu spółki Mercator Medical S.A. w latach 2019-2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie skonsolidowanego sprawozdania finansowego spółki Mercator Medical S.A. za 2019 r., 2020 r., 2021 r.

W 2019 roku udział procentowy aktywów trwałych i obrotowych w sumie bilansowej (które są tożsame odpowiednio z majątkiem trwałym i obrotowym) był niemalże identyczny i wynosił 25% (rys. 2). Odnośnie do źródeł finansowania majątku w 2019 roku przeważały obce źródła finansowania działalności, wynoszące 32% w relacji do 18% kapitału własnego. Przedsiębiorstwo posiadało więc większe zobowiązania niż kapitały własne, co wynikało między innymi z korzystania z kredytów i pożyczek.

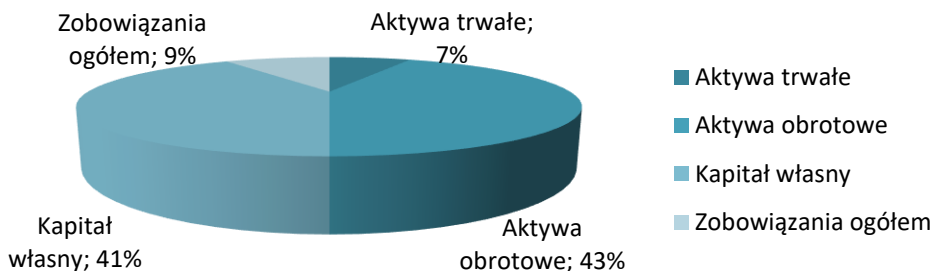


Rys. 2. Struktura bilansu spółki Mercator Medical S.A. 2019 rok

Źródło: opracowanie własne na podstawie skonsolidowanego sprawozdania finansowego spółki Mercator Medical S.A. za 2019 rok.

W 2020 roku nastąpiła znaczna zmiana struktury majątku (rys. 3). Udział majątku obrotowego znacznie wzrósł i stanowił 43% udziału w strukturze bilansu. Największy wzrost w tej grupie nastąpił w pozycji pozostałe aktywa finansowe i środki pieniężne i ich ekwiwalenty odpowiednio o 5 718% oraz 2 605% względem wartości z roku poprzedzającego. Majątek trwały stanowił jedynie 7% udziału w bilansie. Taka relacja majątku obrotowego do trwałego oceniana jest pozytywnie, ponieważ wysoki udział aktywów obrotowych świadczy o zachowaniu wysokiej elastyczności przedsiębiorstwa i prawdopodobnie łatwiejszym przebranzowieniu w przypadku zaistnienia takiej potrzeby. Warty zaznaczenia jest, iż to aktywa obrotowe przekładają się bezpośrednio na wypracowanie zysku dzięki łatwości ich zbywalności, wymianom czy przemianom. W 2020 roku nastąpiła również znaczna zmiana w źródłach finansowania majątku. Kapitał własny stanowił aż 41% finansowania działalności spółki, zaś kapitał obcy zaledwie 9%. Wpływ na tak wysoki udział kapitału własnego w strukturze bilansu w głównej mierze miał wzrost zysków aż o 1 928% względem stanu z roku poprzedzającego. Ogółem wartość kapitału własnego w 2020 roku wzrosła o 676% w stosunku do roku 2019. Odnośnie zmian w zobowiązaniach, należy wspomnieć, że w 2020 roku przedsiębiorstwo nie korzystało z kredytów i pożyczek długoterminowych. Nastąpił niewielki wzrost zobowiązań z tytułu leasingów długo i krótkoterminowych o, około 27%, co wynikało z potrzeby doposażenia przedsiębiorstwa w maszyny niezbędne do realizacji zwiększonych potrzeb produkcyjnych. Przy taki wysokim udziale kapitału własnego można mówić o niezależności finansowej firmy i znikomym koszcie obsługi

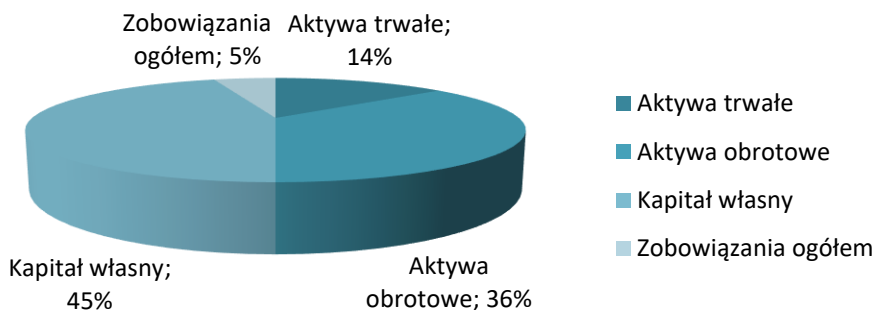
długów związanych z korzystaniem z nielicznych źródeł finansowania kapitałem obcym.



Rys. 3. Struktura bilansu spółki Mercator Medical S.A. 2020 rok

Źródło: opracowanie własne na podstawie skonsolidowanego sprawozdania finansowego spółki Mercator Medical S.A. za 2020 rok.

W 2021 roku udział aktywów obrotowych w strukturze bilansu uległ niewielkiemu obniżeniu względem poziomu z poprzedzającego roku. Udział ten w dalszym ciągu kształtował się na wysokim poziomie i wyniósł 36%, (rys. 4). Widoczny jest dalszy trend wzrostowy udziału kapitału własnego, który wyniósł 45% sumy bilansowej. Zobowiązania zmniejszyły się do 5% udziału.



Rys. 4. Struktura bilansu spółki Mercator Medical S.A. 2021 rok

Źródło: opracowanie własne na podstawie skonsolidowanego sprawozdania finansowego spółki Mercator Medical S.A. za 2021 rok.

Warto zwrócić uwagę również na wartości jakie przyjmowały majątek trwały i obrotowy na przestrzeni badanego okresu. Procentową zmianę badanej wartości

względnej stanu z okresu poprzedzającego ukazują wskaźnik dynamiki [Zimny, 2010, s. 87]. W 2020 roku nastąpił wzrost wartości majątku o 233% względem stanu z roku poprzedniego (tab. 4). Wartość majątku wzrosła z uwagi na znacznie zwiększoną wartość majątku obrotowego, aż o 473%. Taka zmiana interpretowana jest pozytywnie z uwagi na fakt, iż majątek obrotowy przyczynia się bezpośrednio do generowaniem zysku.

Tab. 4. Wskaźnik dynamiki majątku w spółce Mercator Medical S.A. w latach 2019-2021

	2020 w stosunku do 2019	2021 w stosunku do 2020
Wskaźnik dynamiki majątku obrotowego	$((1\ 095\ 519-191\ 060)/191\ 060)*100\%=$ 473,39%	$((914\ 171-1\ 095\ 519)/1\ 095\ 519)*100\%=$ -16,55%
Wskaźnik dynamiki majątku trwałego	$((193\ 793-195\ 651)/195\ 651)*100\%=$ -0,95%	$((374\ 352-193\ 793)/193\ 793)*100\%=$ 93,17%
Wskaźnik dynamiki majątku ogółem	$((1\ 289\ 312-386\ 711)/386\ 711)*100\%=$ 233,40%	$((1\ 288\ 523-1\ 289\ 312)/1\ 289\ 312)*100\%=$ -0,06%

Źródło: opracowanie własne na podstawie skonsolidowanego sprawozdania finansowego spółki Mercator Medical S.A. za 2019, 2020, 2021 rok.

Porównując rok 2021 doroku poprzedniego ogólna wartość majątku nieznacznie zmalała. Wpływ na to miało obniżenie wartości majątku obrotowego o niewiele ponad 16%, majątek trwały wzrósł zaś o około 93%. Takie kształtowanie się wskaźnika dynamiki majątku na przestrzeni badanego okresu można identyfikować z wydarzeniami na rynku w czasie pandemii Covid-19. Największy popyt na produkty medycznej ochrony osobistej, których produkcją i dystrybucją zajmuje się Mercator Medical S.A. był w 2020 roku, czyli kulminacyjnym okresie zachorowań. Przełożyło się to na bardzo duży wzrost wartości majątku w tym czasie, szczególnie w obrębie majątku obrotowego. W roku 2021 wartość majątku była bardzo zbliżona do stanu z roku poprzedzającego.

4. Dyskusja wyników

Sposób zarządzania i wykorzystanie zasobów majątkowych organizacji przekłada się między innymi na przewagę kosztową oraz konkurencyjność na tle innych firm z branży. Z uwagi na to, istotną rolę pełni zarządzanie majątkiem przedsiębiorstwa i analiza zmian jakie mają miejsce w jego strukturze [Kruk, 2018, s. 351]. Analiza z wykorzystaniem wskaźników struktury majątku, struktury kapitału, zastosowania kapitału własnego, jak również wskaźnika dynamiki majątku, umożliwia wnioskowanie o sytuacji finansowej i majątkowej przedsiębiorstwa, co stanowi podstawę procesów decyzyjnych zarówno dla zarządzających firmą, jak

również interesariuszy zewnętrznych takich jak kontrahenci czy pożyczkodawcy [Chenicson i in. 2022, s. 184]. Dodatkowo wzrost udziału majątku obrotowego w strukturze majątku przedsiębiorstwa jest interpretowany pozytywnie z uwagi na to, że majątek obrotowy poprzez jego stałe przemiany oraz wymiany bezpośrednio przyczynia się do generowania zysku [Ankudo-Jankowska, 2007, s. 127].

Istotnym zagadnieniem jest relacja wartości aktywów trwałych do aktywów obrotowych świadcząca o zdolnościach produkcyjnych przedsiębiorstwa, jak również jego elastyczności lub unieruchomieniu. Organizacja powinna zachować taki poziom aktywów trwałych, który umożliwi realizację działalności firmy. Nie powinny one jednak stanowić większości względem aktywów obrotowych, ponieważ im więcej majątku trwałego posiada firma, tym wyższy jest poziom jej unieruchomienia, a w razie potrzeby trudniejsze jest przebranzowienie. Pandemia Covid-19 pozytywnie wpłynęła na relacje majątku trwałego względem majątku obrotowego w spółce Mercator Medical S.A. ponieważ w czasie jej trwania zdecydowanie zwiększył się udział majątku obrotowego.

Analizując sytuację majątkową firmy warto zwrócić uwagę na źródła finansowania majątku. Przy zachowaniu co najmniej 50% udziału kapitału własnego w finansowaniu majątku można mówić o posiadaniu niezależności finansowej [Strzelecka, 2011, s. 709]. Istotne jest również zachowanie złotej zasady bilansowej mówiącej o tym, iż w celu utrzymania autonomii przedsiębiorstwa i bezpieczeństwa finansowego majątek trwałych przedsiębiorstwa powinien być finansowany w co najmniej 50% majątkiem własnym [Barburski, 2014, s. 120].

Badana firma Mercator Medical S.A. w czasie pandemii COVID-19, to jest w 2020 i 2021 roku względem 2019 roku (sprzed pandemii), znacznie poprawiła swoją kondycję finansową i majątkową. Szczególnie rok 2020 był w badanej firmie przełomowy z uwagi na zwiększenie wartości majątku aż o 233% względem roku poprzedzającego. Warto też podkreślić, iż pozytywna zmiana nastąpiła w źródłach finansowania majątku z uwagi na znaczącą przewagę finansowania majątku kapitałem własnym.

W czasie międzynarodowego kryzysu związanego z pandemią pogorszyła się kondycja ekonomiczna wielu przedsiębiorstw w Polsce. Według badań przeprowadzonych w 2022 roku wzrósł stopień unieruchomienia majątku obrotowego w przedsiębiorstwach [Kraska, 2022, s. 92], co interpretowane jest, jako zjawisko niepożądane. Miał miejsce również wzrost poziomu zadłużenia zobowiązaniami długoterminowymi aktywów obrotowych do poziomu 44% w 2020 roku [Kraska, 2022, s. 89]. Spółka Mercator Medical S.A. uzyskała jednak dobre wyniki, w czasie pandemii osiągając wysoki poziom elastyczności i bardzo znaczące zmniejsze-

nie finansowania majątku kapitałem obcym, przy prawie całkowitym zlikwidowaniu korzystania z kredytów i pożyczek.

Podsumowanie

Analiza sytuacji majątkowej i finansowej organizacji jest istotnym elementem zarządzania firmą. Świadomość zależności występujących pomiędzy aktywami a pasywami umożliwia ocenę ogólnej sytuacji majątkowej firmy. Wiedza kadry zarządzającej o sytuacji majątkowej przedsiębiorstwa, jak również źródeł finansowania majątku w firmie odgrywa istotną rolę w podejmowaniu decyzji odnoszących się do działalności organizacji. Jest to również jeden ze sposobów monitorowania ewentualnych zagrożeń bądź słabych stron przedsiębiorstwa.

Pandemia COVID-19 to zjawisko niespodziewane oraz intensywnie oddziałujące na otoczenie, w tym również na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Odnośnie analizowanej spółki Mercator Medical S.A. pandemię można uznać za czynnik, który wpłynął na poprawę sytuacji majątkowej przedsiębiorstwa i zmian zachodzących w składnikach aktywów i pasywów.

W wyniku przeprowadzonych badań zidentyfikowano, że przed rozpoczęciem pandemii, to jest w 2019 roku, kondycja majątkowa firmy nie była tak korzystna jak w czasie trwania kryzysu Covid-19. W okresie przed pandemią majątek firmy w znacznym stopniu finansowany był kapitałem obcym, zaś w roku 2020 i 2021 to kapitał własny miał przewagę. W czasie trwania pandemii osiągnięta została złota zasada bilansowa, co nie było spełnione w okresie wcześniejszym. Można, więc mówić o osiągnięciu przez spółkę Mercator Medical S.A. niezależności i bezpieczeństwa finansowego. Pozytywnym zjawiskiem było również zwiększenie udziału majątku obrotowego, który bezpośrednio przyczyniasię do osiąganych zysków i elastyczności przedsiębiorstwa. Można stwierdzić, iż badana firma wykorzystwała sprzyjające okoliczności i zaistniałą szansę rynkową, znacznie poprawiając swoją sytuację majątkową.

ORCID iD

Zofia Kołoszko-Chomentowska: <https://orcid.org/0000-0002-3937-9594>

Literatura

1. Ankudo-Jankowska A. (2007), *Teoretyczne aspekty oceny sytuacji majątkowej jednostki gospodarczej na podstawie wstępnej analizy bilansu*, Zarządzanie Ochroną Przyrody w Lasach, s. 127-133.
2. Barburski J. (2014), *Kapitały własne jako podstawa bezpieczeństwa działalności gospodarczej na przykładzie przedsiębiorstw WIG 20*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 67, s. 117-136.
3. Błoński K., Putek-Szeląg E. (2018), *Wykorzystanie metody Propensity Score Matching w badaniach typu desk research*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 525, s. 167-175.
4. Chenicson J., Manser V., Miller J. (2022), *An Analysis Financial Crisis Conditions Review*, International Journal of Research Publication and Reviews vol 3, no 1, pp. 184-187.
5. Gad J. (2015), *Analiza i ocena sytuacji finansowej przedsiębiorstwa [w:] Ekonomia finanse prawo gospodarcze. Podręcznik dla sędziów i prokuratorów*, Uniwersytet Łódzki, Wydział Zarządzania, Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury, Łódź - Lublin.
6. Hodun M., Żurakowska-Sawa J. (2011), *Struktura majątku i kapitału w ocenie sytuacji finansowej przedsiębiorstw przemysłowych*, Zeszyty Naukowe SGGW w Warszawie. Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej, nr 88 s. 83-95.
7. Jajuga K., Jajuga T. (2006), *Inwestycje. Instrumenty finansowe, aktywa niefinansowe, ryzyko finansowe, inżynieria finansowa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
8. Johnson G., Whittington R., Scholes K., Angwin D., RegnérP. (2017), *Exploring Strategy. Text and cases*. Eleventh edition, Pearson, Harlow.
9. Kraska E. (2022), *Wpływ pandemii COVID-19 na kondycję finansową przedsiębiorstw w Polsce*, Przegląd Prawno-Ekonomiczny nr 2 (2022), s. 79-95.
10. Kruk S. (2018), *Zarządzanie majątkiem w procesie kreowania wartości przedsiębiorstwa*, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia nr 1/2018, 345-352.
11. Kuciński A. (2018), *Analiza finansowa, jako narzędzie oceny kondycji finansowej przedsiębiorstwa*, Studia i Prace Wydziału Ekonomicznego, nr 16, s. 129-142.
12. Mądra M. (2013), *Znaczenie finansowania kapitałem własnym w towarowych gospodarstwach rolniczych*, Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu, nr 4, s. 267-272.
13. Paździor A. (2011), *Przedsiębiorczość. Jak pozyskać kapitał*, Politechnika Lubelska, Lublin.
14. Polaczek, R. (2006), *Kreowanie wartości przedsiębiorstwa poprzez zarządzanie majątkiem*, w: Borowiecki R., Jaki A. (red.), *Procesy restrukturyzacji a konkurencyjność w warunkach globalizacji*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków (s. 235-240).

15. Strzelecka A. (2011), *Zmiany w strukturze majątkowo-kapitałowej przedsiębiorstw rolniczych w Polsce w latach 2004-2009*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 166, s. 702-715.
16. Tkocz-Wolny K. (2016), *Sprawozdanie finansowe przedsiębiorstwa, jako forma prezentacji informacji ekonomicznej*, Studia Ekonomiczne Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach nr 287, s. 111-122.
17. Warren C.S., Reeve J.M., Fess V. (2002), *Corporate Financial Accounting*, Ed. 7, Thomson Learning, London.
18. Wędzki D. (2009), *Analiza wskaźnikowa sprawozdania finansowego*, Oficyna a WoltersKluwer Business, Kraków.
19. Wołowicz T. (2021), *Analiza ekonomiczna*, Podręcznik. Studia przypadków, tom 13, Lublin.
20. Zimny A. (2010), *Statystyka Opisowa*, Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Koninie, Konin,

Assessment of the asset situation of Mercator Medical S.A. before and during the COVID-19 pandemic

Abstract

The aim of the work was to assess the asset situation of the Mercator Medical S.A. The assessment was made on the basis of the structure of the company's assets and capital. The analysis covered the period since 2019 to 2021. Analysis was made of a company producing medical protective equipment for example medical masks and disposable gloves. Based on the results of the research it was proved that the asset situation of the Mercator Medical S.A. improved during the pandemic.

Key words

current assets, fixed asset, financial indicators, balance sheet

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Styl zarządzania kobiet w organizacji hierarchicznej na przykładzie wojska – przegląd badań

Zuzanna Sara Rybka

Straż Marszałkowska, Kancelaria Sejmu

e-mail: zuzannar107@gmail.com

Streszczenie

Artykuł ma charakter przeglądowy. Celem artykułu jest identyfikacja specyficznych cech stylu zarządzania kobiet pełniących role dowódcze oraz ocena, w jakim stopniu mogą one ujawnić się w procesie dowodzenia w wojsku. Autorka sformułowała następujący problem badawczy: Czy istnieje specyficzny dla kobiet styl zarządzania zespołem w organizacji o wysokim poziomie hierarchiczności, jaką jest wojsko? Jako metodę badawczą wykorzystano systematyczny przegląd literatury. Ustalono, że mimo iż wojsko cechuje wysoki stopień hierarchiczności, a dowodzenie ze swojej natury ma charakter dyrektywny, co sprzyja autorytarnemu stylowi zarządzania, to w przypadku dowódców – kobiet widoczne jest korzystanie z elementów stylu demokratycznego. Kobiety kładą większy nacisk na aspekty psychospołeczne korzystając z empatii i partycypacji decyzyjnej. Jednocześnie świadomie budują autorytet dowódcy oparty na wiedzy i rozwoju kompetencji.

Słowa kluczowe

styl zarządzania, dowodzenie, siły zbrojne, organizacja hierarchiczna, kobieta-dowódca

Wstęp

Zgodnie z obowiązującym porządkiem prawnym, organizacja wojska opiera się na hierarchicznym podporządkowaniu żołnierzy [Decyzja nr 445/MON z dnia 30 grudnia 2013 r.]. Ze względu na swoją zaawansowaną hierarchiczność armia to grupa społeczna charakteryzująca się specyficznymi relacjami międzyludzkimi,

wśród których przedmiotem zainteresowania nauk o zarządzaniu i jakości jest, między innymi, styl kierowania oraz jego związek z pełnieniem funkcji dowódczych. Autorka przyjmuje, że dowodzenie jest szczególną formą zarządzania zespołem, a jego specyfika wynika z faktu, że „dowodzący wojskami w określonych sytuacjach ma szerokie uprawnienia wymuszania posłuszeństwa” [Słownik terminów..., 2008, s. 32]. Dowodzenie, ze względu na zakres nacisku wykonawczego wynikającego z istoty rozkazów, jest sankcjonowane legalnym przymusem z większym rygiorem niż zarządzanie. Wynika to z przeznaczenia organizacji mundurowych, których działanie może się odbywać w warunkach zagrożenia życia lub zdrowia [Wiśniewski i Socha, 2015]. Dotyczy to zatem wojska, policji, straży pożarnej, straży miejskich itp. W innych organizacjach każdy ma prawo do odmówienia wykonania polecenia, bez ponoszenia negatywnych konsekwencji z tego tytułu, jeśli jego realizacja zagraża życiu lub zdrowiu, co jest niedopuszczalne w przypadku otrzymania rozkazu. Z drugiej strony trzeba wyraźnie podkreślić, że żadna organizacja militarna nie może efektywnie funkcjonować tylko na podstawie dowodzenia zdeterminowanego rozkazodawstwem, ograniczającym siłą rzeczy kreatywność wykonawczą potencjału ludzkiego. Dowodzenie musi być racjonalnie zespalane z łagodniejszymi formami oddziaływania. Innymi słowy, „dowodzić powinno się tylko wówczas i w takim zakresie, kiedy jest to niezbędne. W pozostałych okresach powinno się zarządzać” [Ciborowski, 2010, s. 79-94].

Dowodzenie, podobnie jak zarządzanie, może być postrzegane w dwóch perspektywach [Kochanowski, 2018, s. 14-20]. Po pierwsze może być traktowane jako rodzaj władzy organizacyjnej, z której wynika prawo do wydawania rozkazów i podejmowania decyzji oraz ponoszenia odpowiedzialności za skutki ich wykonania. Taką definicję przyjęto w standardach NATO: „dowodzenie to władza nadana osobie spośród stanu osobowego sił zbrojnych do kierowania, koordynacji i sprawowania kontroli nad formacjami wojskowymi” [NATO Standardization Office, 2014, s. 98]. W drugim ujęciu podkreśla się procesowy charakter dowodzenia. Dowodzenie definiowane jest jako proces oddziaływania przez dowódcę, którego celem jest realizacja czynności związanych z planowaniem, kierowaniem, organizacją i koordynacją działań podległych mu sił [Kręcikij i Wolejszo, 2007, s. 16]. To właśnie procesowe ujęcie dowodzenia stanowi podstawę przyjętego przez autorkę tego artykułu założenia, że uprawniona jest analiza stylów zarządzania w kontekście pełnienia funkcji dowódczych w wojsku. Stanowisko to znajduje potwierdzenie w literaturze przedmiotu. Na przykład podkreśla się, że organizacje zhierarchizowane nigdy nie funkcjonowały w oderwaniu od naukowych podstaw zarządzania, a „wykreowane przez wieki dowodzenie, często błędnie interpretowane, było i jest immanentną częścią zarządzania, pożądaną do stosowania w warunkach szczególnych,

kiedy szybkość i waga znaczeniowa podejmowanych reakcji przesłaniają groźbę zagrożenia życia i zdrowia uczestników akcji, a aktem przymusu wykonawczego staje się decyzja wydawana z mocą rozkazu” [Socha, 2019, s. 25].

Artykuł ma charakter przeglądowy. Celem artykułu jest identyfikacja specyficznych cech stylu zarządzania kobiet oraz ocena, w jakim stopniu mogą one ujawnić się w procesie dowodzenia w wojsku. Autorka sformułowała następujący problem badawczy: Czy istnieje specyficzny dla kobiet styl zarządzania zespołem w organizacji o wysokim poziomie hierarchiczności, jaka jest wojsko? Jako metodę badawczą wykorzystano systematyczny przegląd literatury.

1. Wojsko jako przykład organizacji hierarchicznej

Hierarchia służbowa jest przykładem struktury organizacyjnej, w której umiejscowienie poszczególnych elementów pozwala na wyróżnienie podmiotów podrzędnych i nadrzędnych [Socha 2019, s. 23]. Wojsko to specyficzna organizacja, której cechą charakterystyczną jest wysoka hierarchiczność. Hierarchia uwidacznia się w odrębności umundurowania, noszenia różnych stopni i innych symboli wojskowych, które ukazują pozycję danego żołnierza na drabinie hierarchicznej, jakkolwiek nie zawsze dokładnie. Hierarchia ta jest wyraźnie oznaczona i widoczna nie tylko wewnątrz wojska, ale i dla społeczeństwa cywilnego. Fakt ten ma swoje konsekwencje społeczne:

1) Wyraźnie oznaczona hierarchia zobowiązuje do określonych postaw i zachowań nie tylko w czasie pełnienia funkcji wojskowych (jak w innych instytucjach społecznych), lecz i poza instytucją wojskową;

2) Zewnętrzne symbole hierarchii posiadają znaczącą wartość dla żołnierzy (awanse, odznaczenia, rodzaje umundurowania itp.) z uwagi właśnie na określanie ich pozycji w wojsku, jak również z pewnych względów natury psychologicznej [Kołodziejczyk, 2016, s. 15].

W wojsku, podobnie zresztą jak we wszystkich formacjach mundurowych, panuje ściśle określona hierarchia stanowisk i stopni. Funkcjonuje podział na swego rodzaju warty społeczne, czyli korpusy (szeregowych, podoficerów, oficerów, generałów), a granice między nimi są wyraźnie zaznaczone [Rajchel i Załęski, 2011]. W organizacji hierarchicznej ogromną wagę przykładą się do sprawowania funkcji dowódczych. „Funkcja dowódcy zakłada obowiązek i prawo regulowania rozkazem postępowania podkomendnych. Dowódca nie jest więc tylko naturalnym przywódcą, działającym siłą przykładu i osobistym wpływem. Jest także i przede wszystkim ogniwem hierarchicznego systemu władzy i podporządkowania. To, w jakiej mierze

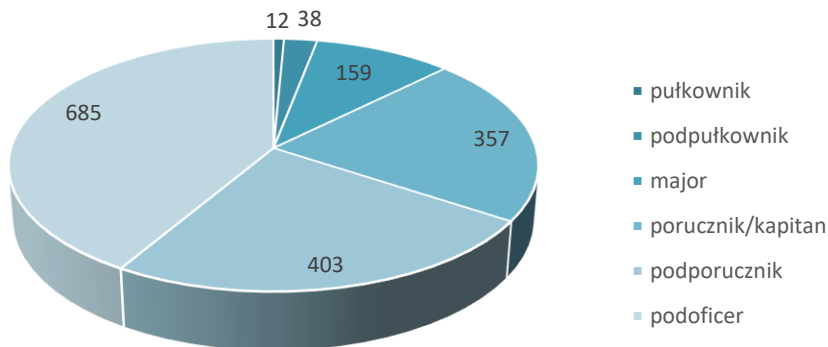
potrafi on łączyć swą oficjalną rolę biurokratyczną z funkcją naturalnego przywódcy grupy, zależy od umiejętności i cech osobistych” [Wiatr, 1982, s. 32].

O tym, że wojsko można zaliczyć do organizacji hierarchicznej, świadczy fakt występowania zależności podwładny – przełożony oraz tak zwanej drogi służbowej. Przełożony to żołnierz lub osoba niebędąca żołnierzem, któremu na mocy przepisów prawa, rozkazu, polecenia lub decyzji podporządkowano żołnierza (podwładnego), uprawniona do wydawania rozkazów, poleceń służbowych podwładnym żołnierzom lub osobom niebędącym żołnierzami i kierowania ich czynnościami służbowymi, zaś podwładny jest żołnierz lub osoba niebędąca żołnierzem, który na mocy prawa został podporządkowany przełożonemu pod względem organizacyjnym lub specjalistycznym, jeśli wynika to z dokumentów kompetencyjnych. Z tego tytułu jest on zobowiązany do wykonywania rozkazów, poleceń i wytycznych przełożonego [Vademecum..., 2022, s. 9]. Droga służbowa według Ustawy z dnia 11 września 2003 roku *o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych* definiowana jest jako wnoszenie wystąpień (wniosków, skarg, próśb, zażaleń i pytań) za pośrednictwem kolejnych przełożonych, aż do właściwego, który sprawę rozpatrzy [Dz.U.2022.536].

2. Kobiety w wojsku polskim

Wojsko stanowi przykład bardzo zmaskulinizowanej przestrzeni zawodowej [Judzińska, 2021, s. 91]. W ostatnich latach można zauważyć wyraźny trend wzrostu liczby kobiet w różnego typu służbach. Model personelu wojskowego tradycyjnie opartego na sile męskiej powoli ewaluuje. Kobiety zostały dopuszczone do stanowisk dowódczych i kierowniczych na różnych szczeblach dowodzenia. Obecnie kobieta ze stopniem pułkownika nie budzi już zdziwienia czy wręcz oburzenia jak jeszcze 20 lat temu, z drugiej strony trzeba zauważyć, że Siły Zbrojne RP pierwsze kobiety przyjęły w swoje szeregi dopiero w 1988 roku. W związku z akcesem Rzeczypospolitej Polskiej do NATO zmieniło się podejście do roli kobiet w polskiej armii. W 1999 r. kobiety uzyskały możliwość podjęcia nauki w szkołach wojskowych. Wymagania na egzaminie fizycznym były odmienne dla płci, egzamin z wiedzy teoretycznej był zaś jednakowy [Kuśmiarek, 2017, s. 113]. W rezultacie umożliwiło im to wejście na ścieżkę wojskowej kariery zawodowej. Od 2003 r., czyli z chwilą pojawienia się pierwszych absolwentek nastąpił prawie 7% wzrost obecności kobiet w armii (7,5%) [Judzińska, 2021, s. 93]. W roku 2003 kobiety uzyskały dostęp do wszystkich stanowisk oferowanych przez wojsko. Według stanu na dzień 31.12.2021 r. w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej służbę wojskową pełniło 9 373 żołnierzy – kobiet, co stanowiło 8,3% stanu ewidencyjnego żołnierzy zawodowych. Spośród łącznej liczby żołnierzy – kobiet 16,4% (1 534) pełniło służbę

na stanowiskach dowódczych oraz kierowniczych na różnych szczeblach dowodzenia (por. rys. 1).



Rys. 1. Liczba kobiet z poszczególnymi stopniami etatowymi – stan na dzień 1 lipca 2022 roku.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [<https://www.gov.pl/web/obrona-narodowa/sluzba-wojskowa-kobiet-w-silach-zbrojnych-rp-wczoraj-i-dzis> (11.03.2023)].

Warto także przeanalizować udział kobiet w poszczególnych rodzajach Sił Zbrojnych RP oraz zatrudnionych w Ministerstwie Obrony Narodowej, Inspektoracie Wsparcia Sił Zbrojnych, Sztabie Generalnym Wojska Polskiego czy Dowództwie Garnizonu Warszawa (por. tab. 1).

Tab. 1. Liczba kobiet w Siłach Zbrojnych RP oraz w instytucjach wojskowych – stan na 1 stycznia 2022 roku

Liczba kobiet w Siłach Zbrojnych RP oraz w instytucjach wojskowych – stan na 1 stycznia 2022 roku	LICZBA KOBIET
Wojska Lądowe	3691
Siły Powietrzne	1179
Marynarka Wojenna	563
Wojska Obrony Terytorialnej	428
Wojska Specjalne	119

Liczba kobiet w Siłach Zbrojnych RP oraz w instytucjach wojskowych – stan na 1 stycznia 2022 roku	LICZBA KOBIET
Żandarmeria Wojskowa	212
Inspektorat Wsparcia Sił Zbrojnych	615
Dowództwo Garnizonu Warszawa	244
Ministerstwo Obrony Narodowej	36
Sztab Generalny Wojska Polskiego	11

Źródło: opracowanie własne na podstawie [dane Ministerstwa Obrony Narodowej].

Kobieta-dowódca w Wojsku Polskim to nadal rzadkość, choć już nie wyjątek. Kobiety pełniące służbę w polskiej armii obejmują stanowiska dowódcze od szerebla drużyny do batalionu. Prawie 500 kobiet-żołnierzy (co stanowi 8,1% spośród wszystkich służących w Wojsku Polskim) jest dowódcami drużyn, plutonów, kompanii, grup ewakuacji medycznej bądź zajmują inne stanowiska dowódcze [<https://www.gov.pl/>, 11.03.2023].

Fakt, że kobiety wykazują coraz większe zainteresowanie zawodową służbą wojskową nie oznacza, że chcą one rezygnować z kobiecych ról społecznych, zwłaszcza ról rodzinnych, w tym rodzicielskich. Podstawowym dokumentem regulującym formalną obecność kobiet – matek w przestrzeni militarnej jest ustawa z 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Zgodnie z aktualnym brzmieniem ustawy kobieta będąca w ciąży lub karmiąca piersią nie pracuje więcej niż czterdzieści godzin tygodniowo oraz nie pełni nocnych dyżurów. Bez zgody żołnierki nie deleguje się jej poza miejsce pełnienia służby oraz nie powierza zadań służbowych, które mogłyby być zagrożeniem dla zdrowia. Dotyczy to również kobiet sprawujących opiekę nad dzieckiem do lat czterech, pozostających w związku małżeńskim z żołnierzem bądź samotnie wychowujących dziecko. Z kolei żołnierki karmiące piersią mają prawo do dwóch półgodzinnych przerw, które wliczają się do czasu służby. Kobietom pełniącym zawodową służbę wojskową przysługuje urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop rodzicielski oraz wychowawczy, który regulują zasady Kodeksu pracy. Żołnierka wraca na dotychczas zajmowane stanowisko służbowe w sytuacji, gdy urlop wychowawczy trwa do 12 miesięcy. Jeżeli czas jego trwania jest dłuższy, zostaje przeniesiona do rezerwy kadrowej. Po zakończeniu takiego urlopu bądź rezygnacji w trakcie jego trwania – jeżeli nie ma możliwości wyznaczenia na stanowisko służbowe – żołnierka pozostaje w rezerwie kadrowej na co najmniej 6 miesięcy [Judzińska, 2021].

Z badań wynika, że większość kobiet żołnerek po urodzeniu dziecka reorientuje swoje cele życiowe, w tym zawodowe [Piotrowska-Trybull, 2016, s. 76]. Znaczna ich część dewaluuje znaczenie rozwoju zawodowego, definiowanego przez

pryzmat awansu na wyższy stopień lub stanowisko. Ta grupa kobiet – choć nadal chce być aktywna zawodowo – wycofuje się z tradycyjnie rozumianej ścieżki kariery wojskowej. Wcześniejsze aspiracje zawodowe tracą na znaczeniu na rzecz aspiracji rodzinnych. Kobiety wybierają mniej absorbujące stanowiska wojskowe, np. administracyjne. Wykazują też niższe – niż dotychczas – zainteresowanie awansem [Kusmirek, 2017, s. 114].

Badania nad tym, jak realizacja kariery zawodowej w wojsku wpływa na kobiety, na przykład na ich tożsamość, są jeszcze nieliczne i fragmentaryczne. Niektóre z nich wskazują jednak na zjawiska niepokojące. Na przykład O. Sasson-Levy [2003, s. 440-465] na podstawie pogłębionych wywiadów dowiodła, że kobiety-żołnierki w Izraelu w „męskich” rolach kształtują swoją tożsamość płciową zgodnie z hegemoniczną męskością żołnierza bojowego poprzez trzy powiązane ze sobą praktyki: naśladowanie cielesnych i dyskursywnych praktyk żołnierzy bojowych, dystansowanie się od „tradycyjnej kobiecości” oraz trywializowanie zjawiska molestowania seksualnego. Praktyki te oznaczają zarówno opór, jak i zgodność z wojskowym dychotomicznym porządkiem płci. Chociaż kobiety-żołnierze indywidualnie przekraczają granice płci, to jednak internalizują męską ideologię i wartości wojskowe oraz uczą się identyfikować z patriarchalnym porządkiem armii i państwa. To wyjaśnia wzorzec „ograniczonej integracji”, który potwierdza ich marginalizację, uniemożliwiając im w ten sposób rozwijanie zbiorowej świadomości, która podważyłaby płciową strukturę hierarchii w wojsku.

3. Płeć a styl zarządzania

Płeć jako zmienna wpływająca na efektywność lidera badana jest co najmniej od lat 70. XX wieku. Badania te koncentrowały się głównie na diagnozowaniu różnic między kobiecym i męskim stylem zarządzania, natomiast od lat 80. XX wieku dotyczą przede wszystkim naturalnych atrybutów przedstawicieli poszczególnych płci, które mogą wnieść wartość dodaną do procesu zarządzania i stanowią cenne źródło różnorodności organizacyjnej [Marshall, 1984]. Jednocześnie ciągle trwają dyskusje naukowe nad tym, czy w ogóle istnieją różnice między kobietami i mężczyznami pełniącymi role kierownicze, zwłaszcza czy można mówić o tym, że osoby danej płci są bardziej predysponowane do zarządzania [Kupczyk, 2009]. Nie brakuje głosów wskazujących na brak takich różnic lub występowanie różnic pozornych, bo wynikających ze stereotypowego postrzegania cech kobiet i mężczyzn [Moczyłowska, 2017a] lub pozycji kobiet i mężczyzn w strukturze organizacyjnej [Lisowska, 2009, s. 111]. Coraz mocniej eksponowane jest stanowisko, że zmiany zachodzące we współczesnych organizacjach, zwłaszcza rosnąca rola kapitału relacyjnego

i emocjonalnego kontekstu pracy w sposób naturalny predysponują kobiety do odnoszenia sukcesów w zarządzaniu [Goleman, Boyatzis, McKee, 2002]. Z badań wynika, że źródłem sukcesów kobiet są takie cechy, jak: dobre wykształcenie (56%), ambicja (51%), inteligencja i pracowitość (48%), zaradność (37%), upór i konsekwencja w działaniu (27%) [Dobosiewicz 2006].

Szukając różnic w stylach zarządzania kobiet i mężczyzn menedżerom płci męskiej przypisuje się stosowanie presji, walki, skłonności do siłowego przełamania oporu, natomiast kobietom stosowanie negocjacji, konsultacji, perswazji [Dźwigół – Barosz, 2016, s. 132]. H. Fisher [2003, s. 21-23] dowodzi, że kobiety i mężczyźni na stanowiskach kierowniczych różnią się stylem podejmowania decyzji ze względu na różnice w specyfice myślenia i przetwarzania danych. Kobiety przejawiają tendencję do myślenia kontekstowego, co powoduje, że widzą zagadnienia szerzej niż menedżerowie płci męskiej. Podejmując decyzje uwzględniają więcej danych, czynników i opcji oraz dostrzegają więcej sposobów działania. H. Fisher [2003, s. 23] określa myślenie „kobiece” jako myślenie sieciowe różniące się od typowego dla mężczyzn myślenia sekwencyjnego, które jest skoncentrowane i liniowe. Powoduje to, że mężczyźni widzą organizację jako zbiór różnorodnych elementów, a kobiety wykazują tendencję do jej postrzegania jako całości, czyli jako systemu współzależnych i wpływających na siebie zasobów materialnych i pozamaterialnych. Wyraźniej częściej sięgają też do swoich pokładów inteligencji emocjonalnej: empatii, intuicji, co pozwala im na efektywniejsze budowanie relacji [Moczydłowska i in., 2017, Moczydłowska i Szydło, 2017].

Według J.B. Rosener [2003, s. 349-352] kobiety cechuje interaktywny styl zarządzania, który charakteryzuje się nastawieniem na współpracę i komunikację z innymi, natomiast mężczyźni bardziej preferują styl nakazowo-kontrolujący, co oznacza, że zarządzają autorytarnie. G.N. Powell [2003] wskazuje, że kobiety na stanowiskach kierowniczych częściej są ukierunkowane na własny rozwój i ciekawe wyzwania, a mężczyźni koncentrują się na środowisku organizacji, jej prestiżu, możliwościach wywierania wpływu i dążeniu do jak najwyższych wynagrodzeń. Przywoływany autor – podobnie jak J.B. Rosener [2003] - promuje tezę, że kobiety mają tendencję do zarządzania demokratycznego, a mężczyźni do zarządzania autokratycznego.

Zdaniem części badaczy, kobieta ma przewagę nad mężczyzną pełniącym role kierownicze dzięki swoim naturalnym, uwarunkowanym biologicznie i kulturowo zdolnościom interpersonalnym. Szybciej dostosowuje się do zmian w otoczeniu, które potrafią również szybciej przewidzieć [Wiśniewska-Szałek, 2007, s. 2008]. Zachęca swych współpracowników do angażowania się w sprawy organizacji, chęt-

nie dzieli się swoją wiedzą i deleguje władzę, by stworzyć atmosferę twórczej współpracy i uczy umiejętności czerpania z niej satysfakcji [Kupczyk 2009]. Ponadto kobiety nie przywiązują większej wagi do formalnych przejawów władzy, co sprzyja porozumiewaniu się i motywuje podwładnym do dzielenia się zarówno problemami, jak i pomysłami [Moczyłowska, 2017b].

4. Kobieta w roli dowódcy

Dowodzeniu w powszechnym odbiorze społecznym przypisuje się cechy męskie, a nie te stereotypowo przypisywane kobietom, np. nieśmiałość, emocjonalność czy wrażliwość [Moczyłowska, 2017a,b]. Tymczasem według metaanaliz psychologicznych płęć nie ma znaczenia w kontekście dowodzenia i nie warunkuje jakości sprawowania funkcji dowódcy. Okazuje się, że zarówno kobieta, jak i mężczyzna mogą w dobry sposób wykonywać obowiązki dowódcze i odnosić sukcesy na tej płaszczyźnie [Pietrzykowska i Sus, 2022, s. 6]. Oczywiście pełnienie służby w środowisku zdominowanym przez mężczyzn, przesiąkniętym stereotypowym podejściem do kobiet, nie jest łatwe i wymaga wyjątkowej odporności psychicznej. Ważnym wyznacznikiem zdolności dowódczych kobiet jest już sam sposób ich ekspresji. To, co różnicuje obie płcie, to sposób mówienia o sobie i o swoich osiągnięciach. Mężczyźni zachęceni są do wyrażania pewności siebie, akcentowania własnych osiągnięć i poglądów oraz artykulacji ich bez skrępowania. Kobietom natomiast zaleca się skromność i powściągliwość, co może sprzyjać wykształceniu się osobowości niepewnej, pozbawionej asertywności i umniejszającej siebie i swoje sukcesy. A jednak są kobiety, które świadomie przełamują stereotypy i odnajdują się w roli dowódców. Co więcej, są świadome swojego potencjału kompetencyjnego i przejawiają wysoką samoocenę w zakresie predyspozycji dowódczych [Drapikowska, 2013].

Pragmatyka kadrowa w wojsku dowodzi, że każdy oficer w toku rozwoju swojej kariery zawodowej może zostać wyznaczony na stanowisko dowódcze lub kierownicze. Wymaga to od niego posiadania określonych kompetencji, które pozwolą mu na sprawne kierowanie ludźmi w celu realizacji zadań. Stąd też wynika potrzeba posiadania przez wszystkich oficerów, bez względu na ich płeć, kompetencji przywódczych [Łydka, 2014, s. 55].

Czy kobiety na wysokich szczeblach hierarchii wojskowej prezentują specyficzny dla siebie styl zarządzania? Z pewnością tak. „Kobiety wnoszą do służby nie tylko kompetencje, ale również zwiększają potencjał instytucjonalnej empatii – ta zaś jest krytyczna w procesie rozwijania przywództwa oraz budowania siły relacji,

jakie łączą formację ze społecznościami lokalnymi”[<https://media.terytorialsi.wp.mil.pl>]. W badaniach Królikowskiej [2011, s. 389] żołnierze na pytanie „Czy płeć ma znaczenie w kształtowaniu kompetencji dowódczych?” w większości odpowiedzieli, że tak, jednak podczas uzasadnienia swojej odpowiedzi większość badanych wskazywała nie na predyspozycje związane z płcią, ale z cechami osobowości, które nie są ściśle powiązane z płcią.

Biorąc pod uwagę fakt, że w Polsce dopiero w 1999 roku uczelnie wojskowe otworzyły się dla kobiet, kobiety-dowódcy są pionierkami w tej dziedzinie i właściwie nie mają z kim skonfrontować własnych doświadczeń, osiągnięć, potknięć, wątpliwości. Większość z nich przyznaje, że służba na stanowisku dowódcy jest dla nich wyzwaniem, ale podchodzą do niej ambitnie. Podczas nauki w szkole wojskowej kobiety otrzymują takie samo przygotowanie jak ich koledzy. Bardzo często, w trakcie nauki osiągają lepsze wyniki, ponieważ są lepiej zmotywowane od nich, chcą udowodnić, że nie są gorsze od mężczyzn, że można na nie postawić, można im zaufać. Wielu przełożonych docenia ich ambicje, dyscyplinę, podkreśla osiągnięcia [Szubińska, 2008, s. 21]. Kobiety pełniące funkcje dowódcze częściej niż mężczyźni stosują styl określany jako społeczno-emocjonalny. Oznacza to, że w swoich działaniach koncentrują się głównie na utrzymywaniu odpowiednich relacji w grupie, czy w przypadku wojska kompanii, plutonie czy drużynie. Kobiety – żołnierze potwierdzają ogólne obserwowalne trendy w zakresie zarządzania, zgodnie z którymi kobiety w pełnieniu ról kierowniczych są zorientowane na relacje z ludźmi [Drapikowska, 2013, s. 83]. Kobieta-dowódca cechuje się konsekwencją i dokładnością, i tego też wymaga od swoich podwładnych. Nie bez znaczenia jest także fakt, że kobiety wykazują większe zdolności organizatorskie. Podczas wywiadu dla „Polska Zbrojna” przeprowadzonego w 2012 roku, ówczesna Przewodnicząca Rady ds. Kobiet w Siłach Zbrojnych – B. Szubińska zauważyła, że „prowadzone w ostatnich latach obserwacje sposobu pracy kobiet żołnierzy w nowych rolach wskazują na to, że udaje im się wypracowywać własny styl dowodzenia, akceptowany przez podwładnych oraz kolegów. Co ciekawe, daje się również zauważyć powstawanie nowego stereotypu – często słyszy się, że kobiety na stanowiskach dowódczych lepiej sobie radzą niż mężczyźni, ponieważ skuteczniej komunikują się z podwładnymi, są bardziej ambitne i asertywne” [Glińska i Kowalska-Sendek 2012, s. 19].

Kobięcy styl dowodzenia raczej nosi znamiona współpracy na zasadzie partnerstwa niż typowej wojskowej hierarchii. Ponadto z badań wynika [Pietrzykowska, 2022], że styl dowodzenia preferowany przez kobiety:

- opiera się na idei współpracy – partnerstwa; wzajemne zaangażowanie i pomoc są tego nieodzownym elementem, choć formalnie struktura hierarchii jest zachowana;

- opiera się na szacunku i autorytecie u podwładnych;
- opiera się na odwadze w sięganiu po pomoc i instytucjonalne wsparcie w roli dowódcy;
- opiera się na świadomości, że kompetencje trzeba nieustannie rozwijać i doskonalić.

Przeprowadzona analiza literatury wskazuje, że mimo iż wojsko jest organizacją o bardzo wysokiej hierarchiczności, kobiety wchodząc w role dowódcze preferują styl o wyraźnych cechach demokratycznych. Kobieta dowódca przywiązuje wagę do budowania relacji w oparciu o narzędzia komunikacji i poznawania indywidualnych cech podwładnych. Jeśli warunki działania na to pozwalają, deleguje znaczny zakres władzy, ale zatrzymuje ostateczną odpowiedzialność za wykonanie zadań oraz środki kontroli i interwencji, które mają zapewnić realizację celów.

Podsumowanie

Rośnie liczba kobiet, które pełnią w wojsku role dowódcze, tym samym realizują funkcje typowe dla zarządzania. Mimo że istnieje bogate piśmiennictwo naukowe na temat zależności między płcią, a stylem zarządzania (kierowania), brakuje pogłębionych badań naukowych nad stylami zarządzania w wojsku, zwłaszcza w wymiarze dowodzenia. Autorka artykułu postawiła przed sobą cel zidentyfikowania specyficznych cech kobiecego stylu zarządzania oraz oceny, w jakim stopniu mogą one ujawnić się w procesie dowodzenia w wojsku. Ustalono, że mimo iż wojsko cechuje wysoki stopień hierarchiczności, a dowodzenie ze swojej natury ma charakter dyrektywny, co sprzyjającej autorytarnemu stylowi zarządzania, to w przypadku dowódców – kobiet widoczne jest korzystanie z elementów stylu demokratycznego. Kobiety kładą większy nacisk na aspekty psychospołeczne korzystając z empatii i partycypacji decyzyjnej. Jednocześnie świadomie budują autorytet dowódcy oparty na wiedzy i rozwoju kompetencji.

Autorka tego artykułu ma świadomość, że przedstawiona w tym tekście konceptualizacja problemu wymaga pogłębionych badań empirycznych.

Literatura

1. Ciborowski L. (2010), *Zarządzanie i dowodzenie w organizacjach zhierarchizowanych*, Organizacja i Zarządzanie, nr 4, ss.79-95.
2. Decyzja Nr 445/MON z dnia 30 grudnia 2013 r. w sprawie wprowadzenia do użytku *Regulaminu Ogólnego Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej* (Dz. Urz. MON. 2013.398).
3. Dobosiewicz E. (red.) (2006), *Społeczno-ekonomiczne konteksty sukcesu zawodowego kobiet*, Instytut MillwardBrown SMG/KRC, Sondaż CAPIBUS.
4. Drapikowska B. (2013), *Kompetencje dowódcze – własne oraz innych kobiet – w opiniach kobiet-żołnierzy*, Obronność - Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej nr 4(8), ss.68-84.
5. Dźwigoł-Barosz M. (2016), *Wpływ kobiet na biznes*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Zeszyt 93, ss.129-143.
6. Fisher H. (2003), *Pierwsza pleć. Jak wrodzone talenty kobiet zmieniają nasz świat*,
7. Glińska P., Kowalska-Sendek M. (2012), *Piękniejsza mniejszość*, Polska Zbrojna, nr 4(795).
8. Goleman D., Boyatzis R., McKee A. (2002), *Naturalne przywództwo*, Wydawnictwo Jacek Santorski, Wrocław – Warszawa.
9. <https://media.terytorialsi.wp.mil.pl/informacje/773831/wojsko-gotowe-na-kobiety>
10. <https://www.gov.pl/web/obrona-narodowa/nowa-koncepcja-rozwoju-korpusu-podoficerow>
11. <https://www.gov.pl/web/obrona-narodowa/sluzba-wojskowa-kobiet-w-silach-zbrojnych-rp-wczoraj-i-dzisiaj>
12. <https://www.gov.pl/web/obrona-narodowa/wzmocniona-rola-rady-ds-kobiet-w-wojsku-polskim-2>
13. Judzińska A. (2021), *O macierzyństwie kobiet pełniących zawodową służbę wojskową (na przykładzie Polskich Sił Zbrojnych)*, Family Forum, nr 11, ss. 89-113.
14. Kaliciak G. (2020), *Bez taryfy ulgowej*, Wydawnictwo Czarne, Wołowiec.
15. Kochanowski Sz. (2018), *Problematyka definiowania dowodzenia*, Security Review, nr 1, ss. 14-23.
16. Kołodziejczyk A. (2016), *Wojsko jako zbiorowość i grupa społeczna*, Wydział Cybernetyki WAT, Warszawa.
17. Kręcikij J., Wołęjszo J. (2007), *Podstawy dowodzenia*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa.
18. Kuśmirek K. (2017), *Służba kobiet w siłach zbrojnych*, Czasopismo Naukowe Instytutu Studiów Kobietych, nr 1, ss. 108-125.
19. Lisowska E. (2009), *Kobiecy styl zarządzania*, Wydawnictwo One Press.

20. Łydka W. (2014), *Przywództwo wojskowe*, Wojskowe Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa.
21. Marshall J. (1984), *Women managers: travellers in a male world*, John Wiley & Sons, Chichester.
22. Moczydłowska J.M. (2017a), *Percepcja cech i zachowań osób na stanowiskach kierowniczych przez pryzmat ich płci*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 3-4, ss. 9-21.
23. Moczydłowska J.M. (2017b), *Płeć osób na stanowiskach kierowniczych a efektywność zarządzania*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2017b, tom XVIII, zeszyt 11, część II, ss. 183-196.
24. Moczydłowska J.M., Korombel A., Bitkowska A. (2017), *Relacje jako kapitał organizacji*, Difin, Warszawa.
25. Moczydłowska J.M., Szydło J. (2017), *Gender stereotypes versus the characteristics of management style of men and women – the perspective of business fields*, [w:] M. Cingula, M. Przygoda, K. Detelj (eds.) *Book of Proceedings*, Varazdin Development and Entrepreneurship Agency, University North, University of Warsaw, Madrid, 23rd International Scientific Conference on Economic and Social Development: ESD’2017, pp. 10-19.
26. *NATO Standardization Office* (2014), <http://wcnjk.wp.mil.pl>
27. Pietrzykowska A., Sus A. (2022), *Wybrane cechy dowódcze kobiet w armii w opiniach innych żołnierzy*, *Kobieta i Biznes*, ss. 2-9.
28. Piotrowska-Trybull M. (2016), *Problematyka aspiracji zawodowych kobiet żołnierzy w kontekście sprawnej realizacji zadań*, *Zeszyty Naukowe AON*, nr 2, ss.67-82.
29. Powell G.N. (2003), *Przywództwo i płeć: Vive la différence?*, [w:] M.R. Walsh (red.), *Kobiety, mężczyźni i płeć*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
30. Rajchel J., Załęski K. (2011), *Dowodzenie siłami powietrznymi. Aspekt narodowy i sojusznicy – uwarunkowania, tendencje, kierunki zmian*, *Zeszyty Naukowe Akademii Marynarki Wojennej*, nr 3, ss. 229-250.
31. Rosener J.B. (2003), *Przywództwo i paradoks płci*, [w:] M.R. Walsh (red.), *Kobiety, mężczyźni i płeć*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
32. Sasson-Levy O. (2003), *Feminism and Military Gender Practices: Israeli Women Soldiers in “Masculine” Roles*, *Sociological Inquiry* vol. 73, no. 3, ss. 440-465.
33. *Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego* (2008), Akademia Obrony Narodowej, Warszawa.
34. Socha R. (2019), *Teoretyczne i praktyczne aspekty dowodzenia formacjami zhierarchizowanymi*, *Bulletin of Lviv State University of Life Safety*, nr 20, ss. 23-28.
35. Szubińska B. (2008), *Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku*, Warszawa.

36. Ustawa z dnia 11 września 2003 roku *o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych* (Dz.U.2022.536 t.j.);
37. *Vademecum Szkolenia Podstawowego* (2022), Akademia Wojsk Lądowych im, gen. Tadeusza Kościuszki, Wrocław.
38. Wiatr J. (1982), *Socjologia wojska*, Wydawnictwo MON, Warszawa.
39. Wiśniewski B., Socha R. (2015), *Organizacja a kierowanie i dowodzenie*, Przegląd Policyjny, nr 4(120) ss. 5 -17.
40. Wydawnictwo Jacek Santorski & Co, Warszawa.

Women's management style in hierarchical organization on the example of the army – review of studies

Abstract

The article is an overview. The purpose of the article is to identify the specific characteristics of a woman's management style and to assess to what extent they can be revealed in the process of command in the military. The author formulated the following research problem: Is there a female-specific team management style in a highly hierarchical organization such as the military? A systematic literature review was used as a research method. It was found that although the military is characterized by a high degree of hierarchy, and command by its nature is directive, which favors an authoritarian management style, the use of elements of a democratic style is evident in the case of female commanders. Women place more emphasis on psychosocial aspects using empathy and decision-making participation. At the same time, they consciously build the commander's authority based on knowledge and competence development.

Key words

management style, command, armed forces, hierarchical organization, woman-commander

Analiza systemów oceny okresowej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w wybranych uczelniach

Artur Wilczyński 

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie, Wydział Ekonomiczny

e-mail: artur.wilczynski@zut.edu.pl

Ewa Kołoszycz 

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie, Wydział Ekonomiczny

e-mail: ewa.koloszycz@zut.edu.pl

Streszczenie

Celem opracowania jest ocena funkcjonowania systemów oceny okresowej pracowników wspomagających bezpośrednio i pośrednio procesy badawcze i dydaktyczne realizowane w polskich uczelniach. Systemy te można nazwać dosyć młodymi w porównaniu do systemów oceny nauczycieli akademickich, a uczelnie mają pełną swobodę w ich kształtowaniu. Analiza porównawcza pozwoliła stwierdzić, jakie są różnice w celach i zasadach działania tych systemów oraz wskazać na ich mocne i słabe strony. Przeanalizowano dziewięć systemów oceny. W wyniku przeprowadzonych badań stwierdzono dosyć duże zróżnicowanie pomiędzy systemami oceny pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Można je zauważyć chociażby w okresie poddawanym ocenie pracowników, kryteriach oceny, budowie arkusza oceny i przetwarzania wyników oceny. Słabą stroną niektórych systemów jest okres oceniania, który albo był zbliżony do okresu oceniania nauczycieli akademickich, albo niewiele się od niego różnił. Są to nieporównywalne stanowiska pracy, z różnym okresem powstawania efektów pracy. Kolejnymi słabymi stronami są brak zapewnienia kalibracji oceny oraz brak przetwarzania wyników oceny pozwalający doskonalic procesy HR. Zauważono też kilka rozwiązań zasługujących na uznanie, np. dostosowania kryteriów do ocenianej grupy stanowisk, zbieranie dodatkowych opinii od i na temat ocenianych czy stosowanie elementów metody zarządzania przez cele.

Słowa kluczowe

zarządzanie wydajnością, aspekty oceny, cechy oceny, mocne i słabe strony SOOP, najlepsze praktyki w ocenie pracowników

Wstęp

Zarządzanie wydajnością pracowników jest jednym z elementów cyklu życia pracownika w organizacji (podróży pracownika w organizacji). Bez względu na sposób ujęcia cyklu, położenie fazy zarządzania wydajnością lub wskazanie, że cały cykl odnosi się do wpływania na wydajność, we wszystkich obserwowanych cyklach zawarta jest informacja o konieczności oceny efektów pracy pracownika [Cox, 2021; Nagendra, 2014, pp. 202-203; App & Merk, 2012, pp. 271-274; Milton, 2022]. Informacja zwrotna uzyskana w procesie oceny ma przełożyć się przede wszystkim na jakość wykonywanych zadań (funkcja ewaluacyjna) i na możliwość uzupełnienia luki kompetencyjnej (funkcja rozwojowa) [Moczyłowska, 2011, s. 149]. Trudno wyobrazić sobie sytuację, że ocena wydajności pracowników nie ma miejsca, nawet w nowoczesnych formach zarządzania feedbackiem jest cennym źródłem informacji służącym doskonaleniu wielu zadań zarządzania zasobami ludzkimi [Moczyłowska, 2011, s. 151; Różańska-Bińczyk, 2016, s. 90-191; Godzwon, 2007, s. 89]. Przykładem tych form są chociażby kultura feedbacku czy feedforward. Oparte są na szybkim i częstym przekazywaniu istotnych informacji zwrotnych z punktu widzenia realizowanych zadań, interesu organizacji i potrzeb pracownika. Ocena pracowników jest definiowana jako interakcja zachodząca pomiędzy pracownikiem a organizacją, służąca przekazywaniu danych na temat wyników pracy, zachowań i potencjału pracownika [Kline & Sulsky, 2009, pp. 161; Islami et al., 2018, pp. 94-95; Al-Jedaia & Mehrez, 2020, pp. 2077-2078; Youngcourt et al., 2007, pp. 316; Daoanis, 2012, pp. 56]. Właściwe wykorzystanie informacji ma służyć zarówno organizacji, jak i ocenianemu pracownikowi. Jak wskazuje Daoanis [2012, pp. 55] idealne podejście do uzyskania wysokich wyników pracy ma miejsce wtedy, kiedy następuje powiązanie celów pracownika z celami strategicznymi organizacji. Pracownik realizując swoje własne cele w zakresie wydajności, wywołuje wewnętrzne zaangażowanie i samorozwój pomagając organizacji w osiągnięciu jej celów [Szydło, 2018].

Efektywność oceny wyników pracy wynika z powiązania ze sobą trzech jej aspektów tj.: celowości oceny, sprawiedliwości oceny i dokładności oceny [Iqbal et al., 2014, pp. 514-515; Percunda et al., 2020, pp. 2887]. Na celowość oceny składają się dwa rodzaje czynników. Pierwsze z nich określane są mianem administracyjnych i należą do nich awans, zatrzymanie pracownika, administrowanie

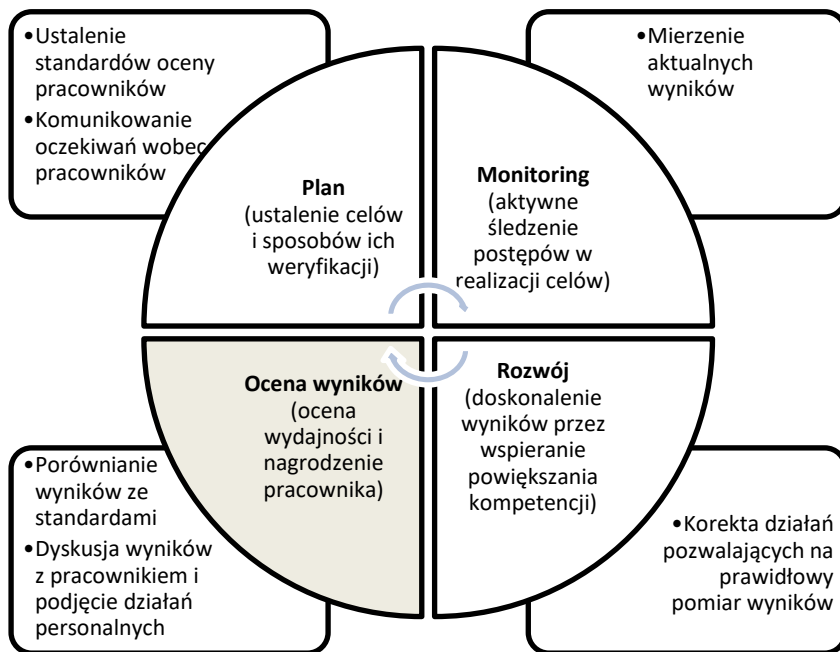
wynagrodzeniami, rozwiązanie umowy o pracę, identyfikacja przyczyn słabych i wysokich wyników. Drugi rodzaj czynników wpływających na celowość oceny można nazwać osobowymi i wśród nich wymienia się między innymi identyfikację potrzeb szkoleniowych, rozpoznanie talentów oraz rozpoznanie słabych i mocnych stron pracowników [Iqbal et al., 2014, pp. 528; Kromer, 2015, s. 88]. Sprawiedliwość oceny jest pojęciem złożonym, niemniej jednak wskazuje się, że zapewniają ją sprawiedliwość proceduralna i dystrybucyjna. Sprawiedliwość proceduralna oparta jest na stosowaniu procedur, które postrzegane są przez pracowników jako zapewniające sprawiedliwą ocenę wyników ich pracy. Natomiast sprawiedliwość dystrybucyjna ma gwarantować to, że zastosowanie tych procedur zapewni sprawiedliwy dostęp do nagród i pozostałych benefitów powiązanych z systemem oceny [Salleh et al., 2013, pp. 121; Giles et al., 1997, pp. 493-494]. Ostatnim aspektem efektywności oceny wyników pracy jest dokładność oceny powiązana z ograniczeniem liczby błędów i nieprawidłowości w ocenie efektów pracy [Javidmehar & Ebrahimpour, 2015, pp. 289; Boachie-Mensah & AwiniSeidu, 2012, pp. 75; Woehr & Huffcutt 1994, pp. 191].

W każdej organizacji proces oceny wyników pracy może przebiegać inaczej, jednak nie da się go powstrzymać. Często ma on formalny przebieg i jest uregulowany przepisami, regulaminami i procedurami, ale występują także organizacje działające sprawnie i skutecznie bez wdrożenia formalnego systemu oceny pracowników. Uczelnie jako podmioty prowadzące działania w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, także posiadają wdrożone procesy oceny pracowników. Jednak ocena ta determinowana jest podziałem pracowników na dwie grupy: nauczycieli akademickich (pracownicy badawczy, badawczo-dydaktyczni i dydaktyczni) oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi [Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz. U. z 2018 r. poz. 1668, art. 112]. W wielu uczelniach coraz większego znaczenia dla zapewnienia jej prawidłowego funkcjonowania nabiera ocena tej drugiej grupy.

Celem artykułu jest zbadanie funkcjonowania systemów oceny okresowej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w wybranych polskich uczelniach wyższych. Przeprowadzona została ich charakterystyka i weryfikacja pod kątem spełnienia celów oceny pracowników, stosowanych kryteriów oceny, dalszego wykorzystania wyników w procesach HR i innych wymagań stawianych systemom oceny. W dalszej części artykułu przedstawione są mocne i słabe strony rozwiązań stosowanych w ramach analizowanych systemów oceny oraz rekomendacje.

1. Proces oceny pracowników, zasady ocenia pracowników i kryteria oceny pracowników

Ocena pracowników jest składnikiem szerszego zagadnienia, jakim jest zarządzanie wydajnością. Na rysunku 1 zawarto połączenie tych dwóch (zarządzanie wydajnością i oceny pracowników). Procesy te mają zapewnić wyższe efekty pracy przez ustalenie celów dla pracownika, diagnozę ich osiągnięcia, określenie możliwości podniesienia kompetencji pozwalających na osiągnięcie celów i budowanie dalszego zaangażowania z wykorzystaniem systemu motywowania pracowników.



Rys. 1. Połączenie procesów zarządzania wydajnością i oceny pracowników

Źródło: opracowanie własne.

Kompleksowy proces oceny wydajności zawiera działania związane z identyfikacją i zdefiniowaniem celów, komunikacją, monitorowaniem, raportowaniem i informacją zwrotną [Cai et al., 2009, pp. 512; Vulpen, 2022; Pulakos, 2004]. Proces oceny pracowników jest ściśle powiązany z dwoma etapami procesu zarządzania wydajnością. Pierwszym z nich jest planowanie, gdzie pracownik powinien

otrzymać informację na temat ocenianych elementów jego pracy i standardów, jakie musi spełnić, aby otrzymać ocenę pozytywną. Drugim etapem jest ocena wyników, kiedy następuje weryfikacja wydajności pracy/ustalonych celów oraz zapewnienie pracownikowi informacji zwrotnej na temat poziomu ich realizacji.

Wielu autorów poszukuje odpowiedzi na pytanie: Jakie cechy powinien posiadać dobrze funkcjonujący system oceny pracowników? Do podstawowych parametrów (cech) należą m.in. cele systemu, zapewnienie mocnych stron i unikanie wad systemów oceny (tab. 1).

Tab. 1. Cechy systemów oceny pracowników

Cele oceny pracowników (z wyjątkiem określenia efektów pracy)	Mocne strony systemu oceny pracowników	Słabe strony systemu oceny pracowników
Możliwość podjęcia racjonalnej decyzji w sprawie awansu pracownika	Prawidłowe określenie wydajności pracowników	Brak przydatności oceny po nieprawidłowym zdefiniowaniu kryteriów oceny
Określenie potrzeb szkoleniowych i ścieżki rozwoju	Prawidłowe określenie roli (stanowiska pracy) pracownika	Wysoki stopień subiektywizmu
Potwierdzenie zatrudnienia po okresie próbnym	Weryfikacja umiejętności pracownika po szkoleniu – zmiana zachowań w stosunku do poprzedniej oceny	Brak możliwości pomiaru wybranych zachowań
Przyznanie pracownikowi benefitów, premii, podwyżki wynagrodzenia	Doskonalenie programów rozwojowych	Brak umiejętności menedżerów pozwalających na prawidłowy przebieg oceny (brak szkoleń, brak kalibracji)
Feedback dotyczący zachowań wymagających poprawy	Feedback od pracowników na temat problemów występujących na stanowisku pracy	Skupienie systemu oceny na karaniu pracowników, nie na ich rozwoju
Określenie mocnych i słabych stron pracowników	Możliwość prowadzenia analityki w zakresie wydajności pracowników	Brak przetwarzania wyników oceny (brak analityki HR)
Podejmowanie decyzji o promocji lub zwolnieniu pracownika		

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Bhat, 2019; Prachi, 2022; Singh, 2015, pp. 1-2; Samriya, 2019].

Ocena pracowników ma zastosowanie w każdym zadaniu zarządzania zasobami ludzkimi. Trudno sobie wyobrazić, aby bez prawidłowo przeprowadzonej oceny pracowników mogły dobrze funkcjonować procesy rekrutacyjne, rozwoju, motywowania czy możliwe byłoby prawidłowe podejmowanie decyzji w zakresie awan-

sów, przesunięć wewnątrz organizacji i zwolnień [Moczydłowska, 2011, s. 149-150; Hysa i Grabowska, 2014, 331; Walczak, 2011, s. 26]. Dlatego należy uznać, że oceny pracowników nie da się wyeliminować z działań HR, pomimo ciągłego poszukiwania nowych (lepszyc) sposobów ewaluacji wydajności.

2. Materiał i metodyka badań

W polskich uczelniach ocena pracowników kojarzona jest przede wszystkim z oceną nauczycieli akademickich i najczęściej obejmuje trzy obszary. Pierwszym z nich jest działalność naukowa, drugim działalność dydaktyczna, a ostatni stanowi działalność organizacyjna. System oceny okresowej nauczycieli można uznać za rozwinięty i ciągle doskonalony. Jednak ostania dekada przyniosła zmiany w zakresie postrzegania potrzeby oceny wszystkich pracowników uczelni. Coraz większe zainteresowanie zaczęła budzić grupa pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Kolejne ośrodki akademickie decydują się na uwzględnienie tej grupy w systemie oceny okresowej pracowników. Choć systemy oceny pracowników niebędących nauczycielami akademickimi można uznać za stosunkowo młode, ciekawość poznawczą budzi ich sposób funkcjonowania, dlatego też stały się one przedmiotem wykonanej analizy.

Badania przeprowadzono w oparciu o analizę porównawczą systemów oceny okresowej pracowników (SOOP) administracji, obsługi, technicznych i innych realizujących procesy back-office. Wykonano ją w oparciu o charakterystykę SOOP i dokonanie odniesienia systemów do celów oraz mocnych i słabych stron oceny pracowników. Łącznie zbadano procesy oceny pracowników niebędących nauczycielami akademickimi obowiązujące w dziewięciu polskich uczelniach, a podstawowe dane na temat obiektów badawczych zawarto w tabeli 2. Wybór uczelni determinowany był dostępem do informacji o systemach oceny okresowej oraz jakością i kompletnością danych opisujących te systemy. Takie podejście pozwoliło na przeprowadzenie rzetelnych porównań poszczególnych cech i funkcjonalności systemów.

Tab. 2. Charakterystyka badanych uczelni

Nazwa uczelni (stan na rok)	Liczba pracowników	Liczba pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	Odsetek pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	Najliczniejsze grupy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi
Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie(2020)	3962	1870	47%	883 pracowników administracji, 490 inżynierijno-technicznych, 310 pracowników obsługi
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie	Brak danych			
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach (2019)	453	322	71%	39 biblioteczni, 189 administracja, 74 obsługa
Uniwersytet Szczeciński(2021)	1869	836	45%	416 administracyjni, 76 biblioteczni, 253 obsługi
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu (2021)	883	435	49%	Brak danych
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu(2020)	4401	2038	46%	Brak danych
Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu (2021)	1690	1020	60%	Brak danych
Warszawski Uniwersytet Medyczny (2021)	7815	3841	49%	783 badawczo-techniczni, 2692 administracyjni i obsługi, 366 biblioteczni
Akademia Nauk Stosowanych w Koninie(2021)	244	69	28%	Brak danych

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań rektorów z działalności uczelni.

W analizowanych uczelniach udział pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w ogólnej liczbie pracowników kształtował się w zakresie od 28% do nawet 71%. Najczęściej przyjmował wartości będące w przedziale 40-50%.

Pokazuje to, jak istotną grupą pracowników są pracownicy nieprowadzący zajęć dydaktycznych, dlatego nie powinni być pomijani w procesie badania wydajności. Z danych zawartych w tabeli 2 wynika, że najliczniejszą grupę tworzyli pracownicy administracji i obsługi. W uczelniach, w których możliwe było określenie udziału pracowników zajmujących te stanowiska wśród wszystkich pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, udział ten wynosił 60-80%. Wynika z tego, że mają oni istotny wpływ na funkcjonowanie i realizację procesów w całej organizacji.

3. Wyniki badań

Budowa systemów ocen pracowników niebędących nauczycielami akademickimi jest w gestii danej uczelni. Nie ma szczegółowych wytycznych, z jakich elementów powinien się taki system składać, jak w przypadku oceny nauczycieli akademickich. W oparciu o tę przesłankę można stwierdzić, że ten system odzwierciedla podejście uczelni do zarządzania pracownikami i stan kompetencji w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

Informacje znajdujące się w tabeli 3 pokazują, że występują istotne różnice pomiędzy SOOP niebędących nauczycielami akademickimi obowiązującymi w badanych uczelniach. Pierwsza z nich dotyczy zróżnicowanego okresu oceny. Najczęściej są to 2 lub 4 lata. Trudno zrozumieć 4 letni okres oceny pracowników administracji, obsługi i inżynieryjno-technicznych. Oznacza to, że uczelnie uznały, że okres ten powinien być identyczny, jak nauczycieli akademickich, co jest niezrozumiałe, gdyż w przypadku stanowisk back-office efekty uzyskiwane są w sposób ciągły, niemal z dnia na dzień. Można więc wskazać, że najlepszym okresem byłby 1 rok, co ma miejsce jedynie w jednej uczelni – Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. We wszystkich systemach ocenę pracownika przeprowadza bezpośredni przełożony, a w większości badanych uczelni elementem wspomagającym ocenę jest samoocena pracownika. Występuje niewiele przypadków, aby w ocenie były uwzględniane inne źródła informacji na temat zachowań pracowników np. od klientów zewnętrznych uczelni, jakimi są studenci. Zapis o ich wykorzystaniu został wyraźnie wskazany jedynie w systemie oceny obowiązującym w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu, gdzie pracowników obsługujących studentów lub doktorantów oceniają odpowiednie samorządy studenckie.

Tab. 3. Charakterystykasystemówocenypracowników niebędących nauczycielami akademickimi w badanych uczelniach

Nazwa uczelni	Okres oceny	Osoby wypełniające arkusze oceny	Rozmowa oceniająca (tak/nie)	Osobne formularze	Skala oceny	Odwwołanie się od oceny (tak/nie)
Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie	2 lata	Bezpośredni przełożony	Nie	Nie	6-stopniowa	Tak
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie	4 lata	Samooceana, Bezpośredni przełożony	Tak	Tak	5-stopniowa	Tak
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach	2 lata	Bezpośredni przełożony	Tak	Nie	5-stopniowa	Tak
Uniwersytet Szczeciński	3 lata	Samooceana, Bezpośredni przełożony	Tak	Nie	4-stopniowa	Tak
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu	1 rok	Samooceana, Bezpośredni przełożony	Tak	Tak	5-stopniowa	Tak
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu	4 lata	Samooceana, Bezpośredni przełożony	Tak	Nie	5-stopniowa	Tak
Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu	4 lata	Samooceana, Bezpośredni przełożony	Tak	Tak	5-stopniowa	Tak
Warszawski Uniwersytet Medyczny	3 lata	Bezpośredni przełożony	Tak	Tak	4-stopniowa	Tak
Akademia Nauk Stosowanych w Koninie	2 lata	Samooceana, Bezpośredni przełożony	Nie	Nie	4-stopniowa	Tak

Źródło: opracowanie własne.

Z przeprowadzonych badań wynika, że w większości SOOP występuje rozmowa oceniająca, będąca elementem kończącym ocenę. Analizując arkusze ocen pracowników stwierdzono, że jedynie w arkuszu oceny obowiązującym w Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach występuje odrębne planowanie celów (zadań) na kolejny okres oceny. W pozostałych przypadkach arkusze kończą się złożeniem podpisów akceptujących ocenę przez pracownika i bezpośredniego przełożonego, z pouczeniem o możliwości odwołania się od oceny. Połowa analizowanych systemów zawiera osobne formularze przygotowane dla

konkretnych grup pracowników. Należy zaznaczyć, że korzystanie z jednego formularza powoduje konieczność poszukiwania identycznych kryteriów oceny efektów pracy i zachowań, co jest złożone i może powodować błędy w ocenie. Liczbę przyjętych i najczęściej pojawiających się kryteriów w ocenie prezentuje tabela 4.

Tab. 4. Liczba kryteriów i najczęściej pojawiające się kryteria w analizowanych systemach oceny okresowej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Nazwa uczelni	Liczba ocenianych kryteriów	Kryteria powtarzane w min. 40% badanych uczelni
Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie	5-7	Inicjatywa, rzetelność, rozwój zawodowy, praca w zespole, dyscyplina pracy, terminowość, komunikacja, dbanie o jakość pracy, samodzielność, wiedza fachowa, znajomość przepisów i procedur, jakość wykonywanej pracy, dbanie o miejsce pracy, umiejętności analityczne, współpraca wewnętrzna, kreatywność, odpowiedzialność, umiejętności analityczne, podejmowanie decyzji, organizacja pracy własnej.
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie	Maks. 36 kryteriów, najczęściej do 20 kryteriów (9 kryteriów podstawowych)	
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach	Maks. 50 (31 kryteriów wspólnych)	
Uniwersytet Szczeciński	22	
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu	6-13	
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu	5-9	
Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu	3-5	
Warszawski Uniwersytet Medyczny	4-8	
Akademia Nauk Stosowanych w Koninie	7	

Źródło: opracowanie własne.

W badanych systemach ocen najczęściej wykorzystuje się maksymalnie 10 kryteriów oceny. W dwóch uczelniach ocena jest bardziej złożona. W Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie i Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach występuje zestaw kryteriów, z których w zależności od stanowiska pracy tworzone są matryce oceny zachowań poddawanych ocenie w poszczególnych grupach stanowisk. Zamieszczone w tabeli 4 kryteria można podzielić na 3 grupy. Do pierwszej można zaliczyć kryteria związane z realizacją obowiązków, np. dyscyplina pracy, dbanie o jakość pracy, wiedza fachowa czy przestrzeganie przepisów, procedur i organizacja pracy własnej czy terminowość. Drugą grupę stanowią kryteria współdziałania w zespole, np. praca w zespole,

komunikacja, współpraca wewnętrzna. Trzecia grupa to zachowania mające zapewnić rozwój kompetencji, np. inicjatywa, kreatywność, rozwój zawodowy.

Tab. 5. Mocne strony systemów oceny pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (w tym szczegółowa analiza arkuszy oceny)

Nazwa uczelni	Prawidłowe określenie wydajności pracowników	Weryfikacja umiejętności pracownika po szkoleniu – zmiana zachowań w stosunku do poprzedniej oceny	Doskonalenie programów rozwojowych	Feedback od pracowników na temat problemów występujących na stanowisku pracy	Możliwość prowadzenia analityki
Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie	-	+	-	-	+
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie	+	-	+	+	+
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach	+	-	-	-	+
Uniwersytet Szczeciński	+	+	+	+	+
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu	+	+	+	+	+
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu	Arkusze nie są dostępne. Pierwsza ocena może nastąpić do końca 2024 roku.				
Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu	+	-	-	-	+
Warszawski Uniwersytet Medyczny	+	-	-	-	+
Akademia Nauk Stosowanych w Koninie	+	-	-	-	+

Źródło: opracowanie własne.

Mocnymi stronami analizowanych systemów oceny są: właściwe określenie kryteriów pozwalających na diagnozę efektów pracy pracowników i możliwość przetwarzania wyników oceny przez działy zajmujące się zarządzaniem zasobami ludzkimi (tab. 5). Jedynie w przypadku systemu oceny okresowej pracowników obowiązującym w AGH w Krakowie, w arkuszu oceny występuje określenie „przydatność w pracy na danym stanowisku” uznane za badanie efektów pracy. Jest ono wieloznaczne i niejasne, co pogłębia fakt, braku wyjaśnienia, jak należy rozumieć to kryterium. Niemal wszystkie systemy zawierają informacje o tym, że służą rozwojowi pracowników. Jednak ze szczegółowej analizy arkuszy oceny wynika, że w większości trudno znaleźć odniesienie do okresów przeszłych (zwiększenie kompetencji) oraz wykorzystanie danych o szkoleniach do np. kreowania polityki szkoleniowej. Jeżeli jeszcze uwzględniony zostanie 4 letni okres pomiędzy ocenami, to bezpośredni przełożony nie będzie miał możliwości oceny przydatności programów doskonalenia kompetencji pracowników w SOOP. Z danych zawartych w tabeli 5 wynika także, że jedynie w co trzeciej badanej uczelni występuje możliwość formalnego wskazania problemów, które napotkał pracownik podczas realizacji obowiązków (feedback). Większość arkuszy kończy się podpisem ocenianego, stwierdzającym, że zapoznał się z oceną przełożonego. Być może taka informacja zwrotna od pracownika jest udzielana podczas rozmowy oceniającej, ale trudno to stwierdzić.

Tab. 6. Słabe strony badanych systemów oceny pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Nazwa uczelni	Kalibracja, szkolenia dla oceniających	Wysokie ekspozowanie braku efektów pracy	Przetwarzanie wyników oceny
Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie	-	+	-
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie	-	-	-
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach	-	-	+
Uniwersytet Szczeciński	-	-	+
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu	-	-	-
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu	-	-	+
Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu	-	-	-
Warszawski Uniwersytet Medyczny	-	-	-
Akademia Nauk Stosowanych w Koninie	-	+	-

Źródło: opracowanie własne.

Słabe strony analizowanych systemów oceny pracowników zostały przedstawione w tabeli 6. Największym problemem rzutującym na prawidłowość oceny jest brak szkolenia dla osób oceniających pracowników. Bezpośredni przełożeni nie mają zagwarantowanych szkoleń na temat sposobu przeprowadzania oceny, wątpliwości czy błędów mogących pojawić się w procesie oceny. Pojęcie kalibracji będącej podstawowym elementem oceny pracowników nie ma miejsca. Ponad połowa badanych uczelni nie przetwarza w żaden sposób wyników oceny. W większości analizowanych SOOP mamy do czynienia jedynie z włączeniem wyników oceny do akt personalnych pracowników, co stanowi zakończenie procesu. Jeżeli już pojawia się jakiegokolwiek działanie na danych pochodzących z systemu oceny pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, to zazwyczaj skutkuje ono tworzeniem raportu podsumowującego ocenę przedkładanego rektorowi.

4. Najlepsze rozwiązania systemów oceny pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w badanych uczelniach

Wśród analizowanych systemów oceny okresowej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi można znaleźć kilka szczególnych rozwiązań, mogących wpływać pozytywnie na przebieg tego procesu. Poniżej dokonano ich wymienienia wraz ze wskazaniem uczelni, w której są one stosowane:

- W Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie wykorzystuje się osobne matryce oceny kompetencji dla poszczególnych grup pracowników obsługi, administracyjnych, inżynieryjno-technicznych, bibliotecznych itd. Ponadto w arkuszu oceny definiowany jest plan rozwoju dla ocenianego pracownika;
- W Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach używa się część rozwiązań mających miejsce w metodzie zarządzanie przez cele, gdzie na okres między ocenami planowane są indywidualne zadania do wykonania;
- W Uniwersytecie Szczecińskim, w arkuszu oceny pracowników zawarta jest ankieta, która może zostać dobrowolnie wypełniona przez ocenianego pracownika. Dotyczy ona wskazania przydatnych kompetencji wykorzystywanych na danym stanowisku pracy, określenia przez ocenianego pracownika potrzeb szkoleniowych, wejścia w nową rolę w przyszłości (zmiana stanowiska pracy) wraz z określeniem kwalifikacji niezbędnych do wykonywania obowiązków na proponowanym, nowym stanowisku pracy;

- W Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu przygotowano szczegółowy opis kompetencji ze wskaźnikami oceny tych kompetencji. W arkuszu oceny pracownik może zaproponować trzy propozycje obszarów do rozwoju.

Podsumowanie i rekomendacje

Wyniki badań potwierdziły swobodę kształtowania przez badane uczelnie systemów oceny okresowej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Ich zróżnicowanie pod względem okresu oceny, rodzajami informacji zawartymi w arkuszach wypełnianych przez bezpośrednich przełożonych, tworzeniem osobnych zestawów kryteriów dla pracowników administracyjnych, obsługi, inżynierjno-technicznych czy bibliotecznych wskazują na jakość usług świadczonych przez działy zajmujące się sprawami personalnymi. W części uczelni, w których ustalony został 4 letni okres pomiędzy kolejnymi ocenami, identyczny, jak dla nauczycieli akademickich powinno dokonać się zmiany tego okresu. Niezrozumiałą jest także brak dostosowania tego okresu do specyfiki grup stanowisk pracy. Właściwsze byłoby zastosowanie rocznego okresu oceny, gdzie bezpośredni przełożony mógłby bez większego problemu ocenić wyniki pracy pracownika. Odtworzenie pozytywnych i negatywnych zachowań pracownika trzy, cztery lata wstecz jest raczej niemożliwe i naraża ocenę na błędy. Zasadne jest też tworzenie osobnych zestawów kryteriów oceny czy nawet arkuszy dla poszczególnych grup pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Specyfika zadań wykonywanych na stanowiskach obsługi i stanowiskach bibliotecznych jest na tyle wysoka, że takie działanie może być nazwane co najmniej rozsądnym.

Wyższą jakość bieżącej oceny pracowników może zapewnić dysponowanie przez bezpośredniego przełożonego informacją na temat wyników poprzedniej oceny. Jednak przeprowadzone badania wykazały, że żaden z analizowanych arkuszy nie zawierał miejsca na takie informacje, co może utrudniać ocenę zmiany zachowań pracowników pomiędzy ocenami w poszczególnych obszarach czy kryteriach oceny. Jeżeli pracownik pomiędzy okresami oceny uczestniczył w szkoleniach, kursach, samodzielnie zwiększał swoje kompetencje w zakresie poszczególnych kryteriów, to ich pozytywne efekty lub jego brak nie będzie zauważony.

Podstawowymi słabymi stronami analizowanych systemów ocen okresowych pracowników są: brak szkoleń dla osób oceniających pracowników łącznie z kalibracją oceny i brak wykorzystania wyników oceny w doskonaleniu procesów zarządzania zasobami ludzkimi. Pojawiająca się informacja, że ocena jest jedynie włączana do akt osobowych pracownika, a w konsekwencji wyniki oceny nie są

przetwarzane, nie daje podstaw do stwierdzenia, że dochodzi do usprawniania procesów zarządzania pracownikami. Poza słabymi stronami badanych SOOP można zauważyć także działania pozytywne dla zarządzania zasobami ludzkimi. Należą do nich m.in. dodatkowa, dobrowolna ankieta stosowana w systemie oceny pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w Uniwersytecie Szczecińskim czy stosowanie elementów zarządzania przez cele powiązanego z metodą matrycy wydajności i potencjału w Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach.

ORCID iD

Artur Wilczyński: <https://orcid.org/0000-0002-5019-1314>

Ewa Kołoszycz: <https://orcid.org/0000-0001-8508-0772>

Literatura

1. Al-Jedaia Y., Mehrez A. (2020), *The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation*, Management Science Letters 10, pp. 2077-2088.
2. App S., Merk J. (2012), *Employer Branding: Sustainable HRM as a Competitive Advantage in the Market for High-Quality Employees*, Management Revue. The International Review of Management Studies 3, pp. 262-278.
3. Bhat A., *Performance appraisal: Definition, Objectives, Process, Methods, Advantages & Disadvantages*, <https://www.questionpro.com/blog/performance-appraisal/> [20.12.2022].
4. Boachie-Mensah F., AwiniSeidu P. (2012), *Employees' Perception of Performance Appraisal System: A Case Study*, International Journal of Business and Management 7 (2), pp. 73-88.
5. Cai J., Liu X., Xiao Z., Liu J. (2009), *Improving supply chain performance management: A systematic approach to analyzing iterative KPI accomplishment*, Decision Support Systems 46 (2), pp. 512-521.
6. Cox S., *Diversity and Inclusion - the employee life cycle*, <https://www.stevenajcox.com/diversity-and-inclusion-employee-lifecycle/> [18.12.2022].
7. Daoanis L. (2012), *Performance Appraisal System: It's Implication To Employee Performance*, International Journal of Economics and Management Sciences 3, pp. 55-62.
8. Giles W.F., Findley H.M., Feild H.S. (1997), *Procedural fairness in performance appraisal: Beyond the review session*, Journal of Business and Psychology 11 (4), pp. 493-506.

9. Godzwon Z. (2007), *Refleksje nad oceną pracowników*, Zarządzanie zasobami ludzkimi 5, s. 87-100.
10. Hysa B., Grabowska B. (2014), *System motywacji pracowników administracji publicznej na podstawie wybranej jednostki ZUS*, Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie Politechniki Śląskiej 74, s. 325-342.
11. Iqbal M.Z., Akbar S., Budhwar P. (2014), *Effectiveness of Performance Appraisal: An Integrated Framework*, International Journal of Management Reviews 17 (4), pp. 510-533.
12. Islami X., Mulolli E., Mustafa N. (2018), *Using Management by Objectives as a performance appraisal tool for employee satisfaction*, Future Business Journal 4 (1), pp. 94-108.
13. Javidmehr M., Ebrahimpour M. (2015), *Performance appraisal bias and errors: The influences and consequences*, International Journal of Organizational Leadership 4 (3), pp. 286-302.
14. Kline T.J.B., Sulsky L.M. (2009), *Measurement and assessment issues in performance appraisal*, Canadian Psychology 50 (3), pp. 161-171.
15. Kromer B. (2015), *Ocena pracowników jako narzędzie zwiększania ich kompetencji wyników pracy*. Studia i Prace WNEiZUS 39 (4), s. 83-93.
16. Milton J., *Employee Life Cycle: Everything You Need to Know. The Human Capital Hub*, <https://www.thehumancapitalhub.com/articles/employee-life-cycle-everything-you-need-to-know> [18.12.2022].
17. Moczydłowska J.M. (2011), *Ocenianie rozwojowe pracowników administracji samorządowej*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi 3-4, s. 148-159.
18. Nagendra A. (2014), *Paradigm Shift in HR Practices on Employee Life Cycle Due to Influence of Social Media*, Procedia Economics and Finance, 11, pp. 197-207.
19. Percunda A.D., Taniyasi N., Chalidyanto D. (2020), *Organizational justice and performance appraisal satisfaction: A study in Suburban Hospital in Indonesia*, EurAsian Journal of Biosciences 14 (2), pp. 2887-2891.
20. Prachi J. (2022). *Performance Appraisal - Meaning, Objectives and Advantages*, <https://www.managementstudyguide.com/performance-appraisal.htm> [15.12.2022].
21. Pulakos E.D. (2004), *Performance Management: A Roadmap for Developing, Implementing and Evaluating Performance Management Systems*, The SHRM Foundation, <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/documents/performance-management.pdf> [15.12.2022].
22. Różańska-Bińczyk I. (2016), *Przykład dobrych praktyk oceniania pracowników w wybranych jednostkach samorządu terytorialnego*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu 429, s. 186-196.

23. Salleh M., Amin A., Muda S., Halim M.A. (2013), *Fairness of Performance Appraisal and Organizational Commitment*, Asian Social Science 9 (2), pp. 121-128.
24. Samriya S., *Advantages and Disadvantages of Performance Appraisal. Essays, Research Papers and Articles on Business Management*, <https://www.businessmanagementideas.com/human-resources-management/performance-appraisal-human-resources-management/advantages-and-disadvantages-of-performance-appraisal/19374> [15.12.2022].
25. Singh P. (2015), *Performance Appraisal and it's Effectiveness in Modern Business Scenarios*, The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM) 3 (2), pp. 1-5.
26. Szydło J. (2018), *Kulturowe ramy zarządzania*, Wydawnictwo Naukowe Sophia, Katowice.
27. Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce(Dz. U. z 2018 r., poz. 1668).
28. Vulpen E., *A Guide to the Performance Management Cycle*, AIHR, <https://www.aihr.com/blog/performance-management-cycle/> [18.12.2022].
29. Walczak W. (2011), *Przywództwo i motywowanie w procesach zarządzania kompetencjami pracowników*, E-mentor 1 (38), <https://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/38/id/808>.
30. Woehr D.J., Huffcutt A.I. (1994), *Rater training for performance appraisal: A quantitative review*, Journal of Occupational and Organizational Psychology 67 (3), pp. 189-205.
31. Youngcourt S.S., Leiva P.I., Jones R.G. (2007), *Perceived purposes of performance appraisal: Correlates of individual- and position-focused purposes on attitudinal outcomes*, Human Resource Development Quarterly 18(3), pp. 315-343.

Analysis of appraisal systems for non-academic staff at selected polish universities

Abstract

The aim of the study is to determine the functioning of performance appraisal systems supporting directly and indirectly the research and teaching processes in Polish universities. These systems can be described as quite young in comparison to academic teacher appraisal systems, and universities have flexibility in their design. The comparative analysis made it possible to identify the differences in the objectives and principles of these systems and to indicate their strengths and weaknesses. Nine systems of performance

appraisal were analysed. The results of the study identified quite large differences between the non-academic staff appraisal systems. These can be observed, for example, in the period covered by staff appraisal, the appraisal criteria, the construction of the appraisal sheet and the processing of appraisal results. A weakness of some systems is the period of evaluation, which was close to the period of assessment of academic teachers. These are unequal jobs, with different periods for performance attitudes. Further weaknesses are the missing performance calibration of appraisals and the no processing of results to improve HR processes. A few solutions were also noted that deserve appreciation, e.g. adapting the criteria to the job group being evaluated, collecting additional opinions on the performance of employees being appraised or using elements of the management-by-objectives method.

Key words

Performance management, aspects of performance appraisal, attributes of appraisal, strengths and weaknesses performance appraisal, best practices in appraisal systems

Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie produkcyjnym z branży chemicznej

Rafał Tyszkiewicz

Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu, Wydział Finansów i Zarządzania

e-mail: rafal.tyszkiewicz@wsb.wroclaw.pl

Monika Tyszkiewicz

Wrocławska Akademia Biznesu w Naukach Stosowanych

e-mail: m.tyszkiewicz@wp.pl

Streszczenie

Mocno rozwinięta kultura organizacyjna wspomaga kształtowanie kultury bezpieczeństwa w organizacji oraz wpływa na zachowania pracowników wewnątrz przedsiębiorstwa, zaś mocno zakorzeniona kultura bezpieczeństwa wpływa na polepszenie bezpieczeństwa na co dzień w organizacjach oraz angażuje nieustannie kadrę zarządzającą do wpływania na pozytywne zmiany dotyczące bezpiecznych warunków pracy. Celem artykułu jest identyfikacja znaczenia kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie z branży chemicznej zlokalizowanym na terenie województwa dolnośląskiego. Badanie przeprowadzono korzystając z danych literaturowych oraz wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego. Przeprowadzone badanie miało charakter pilotażowy i stanowi zaledwie początek badań empirycznych nad specyfiką kultury bezpieczeństwa przedsiębiorstw produkcyjnych.

Słowa kluczowe

kultura organizacyjna, kultura bezpieczeństwa, szkolenie

Wstęp

Wymiary związane z kulturą organizacyjną – postawy, normy, założenia, dają poczucie tożsamości i determinują zachowanie pracowników organizacji. Z uwagi na fakt, iż kultura organizacyjna jest pojęciem bardzo szerokim, w niniejszym opracowaniu zainteresowano się kulturą bezpieczeństwa oraz szkoleniami pracowniczymi, które odgrywają ważną rolę w jej kształtowaniu. Celem artykułu jest identyfikacja znaczenia kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie z branży chemicznej zlokalizowanym na terenie województwa dolnośląskiego. Badanie przeprowadzono korzystając z danych literaturowych oraz wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego. Przeprowadzone badanie miało charakter pilotażowy i stanowi zaledwie początek badań empirycznych nad specyfiką kultury bezpieczeństwa przedsiębiorstw produkcyjnych.

1. Przegląd literatury

Kultura organizacyjna to osobowość organizacji przejawiająca się w zachowaniach i reakcjach jednostek i grup społecznych, w ich sądach i postawach, a także w sposobie rozwiązywania wewnętrznych problemów. Jest zbiorem dominujących wartości i norm postępowania charakterystycznych dla danej organizacji przejawiających się poprzez artefakty zewnętrzne. Kultura organizacyjna jest uważana za kapitał organizacyjny [Barney, 1986, s. 656-665], która rozwija zgodność między wartościami organizacji i pracownika, związanymi z wynikami organizacyjnymi [Tan, 2019, s. 8; Szydło i in., 2021]. Kultura organizacji wpływa także na wyniki organizacyjne, z uwagi na fakt, iż kultura zapewnia zasady i sposób postępowania dla jej pracowników [Tjahjadi, 2001, s. 41-62]. Innymi słowy, zagregowany wpływ kultury organizacyjnej na poziomie indywidualnym wpływa na poziom organizacyjny, wydajność pracowników, zaangażowanie w organizację i satysfakcję z pracy. Ponadto kultura organizacji wpływa na gotowość pracowników do zmian [Metwally i in., 2019, s. 15; Szydło, 2018], ponieważ pomaga pracownikom zrozumieć, jakie podstawowe założenia, wartości i zachowania są od nich oczekiwane i akceptowalne. Zatem kultura dla organizacji jest jak charakter osoby, która nadaje sens, kierunek i motywację członkom organizacji [Yuan i Lee, 2011, s. 124], wpływa w dużym stopniu na osąd wartościujący i ekspresję behawioralną jej członków [Hosseini, 2014, s. 23].

Poszukując wspólnego mianownika powyższych definicji można wskazać na następujące elementy konstytuujące kulturę organizacyjną:

- jest ona zjawiskiem społecznym i grupowym;

- stanowi produkt grupy społecznej, którą jest dana organizacja;
- stanowi nośnik przekazywania znaczeń i wartości pomiędzy osobami w organizacji;
- tworzona jest spontanicznie, ale również podlega kontroli osób zarządzających.

Pokazane powyżej wspólne elementy wielu definicji mogą być pomocne w zrozumieniu procesów kulturowych w organizacjach [Sułkowski, 2012, s. 15; Szydło 2020] oraz jak pracownicy jednego przedsiębiorstwa odnoszą się do swojej pracy, do siebie samych oraz do świata zewnętrznego, odróżniając się tym samym od pracowników innych przedsiębiorstw, co również wpływa na osiągnięcie sukcesu i może zwiększyć przewagę nad konkurencyjnymi organizacjami, które nie zwracają tak dużej uwagi na aspekt kultury organizacyjnej [Tyszkiewicz, 2019, s. 43; Szydło i Grześ-Bukłaho, 2020]. Psycholog Karl Weick zdefiniował bezpieczeństwo jako ciągłą „produkcję dynamicznych niezdarzeń” [Weick i in., 2005, s. 409-421]. W tym przypadku bezpieczeństwo nie jest definiowane przez brak wypadków, ale jako proces pozytywnych działań – obejmujący zestaw perspektywnie skoncentrowanych wysiłków w celu zidentyfikowania potencjalnych przyczyn i konsekwencji przyszłych wypadków w organizacjach, ciągłe uczenie się na podstawie analizy przyczyn źródłowych i innych incydentów, a także z wcześniejszych wypadków.

Bezpieczeństwo z tej perspektywy, można operacyjnie zdefiniować jako skuteczne wdrożenie i działanie systemu zarządzania bezpieczeństwem, wzmocnione przez kulturę bezpieczeństwa – a nie po prostu przez miary wyjściowe incydentów i wypadków jako wskaźników opóźnionych [Hollnagel, 2014, s. 132]. Wymaga to jednak odróżnienia dynamicznych zdarzeń w organizacji od innych organizacji, których systemy techniczne bez starannego zarządzania bezpieczeństwem po prostu nie zawodzą [Roe i Schulman, 2016, s. 23]. Identyfikowanie jak i stałe monitorowanie warunków wstępnych, wymaga od organizacji szkolenia pracowników w zakresie ograniczania ich skutków, co w konsekwencji może zmniejszać prawdopodobieństwo wypadków oraz podejmowanie działań w celu ich zapobiegania.

Kultura bezpieczeństwa jest subaspektem kultury organizacyjnej i wpływa na postawy pracowników i zachowania w stosunku do organizacji i bieżących wyników w zakresie bezpieczeństwa [Mohamed, 2000, s. 80-88]. Zdaniem E.S. Gellera kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie kształtowana jest poprzez zaangażowanie wszystkich pracowników, pracę w grupach i poczucie przynależności do firmy oraz właściwą edukację, gdzie szczególną uwagę należy zwrócić na trzy elementy:

1. Środowisko fizyczne pracy (narzędzia, maszyny, organizacja stanowisk pracy).

2. Zachowania pracowników (przestrzeganie przepisów bhp, przekazywanie informacji i współpraca, demonstrowanie troski o bezpieczeństwo wykraczające poza obowiązki).

3. Cechy wewnętrzne pracowników (wiedza, umiejętności, motywacja) [Geller, 1996, s. 48].

Kultura bezpieczeństwa podejmowana decyzyjnie na wysokim szczeblu w organizacji - przydział zasobów i budżetu, przenika do zadań i planowania pracy, indywidualnych opisów stanowisk, roli i tożsamości osobistej w odniesieniu do bezpieczeństwa na tych stanowiskach oraz wreszcie do zawartości zadania i rzeczywistej realizacji zadań w czasie rzeczywistym [Grote i Gilbert, 2018, s. 96]. Nieprzestrzeganie jej naraża przedsiębiorstwa na straty wizerunkowe, w konsekwencji jest znacznie dotkliwsze, niż straty finansowe, a nieumiejętność jej kształtowania wpłynie niekorzystnie na poziom bezpieczeństwa wewnątrz organizacji.

Każde przedsiębiorstwo produkcyjne ma swoją swoistą kulturę bezpieczeństwa i może działać za lub przeciw jej ulepszeniom. Kultura bezpieczeństwa nie jest odporna na zmiany, co sprawia, że ciągłe jej doskonalenie ma sens, a wszystkie innowacje, wysokie standardy będą musiały być dostosowane do istniejących jej elementów. Wiele międzynarodowych organizacji na początku XXI wieku zaczęło identyfikować potrzeby szkoleniowe i przeprowadzać szkolenia, których programy są dostosowane do poszczególnych grup pracowników, co finalnie dawało efekty w postaci poszerzenia wiedzy, rozwoju umiejętności i dzięki temu pozytywnie wpływało na zachowanie i świadomość pracowników. Analiza przyczyn wypadków w pracy wskazuje, że za główną przyczyną wypadków stoi czynnik ludzki, dlatego jednym z aktualnych wyzwań współczesnych przedsiębiorstw jest oddziaływanie na stosunek zespołów pracowniczych do podejmowania ryzykownych zachowań generujących zagrożenia związane z nieprzestrzeganiem kultury bezpieczeństwa pracy. Prewencja, czyli zapobieganie wypadkom zaczęła być kluczową rolą w obecnych czasach, z tego powodu organizacje zaczęły stawiać duży nacisk na charakter ważności aktualnych wymagań prawnych w tym zakresie oraz na programy szkoleniowe. Unia Europejska dążąca do wspierania oraz uzupełniająca działania państw członkowskich [<https://www.europarl.europa.eu>, 20.09.2021] na poziomie Unii Europejskiej wyznaczyła minimalne wytyczne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Również kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek przeprowadzania systematycznych szkoleń w zakresie bhp. Takie szkolenia bhp dzielą się na dwa rodzaje: wstępne i okresowe, natomiast szkolenie wstępne dzieli się na instruktą ogólny oraz instruktą stanowiskowy. Instruktą ogólny ma za zadanie zapoznać pracowników z podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, które są zawarte w kodeksie pracy oraz przepisami bhp obowiązującymi w przedsiębiorstwie, a także zapoznanie

pracowników z udzielania pierwszej pomocy w razie jakiegokolwiek wypadku. Instruktaż ogólny przeprowadzany jest dla nowozatrudnionych pracowników, studentów odbywających staż oraz uczniów szkół zawodowych szkolących się z praktycznej nauki zawodowej. Instruktaż stanowiskowy ma na celu zapoznać pracowników z czynnikami środowiska pracy, które występują na danym stanowisku pracy, ryzykiem zawodowym związanym ze stanowiskiem wykonywanej pracy oraz sposobem wykonywania bezpiecznej pracy i ochrony przed zagrożeniami dla danego stanowiska pracy w przedsiębiorstwie [Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, Dz.U. 2004 nr 180 poz. 1860].

Szkolenie okresowe to kolejne szkolenie, celem którego jest zaktualizowanie i odświeżenie wiedzy pracownika z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Częstotliwość oraz czas szkolenia okresowego różni się w zależności od danej grupy pracowników [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141]. W poniższej tabeli nr 1 przedstawiono podział grup oraz częstotliwość i czas przeprowadzanych szkoleń okresowych z podziałem na konkretne grupy pracownicze w przedsiębiorstwie.

Tab. 1. Częstotliwość szkoleń okresowych dla grup pracowniczych

Szkolenie prowadzone dla	Szkolenie wstępne ważne na okres		Szkolenie okresowe		
	Instruktaż przed zatrudnieniem		Pierwsze szkolenie od do miesiąca	Liczba godzin szkolenia ^{*)}	Częstotliwość szkolenia raz na lat
	Ogólny min. 3 godziny	Stanowiskowy min. 8 godzin			
Pracodawców	-		6	16	5
Pracowników wykonujących zadania służby bhp	-		6	64	5
Pracownicy służby bhp	12 miesięcy		12	32	5
Osób kierujących pracownikami	6 miesięcy		6	16	5
Pracowników inżyniersko-technicznych	12 miesięcy		12	16	5

Szkolenie prowadzone dla	Szkolenie wstępne ważne na okres		Szkolenie okresowe		
	Instruktaż przed zatrudnieniem		Pierwsze szkolenie od do miesiąca	Liczba godzin szkolenia ^{*)}	Częstotliwość szkolenia raz na lat
	Ogólny min. 3 godziny	Stanowiskowy min. 8 godzin			
Pracowników administracyjno-biurowych	12 miesięcy		12	8	5
Pracowników na stanowiskach robotniczych	12 miesięcy		12	8	3 1 ^{**)}

*) w godzinach lekcyjnych trwających 45 minut

**) dla pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie niebezpiecznych

Źródło: Państwowa Inspekcja Pracy, www.pip.gov.pl/pl/f/v/197164/ul%20Szkolenia-bhpXX%20Internet.pdf, stan na dzień 04.04.2021.

Kolejnym sposobem zaangażowania przedsiębiorstw w podnoszenie bezpieczeństwa jest możliwość zdobycia certyfikatu PN-N-18001 znanego jako systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Certyfikat narzuca na przedsiębiorstwo konkretne wymagania, które należy wdrożyć aby mieć możliwość certyfikowania się. Jednym z nich jest edukacja z obszaru bhp, która obejmuje wszelkiego rodzaju szkolenia oraz ćwiczenia umiejętności praktycznych. Kierownictwo powinno zapewnić, aby wszyscy pracownicy na wszystkich stanowiskach pracy byli kompetentni w realizacji postawionych im zadań i zostali odpowiednio przeszkoleni w tym zakresie. System ten powinien obejmować:

- systematyczne rozeznanie kompetencji wymaganych od każdego członka załogi oraz niezbędny zakres szkoleń, aby uzupełnić luki w wiedzy;
- analizę przepisów dotyczących szkoleń, jakie należy przeprowadzać systematycznie;
- indywidualną ocenę pracowników wiedzy i poziomu kompetencji;
- obowiązek utrzymywania zapisów ze szkoleń;
- Wszystkie jednostki organizacyjne powinny w swoich programach szkoleniowych uwzględniać:
- układ organizacyjny w zakresie problematyki bhp oraz rolę poszczególnych pracowników i ich zakresem odpowiedzialności;

- harmonogram prowadzenia szkoleń pracowników. Szkolenie powinno obejmować miejscowy schemat i układ bhp, zagrożenia, ryzyka, środki zapobiegawcze oraz tryby postępowania w przedmiocie działań, jakie należy podjąć przed przystąpieniem do pracy;
- środki organizacyjne i ocenę efektywności szkoleń;
- potrzebę szkolenia wszystkich pracowników, wykonawców i innych, na przykład pracowników sezonowych, co do zakresu ich obowiązków. Szkoleni pracownicy powinni zdawać sobie sprawę z ryzyka i zagrożeń związanych z wykonywaną przez nich pracą, kontrolować podległych pracowników w aspekcie bezpieczeństwa wykonywanej przez nich pracy;
- ocenę ryzyka oraz kontrolę technik stosowanych przez projektantów, pracowników obsługi i konserwacji oraz osoby odpowiedzialne za rozwój procesów i metod pracy;
- rolę, zadania i zakres odpowiedzialności dyrekcji oraz menedżerów i pracowników wyższego stopnia celem zapewnienia sprawnego funkcjonowania układu zarządzającego w dziedzinie kontroli i minimalizowania zagrożeń dla zdrowia, ryzyka wypadków oraz innych strat dla zakładu pracy.

Na postawy wobec bezpieczeństwa korzystnie wpływa angażowanie samych pracowników w szkolenia dotyczące bezpieczeństwa na stanowisku pracy. W nowoczesnym modelu szkoleń akcentuje się przede wszystkim rolę niewymuszonej aktywności osób szkolonych. Aktywność pełni w szkoleniu przede wszystkim funkcję instrumentalną. W ramach tej funkcji najpierw wzbogaca ona treść szkolenia przez praktyczną mądrość szkolonych, pobudza też prowadzących je do wzbogacania przekazywanych informacji i argumentów oraz klarowniejszego ich przedstawiania, następnie jest ona czynnikiem, który w istotny sposób podnosi efektywność szkolenia – pracownicy pełniej i szybciej przyswajają sobie przekazywane im wiadomości i ćwiczone umiejętności.

Aktywny udział pracowników w szkoleniu pełni funkcje motywacyjną - wywołuje ona u nich i umacnia wolę stosowania w praktyce zdobytych informacji. Mimo, iż pracownicy regularnie uczestniczą w różnego typu szkoleniach, poddawani są działaniom profilaktycznym, wydaje się być oczywistą prawdą, że strażnikiem swojego bezpieczeństwa jest rozsadek, umiejętność wykorzystywania zdobytej wiedzy przez człowieka.

Podsumowując, proces szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy powinien być ciągle analizowany i w razie potrzeby modyfikowany do panujących warunków pracy. Wysoka kultura bezpieczeństwa w organizacji przekłada się również na podejście pracowników do szkoleń oraz wykonywania pracy

według założonych ogólnie wytycznych i instrukcji. Zauważa się, iż wiele organizacji włącza swoich szeregowych pracowników do przeprowadzania analizy potrzeb licząc, że opracowane wraz z nimi instrukcje i procedury będą dokładniej przygotowane i bardziej respektowane.

2. Metodyka badań

W celu identyfikacji kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie produkcyjnym wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego. Metoda sondażu diagnostycznego pozwala na poznanie określonego zjawiska społecznego, ustalenie jego zasięgu jak i zakresu, poziomu oraz intensywności, następnie na ocenę i w wyniku tego na zaprojektowanie modyfikacji. Metoda ta daje opis pewnych zjawisk masowych oraz ważniejszych procesów przebiegających w zbiorowościach i umożliwia ich wyjaśnienie [Muchnicka, 1974, s. 133-143]. Zastosowano w niej technikę wywiadu, analizę dokumentów oraz analizę literatury w tym obszarze.

3. Wyniki badań

Prezentowane przedsiębiorstwo z branży chemicznej wchodzi w skład globalnej korporacji, która określa wewnętrzne przepisy bardziej restrykcyjne od przepisów prawa stosowanego w Polsce. Dodatkowym atutem takiej korporacji jest wyciąganie nauki z przeszłości oraz z innych zakładów należących do tej organizacji na świecie - ma to na celu maksymalne zredukowanie wypadków oraz zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych w fabryce. Obowiązkiem każdego dyrektora fabryki jest poinformowanie dyrektorów innych fabryk o zdarzeniu, jakie miało miejsce na jego terenie, wysyłając tzw. „flash report”, w którym opisuje przebieg zdarzenia oraz podaje akcje korygujące i zapobiegawcze. Dyrektorzy innych zakładów mają obowiązek przeanalizować takie raporty i identyfikują możliwość wystąpienia takiego zdarzenia.

Właścicielem procesu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa w badanym przedsiębiorstwie produkcyjnym jest dział BHP. Dwudniowe szkolenie, jakie przechodzi nowo zatrudniony pracownik obejmuje obszary, takie jak: szkolenie wstępne bhp, szkolenie ISO 14001 oraz ISO 45001, szkolenie ISO 50001, bezpieczeństwo procesowe, szkolenie z ochrony mienia-ogólne zasady panujące na terenie zakładu, szkolenie z bezpieczeństwa i ochrony informacji, szkolenie z pracownikami działu HR, szkolenie z działem IT, szkolenie z systemów LOTO (LockOut/TagOut)- procedury bezpieczeństwa. W skład osób przeprowadzających szkolenia wchodzi pracownicy działów: BHP (dział bhp i ochrony środowiska), QM (dział jakości), FM

(dział infrastruktury), Security (dział ochrony), dział inżynierii procesowej, dział produkcji oraz dział kadr. Pracownicy po zakończeniu szkolenia wstępnego są przekazywani do bezpośrednich przełożonych, którzy rozpoczynają proces szkolenia wstępnego na danym stanowisku pracy.

Do obowiązkowych szkoleń w badanym przedsiębiorstwie zaliczają się również szkolenia okresowe, które pracownik powinien wykonać po przepracowaniu określonego czasu w danej komórce przedsiębiorstwa w zależności od zajmowanego stanowiska. W czasie pandemii w przedsiębiorstwie, został uruchomiony proces szkolenia on-line. Pracownicy otrzymują specjalny link do szkolenia na platformie e-learningowej. Po wykonaniu takiego szkolenia, pracownik musi przejść test sprawdzający wiedzę, który składa się z kilkunastu pytań z prezentowanego materiału. Po zdaniu egzaminu pracownik otrzymuje certyfikat, a wiadomość o ukończeniu kursu zostaje wysłana pocztą elektroniczną do bezpośredniego przełożonego oraz do działu BHP.

Kolejnym procesem szkoleniowym w przedsiębiorstwie są szkolenia na platformie intranetowej organizacji, gdzie każdy pracownik ma stworzone konto imienne i do niego są przydzielane dodatkowe szkolenia. Platforma intranetowa dotycząca szkoleń w czasach pandemii jest mocno rozwijana i widać, że zdaje egzamin w uświadamianiu i komunikacji szkolonych osób. Pracownicy mogą wykonać szkolenie na przygotowanych do tego celu komputerach w czasie pracy i mają długi czas na jego wykonanie (około miesiąca), co eliminuje skupisko osób w jednym miejscu, jak to ma się w przypadku szkoleń stacjonarnych. Przygotowywane są szkolenia w konkretnych tematach w bardzo czytelnej formie. Na koniec takiego szkolenia pracownik musi przejść krótki test z omawianego tematu. Test sprawdzający jest ściśle powiązany z punktami z prezentacji. Ma to na celu, aby pracownik wykonał całe szkolenie nie „przeklikując” w pośpiechu stron z prezentacji. Takie szkolenia wykonywane są cyklicznie, po 3-4 szkolenia na kwartał. Menedżer danego działu otrzymuje raport podsumowujący postępy pracowników całego działu, którym zarządza, zaś bezpośredni przełożony otrzymuje raport dotyczący swojej załogi.

Do szkoleń realizowanych przez pracodawcę, są zaliczane również specjalistyczne kursy wykonywane przez UDT (Urząd Dozoru Technicznego), po których pracownik zdobywa wiedzę dotyczącą bezpiecznej eksploatacji urządzeń i maszyn, po których otrzymuje uprawnienia do wykonywania specjalistycznych zadań związanych z wykonywaną pracą. Do takich szkoleń zaliczają się: kurs obsługi wózków jezdniowych, kurs SEP grup energetycznych eksploatacja E1, E2, E3 oraz dozór D1, D2, D3, kurs obsługi wciągników i wciągarek, kurs obsługi żurawi stacjonarnych, szkolenie ADR, szkolenia wysokościowe alpinistyczne, kurs obsługi układnic magazynowych.

Z przeprowadzanych wywiadów z kierownikami działów wynika, że w ostatnich 20 latach funkcjonowania przedsiębiorstwa na świecie, główne wypadki powstawały z udziałem wózków podnośnikowych i wynikały z ograniczonej widoczności otoczenia przez operatora wózka. Postanowiono zatem w fabryce zaakcentować zagrożenie jakie stwarza łączenie się dróg komunikacyjnych dla wózków widłowych z przejściami dla pieszych. Podjęto działania edukacyjno-informacyjne mające za komunikować wszystkim osobom przebywającym na hali produkcyjnej, jak poważne jest to zagrożenie. W badanym przedsiębiorstwie dyrektor naczelny powołał szereg komisji do spraw bezpieczeństwa celem wzmocnienia w różnych sektorach klimatu bezpieczeństwa, w szczególności na halach produkcyjnych i magazynowych. Jedną z nich, to komisja do spraw bezpieczeństwa w transporcie wewnątrzzakładowym, w której w skład wchodzi pracownicy ze wszystkich komórek zakładowych. Komisja ta zajmuje się usprawnianiem bezpieczeństwa w obszarach związanych z transportem towarów, poruszaniem się wózkami widłowymi na halach produkcyjnych, w magazynie oraz ruchem pieszych w fabryce. Wyznaczono zasady, które są przedstawiane na szkoleniu wstępnym oraz jako szkolenia cykliczne. Poniżej przedstawiono najważniejsze zasady jakie zostały ustalone przez komisję:

- zasady poruszania się wózków widłowych oraz pieszych na terenie fabryki,
- wprowadzono bezpieczne przejścia dla pieszych na drogach komunikacyjnych wraz z ich oznakowaniem,
- transport ręczny z wykorzystaniem wózków pchanych.

Wykonano tablice pokazujące co w danym momencie widzi operator wózka podnośnikowego przed sobą jadąc, a co jest rzeczywiście przed wózkiem. Omówiony przykład uświadomił pracownikom, jak ograniczona jest widoczność operatora wózka w trakcie jazdy. Pracownicy po raz kolejny zostali uświadomieni, że bezpieczeństwo zaczyna się od nich samych i to oni mają największy wpływ na bezpieczną pracę. Tablice informacyjne zostały wywieszane w różnych miejscach zakładu, szczególnie w głównych ciągach komunikacyjnych prowadzących na halę produkcyjną i magazynową, także przeprowadzono szkolenie edukacyjne. Efektem tego było to, że pracownicy zaczęli mniej ufać operatorom wózków podnośnikowych oraz została zwiększona czujność choćby w trakcie przechodzenia przez drogi komunikacyjne dla wózków widłowych.

Podsumowanie

Mocno rozwinięta kultura organizacyjna wspomaga kształtowanie kultury bezpieczeństwa w danej organizacji oraz wpływa na zachowania pracowników wewnątrz badanego przedsiębiorstwa. Mocno zakorzeniona kultura bezpieczeństwa

w badanej organizacji wpływa na polepszenie bezpieczeństwa na co dzień oraz angażuje kadrę zarządzającą i zespoły do wpływania na pozytywne zmiany dotyczące bezpieczniejszych warunków pracy. Z badania wynika, iż stanowi ona w sobie środek przekazu znaczeń i wartości pomiędzy pracownikami przedsiębiorstwa. Z uwagi na fakt, iż kultura organizacyjna jest mocno rozwinięta w badanym przedsiębiorstwie, to kadra menedżerska nadaje kierunek i rozwija poczucie bezpieczeństwa u swoich pracowników. Zasady bezpieczeństwa, które są przekazywane i mocno akcentowane już od pierwszych dni nowozatrudnionych pracowników ukierunkowują ich i dają poczucie bezpieczeństwa. Kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa w badanym przedsiębiorstwie musi być procesem ciągłym, ponieważ każda zmiana kulturowa jest trudna i wymaga czasu, zaangażowania pracowników przedsiębiorstwa oraz kadry zarządzającej, która nada kierunek jej rozwojowi.

ORCID iD

Rafał Tyszkiewicz: <https://orcid.org/0000-0003-1525-0697>

Monika Tyszkiewicz: <https://orcid.org/0000-0001-6785-966X>

Literatura

1. Barney J.B. (1986), *Kultura organizacyjna: czy może być źródłem trwałej przewagi konkurencyjnej?*, *Journal of Management* 11 (3), p. 656-665.
2. Geller E.S. (1996), *The Psychology of Safety: How to Improve Behaviors and Attitudes on the Job*, Boca Raton, p. 48.
3. Grote G. (2018), *On the importance of culture for safety*, w: Gilbert C. (red.), *Safety Cultures, Safety Models*, Springer Briefs in Safety Management, p. 96.
4. Hollnagel E. (2014), *Bezpieczeństwo-I i bezpieczeństwo-II*, Routledge, p. 132.
5. Hosseini S.A. (2014), *Components of organizational culture based on denison model*, Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review Vol. 3 No 12a, p. 23.
6. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2017/N54588/doc_pl.pdf 20.09.2021
7. Metwally D., Ruiz- Palomino P., Metwally M., Gartzia L. (2019), *Jak przywództwo etyczne kształtuje gotowość pracowników do zmian: pośrednicząca rola kultury organizacyjnej efektywności*, *Psychology* 10/2019.

8. Mohamed S. (2000), *Scorecard Approach to Benchmarking Organizational Safety Culture in Construction*, Journal of Construction Engineering and Management no.129 (1), p. 80-88.
9. Muchnicka I. (1974), *Metoda sondażu w pedagogice empirycznej*, w: R. Wroczyński R., Pilch T., *Metodologia pedagogiki społecznej*, PAN Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław, s.133-143.
10. Roe E., Schulman P. (2016), *Niezawodność i ryzyko: wyzwanie związane z zarządzaniem połączonymi infrastrukturami*, Wydawnictwo Uniwersytetu Stanford.
11. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy Dz.U. 2004 nr 180 poz. 1860.
12. Sułkowski Ł. (2012), *Wieloznaczność kultury organizacyjnej*, Przedsiębiorczość i zarządzanie tom XIII, Łódź, s. 15.
13. Szydło J., Burkiet M., Potmalnik E. (2021), *Kultura organizacyjna przedsiębiorstwa Padma ART*, Akademia Zarządzania, Vol 5(4), s. 21-36.
14. Szydło J. (2020), *Unikanie niepewności w kulturach organizacyjnych przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie Polski i Ukrainy*, Marketing i Rynek, 10, s.3-11.
15. Szydło J., Grześ-Bukłaho J. (2020), *Relations between National and Organisational Culture-Case Study*, Sustainability, vol. 12, nr 4, 1522, pp. 1-22.
16. Szydło J. (2018), *Kulturowe ramy zarządzania*, Wydawnictwo Naukowe Sophia, Katowice.
17. Tan B.S. (2019), *W poszukiwaniu związku między kulturą organizacyjną a wydajnością*, Dziennik rozwoju przywództwa i organizacji New York, p. 8.
18. Tjahjadi B. (2001), *Konsep budaya organisasi, kesenjangan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi*, Majalah Ekonomi 11/2001, pp. 41-62.
19. Tyszkiewicz R., Tyszkiewicz M. (2019), *Kultura organizacyjna w poglądzie zarządzania przedsiębiorstwem produkcyjnym*, Zeszyty Naukowe Quality Production Improvement 1/2019, Częstochowa, s. 43.
20. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141
21. Weick K., Sutcliffe K.M., Obstfeld D. (2005), *Organizing and the process of sensemaking*, Organization Science 16(4), pp. 409-421.
22. Yuan Ch.K., Lee Ch.Y. (2011), *Eksploracja modelu konstruktów łączącego typy przywództwa, kulturę organizacji, wyniki pracowników i wyniki przywództwa*, Procedia - Nauki społeczne i behawioralne Tom 25, p. 124.

Shaping a safety culture in a chemical production company

Abstract

A well-developed organizational culture supports the formation of a safety culture in the organization and influences the behavior of employees inside the company, while a deeply rooted safety culture improves everyday safety in organizations and constantly engages the management to influence positive changes in safe working conditions. The aim of the article is to identify the importance of safety culture in a company from the chemical industry located in the lower silesia. The study was conducted on the basis of literature data and the diagnostic survey method was used. The conducted research was of a pilot nature and is only the beginning of empirical research on the specificity of the safety culture of manufacturing companies.

Key words

organizational culture, safety culture, training

ZARZĄDZANIE MIASTEM

CITY MANAGEMENT

Nowoczesne technologie i usługi z zakresu logistyki miejskiej. Studium przypadku miasta Szanghaj

Klaudia Dąbrowska

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: 81227@student.pb.edu.pl

Dominika Galińska

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: 79962@student.pb.edu.pl

Aleksandra Jamiołkowska

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: 79893@student.pb.edu.pl

Dawid Kostuczuk

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: 79962@student.pb.edu.pl

Klaudia Panasewicz

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: klaudia.panasewicz@pb.edu.pl

Streszczenie

Współcześnie miasta stoją przed wieloma wyzwaniami przed którymi muszą sprostać, aby mieszkańcom żyło się lepiej. W wielu miastach stosuje się najnowocześniejsze rozwiązania, które mają na celu poprawę warunków. Celem artykułu jest identyfikacja nowoczesnych

technologii i usług z zakresu logistyki miejskiej, które poprawiają jakość życia mieszkańców. W artykule przedstawiono przykłady nowoczesnych technologii i usług z zakresu logistyki miejskiej na przykładzie miasta Szanghaj. Charakterystyka rozwiązań została przygotowana na podstawie przeglądu literatury i stron internetowych. Dokonano również analizy SWOT, która umożliwiła ukazanie mocnych i słabych stron testowego rozwiązania tzw. paczkomatu na kółkach jak również szanse i zagrożenia związane z zastosowaniem tego rozwiązania. Wyniki analizy ukazują wiele korzyści i szans oraz strat i zagrożeń związku z dostarczaniem przesyłek za pomocą autonomicznego pojazdu.

Słowa kluczowe

logistyka miejska, nowoczesne rozwiązania, autonomiczne pojazdy

Wstęp

W efekcie postępującej urbanizacji można zauważyć ekspansywny rozwój logistyki miast [Strojna i in. 2022, s. 363]. Z roku na rok wzrasta przepływ ludności z obszarów wiejskich do obszarów zurbanizowanych [Winkowska, 2021, s. 92]. Według prognoz opracowanych przez Światową Organizację Zdrowia szacuje się, że w 2050 roku udział procentowy ludności w miastach będzie wynosił ok. 70% [Rao i inni, 2015, s. 29]. W wyniku zwiększonego przepływu ludności do miast, miasta muszą nieustannie się rozwijać pod kątem technologicznym, organizacyjnym oraz ekonomicznym. Ponadto miasta muszą sprostać różnym oczekiwaniom i potrzebom mieszkańców w aspekcie transportu i łączności [Caban i Drożdziel, 2020, s. 6]. Władze miast powinny dążyć do zapewnienia sprawnej komunikacji przy jednoczesnym dbaniu o środowisko naturalne. Wykorzystywanie nowoczesnych rozwiązań pozwala nie tylko usprawnić proces transportu w mieście, ale i polepszyć jakość życia mieszkańców [Bondar i in., 2022, s. 124; Szpilko i in., 2020a]. Sprostac temu musi tzw. logistyka miejska, która składa się z wielu procesów obejmujących: transport, obsługiwane ludzi, składowanie czy też zarządzanie systemami informacyjnymi [Kalbarczyk, 2019, s. 238].

Celem artykułu jest identyfikacja nowoczesnych rozwiązań z logistyki miejskiej, które mają na celu poprawę jakości życia mieszkańców. W artykule opisano podstawowe pojęcia związane z logistyką miejską i jakością życia oraz przedstawiono relacje jakie zachodzą między nimi. Ponadto przedstawiono wybrane nowoczesne rozwiązania w logistyce miejskiej oraz dobre praktyki wykorzystywane w mieście Szanghaj. Przedstawiono także wyniki przeprowadzonej analizy SWOT oraz podsumowanie.

1. Logistyka miejska a jakość życia

W XX wieku w wyniku koncentracji dużej liczby ludzi i przedsiębiorstw, na niewielkich obszarach powstały duże miasta i metropolie. Przyczyniło się to do pozytywnych zmian w związku z przepływem ludzi i towarów, jednak skutkowało to również koniecznością zastosowania logistyki do potrzeb miejskich. Problemy, które powstały w XX wieku również występują współcześnie. Obecnie w miastach pogłębia się zjawisko globalizacji, zmian strukturalnych czy technologicznych [Kalbarczyk, 2019, s. 238]. Przepływ ludzi czy towarów w miastach w dużej mierze generuje zanieczyszczenie powietrza, kongestię, wąskie gardła komunikacyjne oraz hałas czy wypadki. Złożoność tych problemów wymaga zastosowania odpowiedniej logistyki miejskiej, aby tworzyć nowoczesne, czystsze i bezpieczniejsze miasta [Rześny-Cieplińska, 2020, s. 13].

Pojęcie logistyki miasta jest związane z działalnością logistyczną oraz transportową w obszarach miejskich [Rao i in., 2015, s. 29]. Według Kalbarczyk logistyka miejska jest to narzędzie, które umożliwia rozwiązywanie różnorodnych trudności w zakresie aglomeracji miejskich [Kalbarczyk, 2019, s. 237]. Szołtysek wartościuje logistykę miejską jako „ogół procesów zarządzania przepływami osób, ładunków i informacji wewnątrz systemu logistycznego miasta, zgodnie z potrzebami i celami rozwojowymi miasta, z poszanowaniem ochrony środowiska naturalnego, uwzględniając fakt, iż miasto jest organizacją społeczną, której nadrzędnym celem jest zaspokajanie potrzeb swoich użytkowników” [Szołtysek, 2007, s. 75]. Zgodnie z powyższymi definicjami logistyka miejska musi zajmować się różnorodnymi zadaniami w zakresie organizacyjnym, technicznym oraz ekonomicznym. Do zadań organizacyjnych można zaliczyć tworzenie procesów i struktur oraz kształtowanie i wprowadzanie strategii. Do zadań technicznych można zaliczyć udoskonalanie środków transportowych, zarządzanie i sterowanie ruchem oraz tworzenie układów komunikacyjnych. Do zadań ekonomicznych można zaliczyć przykładowo optymalizację kosztów [Kalbarczyk, 2019, s. 240].

Na całym świecie rośnie zapotrzebowanie na nowe, innowacyjne rozwiązania z zakresu logistyki miejskiej [Winkowska, Szpilko i Pejić, 2019, s. 71; Szpilko i in. 2020b]. Obecnie logistyka miejska jest analizowana w świetle zrównoważonego rozwoju [Rześny-Cieplińska, 2020, s. 13]. Przykładem tego jest wprowadzona w 2019 roku w Polsce Strategia Zrównoważonego Rozwoju Transportu do 2030 roku, która zakłada poprawę bezpieczeństwa w ruchu drogowym dla przewozu ludzi i towarów, poprawę organizacji i zarządzania systemem transportowym czy promocję transportu zbiorowego [www.gov.pl, 20.01.2023]. Kolejną inicjatywą jest wpro-

wadzona w 2020 roku przez Unię Europejską Strategia Zrównoważonej i Inteligentnej Mobilności, która również ma na celu transformację logistyki miejskiej pod kątem transportu pasażerskiego oraz towarowego [<https://eur-lex.europa.eu/>, 20.01.2023]. Wszelkie wprowadzane strategie mają na celu poprawę jakości życia mieszkańców miast przy zastosowaniu nowoczesnych technologii, jak i również ochronę środowiska.

Wpływ logistyki miejskiej na komfort i jakość życia mieszkańców jest znaczący. Pojęcie jakości życia może być definiowane na wiele sposobów. Kiba-Janiak uważa, że jakość życia można wyrazić za pomocą różnych aspektów takich jak: „życie rodzinne, praca zawodowa, status materialny i zawodowy, zdrowie, sąsiedzi, znajomi, dzieci, poziom aktywności itp” [Kiba-Janiak, 2012, s. 43]. Według Borys i Rogal, jakość życia można podzielić na obiektywną i subiektywną. Do obiektywnej jakości życia można wyróżnić wiele wskaźników jak co miesięczne wynagrodzenie lub powierzchnię posiadanego mieszkania. Do subiektywnej jakości życia autorzy zaliczają stopień zaspokojenia potrzeb związanych z wysokością wynagrodzenia, odpowiednią pracą, możliwością spędzenia wolnego czasu, dostępem do opieki zdrowotnej czy edukacji czy sprawnym poruszaniu się [Kiba-Janiak, 2012, s. 43]. Wpływ na jakość życia może mieć wiele aspektów związanych z chodzeniem do kina, opery czy teatru, uczęszczanie do restauracji czy organizowanie wspólnych wyjazdów z rodziną czy przyjaciółmi [Piróg, 2018, s. 95], jednak wszystkie te aspekty dotyczą rozwoju miasta w tym lokali, infrastruktury oraz logistyki.

Do głównych celów logistyki miejskiej należy zintegrowanie w całość wszystkich podmiotów gospodarczych, którzy prosperują na obszarze miasta oraz zapewnienie wysokiej jakości życia dla mieszkańców [Witkowski, 2010]. Według przeprowadzonych badań w 2018 roku Polska zajęła 32 miejsce na 189 państw pod względem poziomu jakości życia [www.bankier.pl, 23.1.2023]. Badania przeprowadzone przez Boston Consulting Group (BCG) również wskazują, iż Polska oceniana jest wysoko pod względem jakości życia, uzyskując 31 miejsce na 143 państw [www.dw.com, 23.01.2023]. W przeprowadzonym rankingu przez US News & World Report, Y&Rs BAV Group i Wharton Business School, życie najwygodniejsze jest w Szwajcarii, zaś Polska uplasowała się na pozycji 32, a przykładowo Chiny na pozycji 20 [<https://www.rmf.fm>, 23.01.2023]. W celu zapewnienia jak najwyższej jakości życia w miastach, należy wprowadzać nowoczesne rozwiązania technologiczne, które ułatwią ludziom komunikowanie się czy podniosą standard ich życia. Takie rozwiązania zostały wdrożone przykładowo w mieście Szanghaj w Chinach.

2. Wybrane rozwiązania w obszarze logistyki miejskiej w mieście Szanghaj

Według raportu Inteligentnego Zarządzania Ruchem przeprowadzonego przez firmę Juniper Research Szanghaj w 2022 roku został uznany za najinteligentniejsze miasto na świecie. Raport ten obejmował między innymi ocenę transportu i infrastruktury, energii i oświetlenia, zarządzania miastem i technologię oraz łączność miejską [<https://www.juniperresearch.com>, 14.01.2023]. Znaczący wpływ na tak wysoką pozycję miało wdrożenie platformy Suishenban Citizen Cloud dzięki której mieszkańcy miasta mają dostęp do ponad 1000 usług takich jak rejestracja urodzeń i małżeństw, turystyka, ubezpieczenia społeczne, leczenie jak również usługi prawne. Mieszkańcy miasta Szanghaj, za pomocą chmury, mają możliwość przechowywania dokumentacji dotyczącej na przykład licencji na prowadzenie działalności gospodarczej, prawa jazdy, zezwolenia na pobyt czy też dowodów osobistych [<https://www.globalconstructionreview.com>, 14.01.2023]. Dzięki wdrożeniu tej technologii obywatele w sposób szybszy mogą kontaktować się z władzami miasta w niezliczonych kwestiach bez potrzeby fizycznego udania się do urzędów. Pozytywnym aspektem aplikacji jest ograniczenie zużycia energii oraz ochrona środowiska [<https://cities-today.com>],[14.01.2023].

Kolejnym rozwiązaniem w zakresie logistyki miejskiej w Szanghaju jest najdłuższe metro na świecie, a zarazem pierwsze w Chinach metro szanghajskie. Liczy ono 20 linii o łącznej liczbie kilometrów 825. Dziennie przewozi ono ok. 10 mln pasażerów [<https://chiny24.com>,14.01.2023]. Zasilane jest ono częściowo z paneli słonecznych, które zostały zainstalowane na dachach 13 stacji. Takie rozwiązanie ma zapewnić Chinom cel neutralności węglowej do 2060 roku [<https://news.cgtn.com>, 14.01.2023]. Władze miasta mają w planach wprowadzać kolejne panele do nowo budujących się stacji. Może to zaoszczędzić nawet 3370 ton węgla oraz zmniejszyć emisję dwutlenku węgla o 9220 ton rocznie [<https://www.shine.cn>, 14.01.2023]. Metro posiada 396 stacji. [<https://www.national-geographic.pl>, 14.01.2023]. Dwie linie metra to jedne z najnowocześniejszych rozwiązań w świecie przewozów osób. Puijiang Line to w pełni zautomatyzowany, bezzałogowy pociąg. Linia ta została otwarta 31 marca 2018 roku. Na swojej 6,7 kilometrowej trasie ma 6 stacji. System został zaprojektowany tak, aby Puijiang Line odjeżdżał co 3 minuty i 20 sekund w godzinach szczytu oraz co 6 minut w weekendy [<https://metroautomation.org>, 14.01.2023]. Na rysunku 1 przedstawiono zautomatyzowany pociąg Puijiang Line w Szanghaju.



Rys. 1. Puijiang Line

Źródło: na podstawie <https://railway-news.com/shanghais-new-driverless-apm-system-starts-passenger-service/> [23.01.2023].

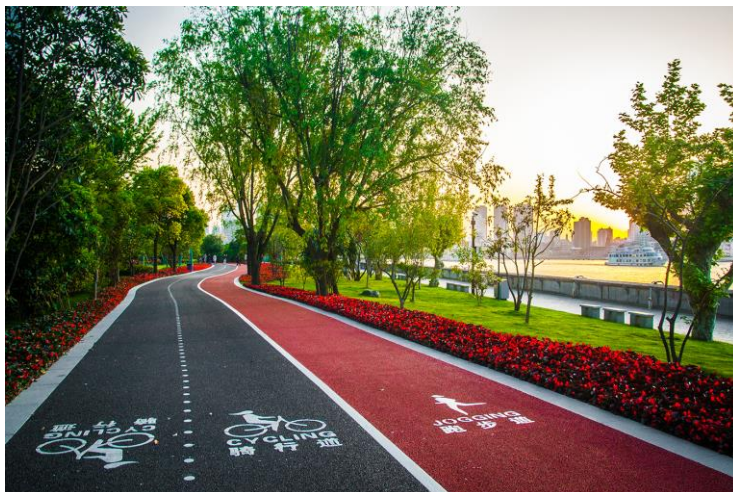
Innym rozwiązaniem jest Transrapid Shanghai to najszybsza kolej magnetyczna na świecie. Maglev unosi się nad powierzchnią torów i unika bezpośredniego tarcia powierzchni, a to wszystko dzięki układowi elektromagnesów ułożonych w torze i umieszczonych w pociągu [<https://geekweek.interia.pl>, 14.01.2023]. Przewozi on pasażerów na trasie 30 km i rozpędza się aż do 430 km/h [<https://praxistipps.chip.de>, 14.01.2023]. Na rysunku 2 przedstawiono Transrapid Shanghai.



Rys. 2. Transrapid Shanghai

Źródło: na podstawie <https://railway-news.com/shanghais-new-driverless-apm-system-starts-passenger-service/> [23.01.2023].

By sprzyjać jakości życia mieszkańcom w Szanghaju powstają oprócz dróg rowerowych i chodników dla pieszych specjalnie wytyczone ścieżki dla osób uprawiających jogging (rysunek 3). Takie rozwiązanie pozwala na rozładowanie zagęszczenia na ścieżkach rowerowych oraz zwiększenie bezpieczeństwa osób poruszających się pieszo [https://www.arper.com, 14.01.2023].



Rys. 3. Ścieżki dla osób uprawiających jogging

Źródło: na podstawie <https://www.arper.com/ww/en/magazine/arper-lab/neighbourhood-communities-and-technology-for-the-new-shanghai> [23.01.2023].

Kolejnym rozwiązaniem dotyczącym poprawy bezpieczeństwa mieszkańców są kamery z funkcją rozpoznawania twarzy, które pozwalają na monitorowanie sytuacji w mieście w czasie rzeczywistym. Na obszarze miasta Szanghaj jest ponad 1 milion kamer co w stosunku do liczby ludności daje 40 kamer na tysiąc mieszkańców. Obraz zapisywany w czasie rzeczywistym wyjątkowo skutecznie utrzymuje poziom przestępczości na niskim poziomie, pozwala na informowanie o zatłoczeniu miasta a co za tym idzie planowanie najlepszych tras dla służb ratunkowych w celu zminimalizowania czasu jazdy na miejsce zdarzenia [https://forsal.pl, 14.01.2023]. Wprowadzony w mieście system rozpoznawania twarzy pozwala na monitorowanie mieszkańców, którzy łamią prawo. Osoby, które popełniły wykroczenie drogowe, tj. przejście na czerwonym świetle lub jazda pod prąd w ciągu 20 minut są identyfikowane a ich dane osobowe zostają zamieszczone na ekranach przymocowanych do

słupów telefonicznych, publikowane w mediach społecznościowych czy też na kontaktach policji drogowej na stronie Weibo. Jednostki, które dopuściły się naruszenia prawa mają możliwość wyboru kary jaką jest zapłacenie grzywny w wysokości 20 juanów, wzięcie udziału w kursie trwającym 30 minut dotyczącym zasad ruchu drogowego lub pomoc w zarządzaniu ruchem przez 20 minut [<https://outride.rs/pl>, 14.01.2023].

W Szanghaju zostały wdrożone inteligentne lampy uliczne oparte na połączeniu oprogramowania i sprzętu oraz integracji wielu technologii. Architektura systemu inteligentnych słupów świetlnych składa się z warstwy terminala, warstwy sieciowej, warstwy platformy i warstwy aplikacji w odniesieniu do warstwowej teorii komunikacji i Internetu rzeczy. Warstwa terminala obejmuje m.in. oświetlenie, monitoring mikrometeorologiczny, zbieranie wideo, zasięg Wi-Fi oraz wyświetlacz informacyjny LED. Warstwa sieciowa obejmuje sieci komunikacyjne, czyli Internet i Internet Rzeczy. Zaś warstwa platformy odnosi się do platformy IoT, Natomiast warstwa aplikacji obejmuje cyfrowe zarządzanie miastem, bezpieczne miasto, inteligentny transport, monitorowanie środowiska i kontrolę oszczędzania energii [<https://hola-led.com>, 15.01.2023]. Inteligentne systemy oświetlenia ulicznego potrafią dostosowywać natężenie światła do aktualnych warunków, potrzeb użytkowników i norm. Sprzężone z czujnikami ruchu czy czujnikami pogodowymi, inteligentne oświetlenie uliczne na podstawie algorytmów ustala poziom wymaganego natężenia oświetlenia. Inteligentne lampy nie tylko mogą dostosowywać jasność, ale również ułatwiają obywatelom lepszą łączność z miastem. Każda z lamp wyposażona jest w ekran dotykowy oraz przycisk alarmowy. Naciskając przycisk, obywatele mogą uzyskać natychmiastowy dostęp do miejskiej platformy usług publicznych, która z kolei będzie koordynować działania z różnymi usługami. Wyposażenie zostało dobrane w taki sposób, aby łączyć usługi publiczne oraz bezpieczeństwo, a także efektywność energetyczną miasta [<https://www.chinadaily.com>, 15.01.2023].

Szanghaj podczas zmagania się z Covid-19 zdecydował się wspomóc jednostki porządkowe robotami firmy Boston Dynamic. Roboty te wyglądem przypominają psy. Na rysunku 4 przedstawiono psa-robot.



Rys. 4. Robot-pies

Źródło: na podstawie <https://zmiany.naziami.pl/bezczensury/w-chinach-zrobotyzowany-pies-wedruje-po-ulicach-i-wykrzykuje-instrukcje-bezpieczenstwa-z>, [23.01.2023].

W mieście utworzono punkty kontrolne, a w części miasta objętej lockdownem ograniczono transport publiczny i wprowadzono obostrzenia. O przestrzeganiu obostrzeń przypominały robotyczne psy, wyposażone w megafony. Jak opisują je sami twórcy Spot, ze względu na swoją bezprecedensową mobilność „umożliwia automatyzację rutynowych zadań kontrolnych i przechwytywanie danych w sposób bezpieczny, dokładny i częsty”. Robot jest łatwy w obsłudze, jego sterowanie odbywa się za pomocą aplikacji oraz wbudowanych kamer 360°. Dodatkowo jest w stanie przetransportować do 14 kg ładunku. Spot wyposażono w szyny montażowe i porty do ładowania, dzięki czemu może przetransportować różnego rodzaju sprzęt. Jego użytkownicy mogą użyć gotowych rozwiązań z istniejącej sieci zewnętrznych dostawców oprogramowania i sprzętu lub użyć zestawu Software Development Kit, aby indywidualnie programować autonomiczne misje i integrować dane wejściowe czujników z narzędziami do analizy danych [<https://gadzetomania.pl>, 15.01.2023]. Wykorzystanie robotów w czynnościach porządkowych ma wiele zalet szczególnie dla policjantów, strażników oraz ochroniarzy. Takie rozwiązania pozwalają na ograniczenie kontaktu człowieka z człowiekiem podczas pandemii a co za tym idzie – zmniejszenie emisji wirusa. Urządzenie może patrolować ulice i dzięki temu odciążać służby porządkowe które mogą poświęcić czas na ważniejsze czynności [<https://www.benchmark.pl>, 15.01.2023].

Innym innowacyjnym rozwiązaniem jest utworzony pierwszy inteligentny pojazd elektryczny, który został wyposażony w technologię autonomicznej jazdy tzw. ARCFOX ALPHA SEV.

Jest to pojazd, który porusza się samodzielnie, bez kierowcy. Poprzez zastosowanie metody machine learning, pojazd nieustannie się uczy i dostosowuje jazdę do warunków panujących na zewnątrz [https://chiny24.com, 23.01.2023].

Ostatnim rozwiązaniem poprawiającym mieszkańcom jakość życia w mieście Szanghaj jest paczkomat na kółkach. Na rysunku 5 przedstawiono rozwiązanie autonomicznego pojazdu, który umożliwi dostarczenie zamówień za pomocą pojazdu dostawczego bez kierowcy.



Rys. 5. Autonomiczny pojazd dostawczy

Źródło: na podstawie <https://chiny24.com/news/autonomiczny-paczkomat-na-kolkach-i-inne-chińskie-wynalazki-z-zakresu-sprzedazy-online> [23.01.2023].

Od kilku miesięcy spółka Meituan prowadzi testy autonomicznego pojazdu, aby dostarczać przesyłki klientom. W momencie, gdy paczkomat podjedzie pod konkretny adres dostawy przesyłki, klient opłaca zamówienie i otrzymuje wygenerowany kod na telefon, który musi wpisać. Wówczas otwiera się jeden ze schowków i klient może odebrać przesyłkę. Testy wykazały, że średni czas dostawy wyniósł 17 minut, z czego 95% dostaw zrealizowano pojazdami autonomicznymi. Pod względem logistycznym jest to przyszłościowe rozwiązanie, które jest alternatywą dla tradycyjnych paczkomatów [https://chiny24.com, 23.01.2023]. Według Panasewicz im większa będzie dynamika zakupów online, tym większy będzie wzrost zastosowania autonomicznych robotów [Panasewicz, 2022, s. 484].

3. Autonomiczny pojazd dostawczy – analiza SWOT

Zastosowanie autonomicznego pojazdu w celu dostarczania przesyłek niesie ze sobą wiele korzyści jak i wad. Do pełniejszej analizy wykorzystania nowoczesnego rozwiązania wykorzystano analizę SWOT. Dzięki niej zostaną określone mocne i słabe strony z zastosowania tej metody oraz szanse i zagrożenia. W tabeli 1 przedstawiono analizę SWOT dotyczącą wykorzystania autonomicznego pojazdu tzw. paczkomatu na kółkach.

Tab. 1. Analiza SWOT

Mocne strony (S)	Słabe strony (W)
wygoda dla klientów, poprawa jakości życia mieszkańców, wysoki poziom satysfakcji klientów, znaczną redukcją kosztów, terminowość usług, zmniejszenie zatłoczenia w mieście brak potrzeby gospodarowania przestrzeni na statyczny paczkomat	zmniejszenie stanowisk pracy kurierom, ograniczone wielkości przesyłek, brak umiejętności wykorzystania najnowszych technologii, długi czas wdrażania technologii do mniejszych miejscowości, co wiąże się z uczuciem zacofania przez mieszkańców problemy z wdrożeniem innowacji
Szanse (O)	Zagrożenia (T)
zapewnienie bezpieczeństwa, eliminacja wąskich gardeł w kwestii szybkości i jakości dostaw oraz w sortowniach, młodzi ludzie są podatni na nowości technologiczne przez co mogą pozytywnie wpłynąć na działanie tej metody	niefuność wobec nowych technologii, wandalizm ze strony młodych osób, zwiększenie się zanieczyszczenia powietrza w związku ze wzrostem ilości pojazdów, duże koszty utylizacji pojazdów zwiększenie wypadkowości na drogach

Źródło: opracowanie własne.

Analizując uzyskane wyniki można wywnioskować, iż urządzenie ma duży potencjał na zrewolucjonizowanie sposobu dostarczania paczek. Wprowadzenie tego rozwiązania spowoduje zmniejszenie tłoku w dużych miastach, gdyż paczki będą dostarczane bezpośrednio pod dom bez konieczności dojazdów do paczkomatów lub też poczty. Dodatkowo przewidywane jest zwiększenie bezpieczeństwa na drogach z uwagi na mniejszy ruch, mniejszą szansę kolizji oraz zmniejszenie emisji spalin. Paczkomaty na kółkach, jak każde inne rozwiązanie, przysporzą na początku dużo problemów z wdrożeniem, lecz potem będzie to “samonapędzająca się maszyna”.

Podsumowanie

Istotnym zagadnieniem w codziennym funkcjonowaniu jest logistyka miejska, która ułatwia poruszanie się w mieście oraz polepsza jakość życia mieszkańców. Od wielu lat, zwiększa się zaludnienie ludzi w miastach co również wywiera wiele skutków takich jak kongestia czy degradacja środowiska naturalnego. Powszechnym rozwiązaniem jest wykorzystanie nowoczesnych technologii, które ułatwią życie mieszkańcom miast [Rydel i Siderska, 2022, s. 153; Piórkowska i Szpilko, 2019, s. 105] oraz zastosowanie różnych działań, które będą miały na celu zrównoważyć mobilność i zmniejszyć poziom zanieczyszczeń [Szpilko i Ejdys, 2022, s. 9].

W mieście Szanghaj zostało zastosowanych wiele rozwiązań takich jak platforma Suishenban Citizen Cloud, która pozwala mieszkańcom mieć dostęp do 1000 usług, zautomatyzowany i bezzałogowy pociąg Puijang Line, najszybszy pociąg na świecie Transrapid Shanghai, specjalnie wytyczone ścieżki dla osób uprawiających jogging czy inteligentne lampy uliczne. Wiele z tych rozwiązań dotyczy transportowania oraz udogodnień w przemieszczaniu się w mieście. Ponadto w Szanghaju zostały utworzone inteligentny i autonomiczny pojazd elektryczny tzw. ARCFOX ALPHA SEV oraz innowacyjne rozwiązanie autonomicznego pojazdu dostawczego.

W celu przeanalizowania innowacyjnego rozwiązania jakim okazał się autonomiczny pojazd dostawczy (tzw. paczkomat na kółkach) przeprowadzono analizę SWOT, która ukazała wiele korzyści z jego zastosowania. Pojazd ten umożliwia zredukować koszty dostarczenia przesyłek dla ludzi, zmniejsza zjawisko kongestii oraz przede wszystkim poprawia jakość życia mieszkańcom poprzez zapewnienie satysfakcji klientów oraz wygody w odbiorze paczki. Rozwiązanie te również posiada słabe strony związane ze zmniejszeniem ilości miejsc pracy dla kurierów czy długim czasem wdrożenia tej technologii. Jednak szanse związane z zapewnieniem bezpieczeństwa czy eliminacją wąskich gardeł ukazują, że jest to innowacyjne rozwiązanie, które może w przyszłości wystąpić w wielu miastach.

Wprowadzenie tej innowacji będzie kosztochłonne i czasochłonne. Osoby korzystające z tego rozwiązania będą musiały oswoić się z nową technologią, lecz z czasem użytkowników będzie przybywać aż całkowicie zostaną wyeliminowane stacjonarne paczkomaty. Współcześnie rynek rozwija się dynamicznie [Ejdys i Gulc, 2020, s. 1] i miasta muszą podążać za innowacyjnymi rozwiązaniami, aby zwiększać poziom życia mieszkańców i podążać za postępem.

ORCID iD

Klaudia Panasewicz: <https://orcid.org/0000-0002-3375-0890>

Literatura

1. Arper, <https://www.arper.com> [23.01.2023].
2. Bankier, <https://www.bankier.pl/> [23.01.2023].
3. Benchmark, <https://www.benchmark.pl> [15.01.2023].
4. Bondar E., Konon J., Szpilko D. (2022), *Nowoczesne technologie wspomagające zarządzanie odpadami komunalnymi w smart city*, Academy of Management 6 (1), pp. 123-147.
5. Caban J., Drożdżel P. (2020), *Traffic congestion in chosen cities of Poland*, Scientific Journal of Silesian University of Technology, 108, pp. 05-14.
6. Chinadaily, <https://www.chinadaily.com> [15.01.2023].
7. Chiny24, <https://chiny24.com>[23.01.2023].
8. Cities Today, <https://cities-today.com> [14.01.2023].
9. DW, <https://www.dw.com> [23.01.2023].
10. Ejdyś, J., Gulc, A. (2020). *Trust in Courier Services and its Antecedents as a Determinant of Perceived Service Quality and Future Intention to Use Courier Service*, Sustainability, 12 (21), pp. 1-19.
11. Forsal, <https://forsal.pl> [14.01.2023].
12. Gadzetomania, <https://gadzetomania.pl> [15.01.2023].
13. GeekWeek, <https://geekweek.interia.pl> [14.01.2023].
14. Global Construction Review, www.globalconstructionreview.com [14.01.2023]
15. Hola-led, <https://hola-led.com> [15.01.2023].
16. Juniper research, www.juniperresearch.com [14.01.2022]
17. Kalbarczyk M. (2019), Logistyka miejska jako element usprawniający zarządzanie systemem logistycznym miasta, *Gospodarka Materiałowa i Logistyka*, 10, pp. 237-259.
18. Kiba-Jniak M. (2012), *Wybrane rozwiązania w logistyce miejskiej na rzecz poprawy jakości życia mieszkańców*, *Studia Miejskie* Tom 6, s. 41-50.
19. National Geographic, <https://www.national-geographic.pl> [14.01.2023].
20. News CGTN, <https://news.cgtn.com> [14.01.2023].
21. Outride, <https://outride.rs> [14.01.2023].
22. Panasewicz K. (2022), *Perspective of future use of autonomous robots in e-commerce*, *Scientific Papers of Silesian University of Technology* 158, pp. 473-487.
23. Piórkowska P., Szpilko D. (2019). *Komunikacja miejska jako element systemu transportowego miasta Białystok – wyniki badań*, *Akademia Zarządzania* 3(2), s. 103-122.
24. Piróg K. (2018), *Badanie jakości życia w mieście doświadczenia i postulaty badawcze*, *Folia Sociologica* 64, s. 87-104.
25. Praxistipps, <https://praxistipps.chip.de> [14.01.2023].
26. Railway, <https://railway-news.com> [23.01.2023].

27. Rao C., Goh M., Zhao Y., Zheng J. (2015), *Location Selection of City Logistics Centers Under Sustainability*, Transportation Research Part D: Transport and Environment, 36, pp. 29-44.
28. RMF, <https://www.rmf.fm> [23.01.2023]
29. Rydel B., Siderska J. (2022), *Analiza i ocena rozwiązań telematycznych w transporcie miejskim w Białymstoku*, Academy of Management 6 (4), pp. 139-155.
30. Rześny-Cieplińska J. (2020), Kierunki rozwoju logistyki miejskiej-aspekty organizacyjne, Gospodarka Materiałowa i Logistyka 5, s. 11-18.
31. Shine, <https://www.shine.cn> [14.01.2023].
32. Strategia Zrównoważonego Rozwoju Transportu (2019), Ministerstwo Infrastruktury, <https://www.gov.pl/web/infrastruktura/projekt-strategii-zrownowazonego-rozwoju-transportu-do-2030-roku2> [20.01.2023].
33. Strategia Zrównoważonej i Inteligentnej Mobilności (2020), Unia Europejska, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0789> [20.01.2023].
34. Strojna N., Zalecka K., Ryciuk U. (2022), *Współdzielona mikromobilność w transporcie miejskim*, Academy of Management 6 (3), pp. 363-385.
35. Szoltysek J. (2007), *Podstawy Logistyki Miejskiej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, s. 75.
36. Szpilko, D., Ejdyś, J. (2022). *European Green Deal – research directions. a systematic literature review*, *Ekonomia i Środowisko - Economics and Environment*, 81(2), pp. 8–38.
37. Szpilko D., Glińska E., Szydło J. (2020a), *STEPPVL and Structural Analysis as a Tools Supporting Identification of the Driving Forces of City Development*, *European Research Studies Journal*, Volume XXIII, Issue 3, 340-363.
38. Szpilko D., Szydło J., Winkowska J. (2020b), *Social Participation of City Inhabitants Versus Their Future Orientation. Evidence From Poland*, *WSEAS Transactions on Business and Economics*, Vol. 17, s. 692-702.
39. Winkowska J., Szpilko D., Pejić S. (2019), *Smart city concept in the light of the literature review*, *Engineering Management in Production and Services* 11 (2), pp. 70-86.
40. Winkowska M. (2021), *Koncepcje zarządzania rozwojem miast w świetle idei smart city*, *Academy of Management* 5 (4), pp. 92-108.
41. Witkowski K. (2010), *Zarządzanie infrastrukturą logistyczną miasta*, *Logistyka*, Tom 2.

Innovative solutions from city logistics for the improvement of the quality of life of Shanghai city inhabitants

Abstract

Nowadays, cities have many challenges to overcome in order to make life better for inhabitants. Many cities are using modern solutions to improve conditions. The purpose of the article is to identify modern urban logistics technologies and services that improve the quality of life residents. The article presents examples of modern urban logistics technologies and services using the example of the city of Shanghai. The characteristics of the solutions were prepared on the basis of literature review and websites. A SWOT analysis was also carried out, which made it possible to show the strengths and weaknesses of the tested solution of the so-called parcel machine on wheels, as well as the opportunities and threats associated with the application of this solution. The results of the analysis show the many benefits and opportunities, as well as the losses and risks of delivering parcels via an autonomous vehicle.

Key words

city logistics, modern solutions, autonomous vehicles

Ewolucja koncepcji smart city jako wyznacznik rozwoju współczesnych miast – polska perspektywa

Karolina Marchlewska-Patyk

Stowarzyszenie Aktywatorium

e-mail: kmarchlewska@gmail.com

Streszczenie

Koncepcja smart city jest obecnie jedną z wiodących idei w obszarze zarządzania, szczególnie nie gospodarek wysokorozwiniętych. Jest ona również coraz bardziej popularnym tematem wśród polskich miast. Smart city to jednak nie tylko koncepcja teoretyczna, ale przede wszystkim zbiór rozwiązań przyczyniających się do rozwoju współczesnych miast. Celem artykułu jest więc przybliżenie ewolucji koncepcji inteligentnych miast poprzez wskazanie jej definicji, wspólnych obszarów i cech występowania. W efekcie tego działania określono trzy, odrębne kierunki rozwoju koncepcyjnego smart city, które autorka artykułu określiła, jako technologiczno-informacyjne, społeczno-ekonomiczne i organizacyjne. Przeobrażenia w ramach tej koncepcji wyraźnie pokazały, że powinna ona opierać się na współistnieniu i współpracy jednostek ludzkich oraz na ewoluowaniu i ciągłym dostosowywaniu się do potrzeb swoich mieszkańców. To z kolei stało się punktem wyjścia do analizy wymiarów inteligentnych miast. Autorka artykułu, w wyniku badań własnych zaproponowała kolejny, siódmy wymiar smart city, którym jest inteligentne społeczeństwo obywatelskie rozumiane jako nowa klasa społeczna. W opinii autorki artykułu, w XXI w. aby dane miasto mogło być uznawane za inteligentne musi realizować działania w siedmiu obszarach, z których każdy jest tak samo ważny. Celem artykułu jest także przedstawienie polskiej perspektywy i doświadczeń w zakresie osiągnięcia założeń koncepcji smart city. W tym celu wskazano pozycje polskich miast w rankingach najbardziej inteligentnych miast na świecie oraz przedstawiono sposoby wdrażania inteligentnych rozwiązań w polskich miastach, które pretendują do tego, aby być „smart”. I choć doświadczenia miast w Polsce są różne, to z pewnością można powiedzieć, że ukierunkowane są one na rozwój. Oprócz nowoczesnych rozwiązań technologicznych, dużą uwagę skupia się na tym, jak we właściwy sposób budować relacje z mieszkańcami, a to aktualnie uważa się za punkt wyjścia w procesie budowania inteligentnych miast.

Słowa kluczowe

smart city, inteligentne miasto, koncepcja

Wstęp

Miasta są naturalnym środowiskiem bytowania człowieka. Tak było od zarania dziejów, kiedy to przyciągały one ludzki i były wyrazem społecznego samoorganizowania się, tak też jest i dziś. Współczesne miasta, podobnie jak te antyczne, uważane są za centrum rozwoju oraz miejsca koncentracji działalności, ale i problemów z nimi związanych [Gajewski, red., 2016, s. 16].

Najbardziej dynamiczny rozwój miast można było zaobserwować w wieku XIX i XX, co stanowiło konsekwencję rewolucji przemysłowej i nowych sposobów prowadzenia wojen. Wówczas to miasta na świecie zamieszkiwane były przez nie więcej niż 30 mln ludzi, żeby w ciągu kolejnych 100 lat liczba ta wzrosła o 2 mld [Cities in Transition, 2010]. Aktualnie miasta zamieszkiwane są przez 55% światowej populacji ludzkiej, a według prognoz Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ) do 2050 r. odsetek ten wzrośnie do 68% [Revision of World Urbanization Prospects, 2018]. Ale miasta rosną nie tylko pod względem liczby mieszkańców, zyskują również nowe możliwości i wpływy. Stanowią one siłę napędową gospodarki, będąc miejscem spotkań, kreatywności i innowacji. Miasta uważane są także za obszary rozwoju społecznego, gwarantujące wysoki poziom spójności społecznej, usług socjalnych i zdrowotnych oraz szkolnictwa dostępnego dla wszystkich. Miasta XXI w. przedstawiają się jako miejsca rewitalizacji przyrodniczej, ekologicznej i środowiskowej, jako sfera dialogu kulturowego, różnorodności kulturowej oraz platforma procesów demokratycznych [Miasta przyszłości. Wyzwania, wizje, perspektywy, 2011]. Badacze tematu zwracają jednak uwagę na jeszcze jeden istotny fakt, który dotyczy współczesnych miast. W ich opinii, zasada decentralizacji politycznej dotyczy wszystkich regionów i oznacza, że władze miejskie mają coraz większą władzę. Celem strategicznym władz miejskich powinno być więc zapewnienie ładu społecznego i bezpieczeństwa mieszkańców, jak również stworzenie odpowiednich warunków umożliwiających im rozwój społeczno-ekonomiczny i kulturowy. Co więcej, w efekcie zmian klimatycznych, zjawiska starzenia się populacji, rozwoju technologii oraz braku stabilności światowej gospodarki i poważnych zmian geopolitycznych, aktualnie miasta stały się kluczowym miejscem rozwiązywania problemów współczesnego świata, czego smart city jest najlepszym przykładem [Bachanek, 2019, s. 7-13.].

1. Smart city – podejście koncepcyjne

Rozwój koncepcji smart city, wielość pojęć i modeli inteligentnych miast wymagały poznania aktualnego stanu wiedzy oraz określenia rekomendacji do dalszych

badania. Stało się to przesłanką do wykorzystania systematycznego przeglądu literatury [Czakov, 2011, s. 57-61]. Zgodnie z przyjętą metodologią procedura przeprowadzona została w trzech etapach. Po pierwsze określone zostały bazy danych i zbioru publikacji. Następnie przeprowadzona została selekcja publikacji i opracowana została finalna baza publikacji. Ostatecznie zrobiona została analiza treści wybranych materiałów. I tak, dane wyjściowe do badania zostały zebrane z dwóch baz: Web of Science oraz Scopus, w dniu 20 grudnia 2022 r. Łączna liczba odnalezionych dokumentów wyniosła 6271, w tym dla Web of Science – 5794, a Scopus – 6892. Zastosowano następujące kryteria selekcji: publikacje naukowe (artykuły i rozdziały książek), które zawierały wyrażenia smart city concept* opublikowane w latach 2000-2022 w języku angielskim, w obszarze Zarządzanie, Ekonomia, Biznes. Pozwoliło to na zawężenie liczby publikacji do pogłębionej analizy merytorycznej, którą przeprowadzono w trzecim etapie systematycznego przeglądu literatury. Do tego celu wykorzystano zgromadzony zbiór zawierający 385 publikacji.

Smart city (inteligentne miasto) to koncepcja, która pojawiła się w debacie publicznej, w latach 90. XX w. w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej [Rosati i Conti, 2016; Szpilko i in., 2020a, Szpilko, 2020]. Wtedy to właśnie narodził się nowy ruch Smart Growth (inteligentny wzrost), który propagował nowe zasady planowania przestrzennego [Harrison, i in. 2011, pp. 521–535; Szpilko i in., 2020b, Winkowska i in., 2019]. W okresie tym także coraz częściej zaczęto posługiwać się takimi terminami, jak city of bits (miasto bitów), cyber city (cyber miasto) czy digital city (miasto cyfrowe), które łączyło to, że odgrywały one kluczową rolę w miastach wykorzystujących system powiązań i przestrzeni wirtualnych [Daszkiewicz, 2015, s. 263-264]. W efekcie, stały się one bazą dla rozwoju idei inteligentnych miast, koncepcji wielowymiarowej, powszechnie stosowanej, która jednak do tej pory nie doczekała się jednolitej i uniwersalnej definicji [Gotlibowska, 2018, s. 67-80]. Zdaniem ekspertów sytuacja ta wynika z mnogości aspektów rozwoju miejskiego oraz tego, że smart city jest stosunkowo nową koncepcją z szerokim spectrum elementów [Ryba 2017, p. 84].

Badaczem, który w 1999 r. jako pierwszy zdefiniował smart city był Arun. Zdaniem naukowca podstawą tej koncepcji były technologie informatyczne, zaś integralną ich częścią była troska o jakość życia zwykłego obywatela [Arun, 1999, p. 16]. Powstanie tej definicji zbiegło się intensywnym rozwojem idei smart city. W mnogości pojawiających się definicji smart city autorka artykułu wyznaczyła trzy, odrębne kierunki jej rozwoju koncepcyjnego. Każdy z nich charakteryzuje się inną podstawą i koncentruje się na innych elementach. Mowa tu bowiem o wymiarze technologiczno-informatycznym, społeczno-ekonomicznym i organizacyjnym koncepcji smart city.

Podstawą pierwszej, technologiczno-informacyjnej koncepcji smart city były nowoczesne technologie. W podejściu tym inteligentne miasto opisywane było jako podsystem. Miało ono być kompleksową siecią połączeń systemów. Najważniejszym zadaniem technologiczno-informacyjnych smart city było monitorowanie i integracja wszystkich infrastruktur miejskich, co wiązało się z ich optymalizacją oraz podejmowaniem działań profilaktycznych. W niektórych definicjach wymiaru technologiczno-informacyjnego, w smart city akcentowano potrzebę podejmowania działań technologicznych w trosce o jakość życia zwykłego obywateli oraz dążenie do podniesienia ich świadomości i propagowaniu zrównoważonego rozwoju. Wśród badaczy reprezentujących ten wymiar, oprócz wspomnianego Aruna byli także Hall i Komninos. Według pierwszego z nich inteligentne miasto koncentruje się na monitorowaniu i integracji wszystkich swoich krytycznych infrastruktur, do których zaliczane są drogi, mosty, tunele, tory kolejowe, metro, lotniska, porty morskie, komunikacja, woda oraz energetyka. Zdaniem Hall'a, działania te mają na celu optymalizację zasobów, zaplanowanie działań profilaktycznych oraz monitorowanie aspektów bezpieczeństwa podczas maksymalizacji usług dla obywateli [Hall, 2000, pp. 639-649]. Z kolei Komninos opisywał smart city, jako sferę kreatywną, charakteryzującą się wysoką zdolnością uczenia się oraz innowacji [Komninos, 2002]. W nawiązaniu do tej definicji swoją propozycję przedstawiła także Florida. W opinii badaczki smart city to bastion innowacji, który przez cały czas musi się zmieniać, zgodnie z potrzebami swoich mieszkańców [Florida, 2005]. Inny badacz - Hollands interpretował smart city jako przestrzeń koncentrującą się na wykorzystywaniu ICT oraz infrastruktury transportowej i komunikacyjnej, a także przemysłów kreatywnych [Hollands, 2008, pp. 303-320]. Mohanty tłumaczył inteligentne miasto jako obszar, w ramach którego tradycyjne sieci oraz usługi są bardziej elastyczne, zrównoważone i trwałe, a ich bazą jest właściwe wykorzystanie informacji oraz technologii cyfrowych i telekomunikacyjnych [Mohanty et al., 2016, pp. 60-70]. Swoje stanowisko wobec smart city zajął także Azkuna. W pracy „Smart Cities Study: International study on the situation of ICT, innovation and Knowledge in cities” opisał je jako „*miasto, które wykorzystuje technologie informacyjno-komunikacyjne, w celu zwiększenia interaktywności i wydajności infrastruktury miejskiej i jej komponentów składowych, a także do podniesienia świadomości mieszkańców*” [Azkuna, 2012, pp. 100-130]. W definicji tej akcent położono na potrzebę wykorzystywania technologii dla poprawy infrastruktury i jej elementów składowych oraz edukacji obywateli. W podobnym tonie, lecz nieco szerzej do opisu smart city podeszło IBM oraz Massachusetts Institute of Technology (MIT). Zdaniem IBM, smart city stanowi kompleksową sieć połączeń systemów [IBM's, 2011]. Z kolei badacze z MIT zdefiniowali smart city jako pewnego rodzaju podsystem i swoistego rodzaju inteligencję

miejską, która nie może samodzielnie funkcjonować w oderwaniu od innych systemów miejskich. Ta nowa inteligencja miejska ma za zadanie połączyć ze sobą oprogramowania i cyfrowe sieci telekomunikacyjne, wszechobecnie wbudowaną inteligencję oraz czujniki i identyfikatory [Germaine, 2020, pp. 134-151]. Technologie, jako najistotniejszy czynnik budujący smart city opisywane były także przez Washburna i Sindhu. Zdaniem badaczy to właśnie wtedy, gdy technologie ICT wykorzystywane są w infrastrukturze miejskiej, miasto staje się nie tylko bardziej inteligentne, ale także bardziej wydajne i ściślej ze sobą połączone [Washburn i Sindhu, 2012].

W wyniku takiego podejścia do koncepcji smart city została ona szybko przyjęta przez liczne firmy technologiczne, które w ten sposób dążyły do integracji elementów infrastruktury miejskiej z takimi usługami, jak budownictwo, transport, dystrybucja wody i energii oraz bezpieczeństwo publiczne [Gotlibowska, 2018, s. 67-80]. Pierwszy, technologiczno-informatyczny wymiar inteligentnych miast został jednak szybko zweryfikowany. Jak pokazały doświadczenia, podczas opracowywania strategii budowy smart city koncentrowanie się wyłącznie na technologii i twardej infrastrukturze było podstawowym błędem. Okazało się bowiem, że nowoczesne technologie to za mało, żeby miasto było „smart”. Doświadczenia pokazały, że inteligentne miasto powinno być bowiem wspólnym przedsięwzięciem władz lokalnych, ich mieszkańców i przedsiębiorców [Bendyk, et al., 2013], a całość podejmowanych inicjatyw powinna zmierzać w kierunku podniesienia jakości życia człowieka i społeczności miejskiej. W tym też nowym, społeczno-ekonomicznym kierunku zaczęła rozwijać się koncepcja smart city, dla której podstawą był człowiek, obywatele, kreatywnie myślące społeczeństwo i inteligentna społeczność. W podejściu tym smart city definiowane było jako wielofunkcyjny układ, który to miał służyć przede wszystkim ludziom, przyczyniać się do dobrobytu społecznego i spójności społecznej. Stosunek do innowacji był tutaj dwojaki. Część badaczy uważała je za narzędzie przyczyniające się do skutecznego zarządzania miastem, zaś część za coś zbędnego w urealnianiu wizji smart city. Grono naukowców reprezentujących ekonomiczno-społeczny nurt smart city było jednak szerokie. W gronie tym, ciekawie podejście do inteligentnych miast przedstawił Dameri. Zdaniem badacza miasto w duchu smart to miasto ludzi myślących, przedsiębiorczych i kreatywnych, skutecznie posługujący się technologiami [Dameri, 2017, pp. 2544–2551]. Z kolei Stawasz podkreśliła, że smart city to model, który powinien zostać oparty na kreatywnie myślącym społeczeństwie, potrafiącym jednak w swoich działaniach wykorzystywać techniczne i technologiczne innowacje oraz korzystać z ICT [Stawasz, 2015, s. 237-253]. W wymiarze tym silny był także głos grupy badaczy, którzy interpretowali smart city jako model dążący do gruntownych przeobrażeń w ramach kapitału ludzkiego i społecznego, co umożliwiłoby włodarzom właściwe zarządzanie miastem [Beretta,

2018, pp. 115–121]. Dlatego też inwestycje w kapitał ludzki powinny prowadzić do wzrostu zdolności miast w procesie uczenia się a wprowadzane innowacje powinno odbywać się poprzez edukację, wzrost jakości życia, innowacyjne firmy, start up-y, inwestycje oraz rozwijanie utalentowanych jednostek [Masik i Studzińska, 2018, s. 557-577]. Podobne stanowisko zajął Coe. W opinii badacza najważniejszym zadaniem stojącym przed smart city powinno być dążenie do społecznej integracji mieszkańców terenów miejskich, co miało odbywać się za pomocą przystosowanych do tego celu usług publicznych [Coe et al., 2001, pp. 80–93].

Wymiar społeczno-ekonomiczny reprezentowała także grupa badaczy, która w jego centrum stawiała człowieka. Miał on odpowiadać za właściwe kierowanie procesami zarządzania miastem, co miało odbywać się w sposób inteligentny, kreatywny i szybki, niekoniecznie przy wykorzystaniu nowych technologii [Baraniewicz i Haber, 2017]. Pogląd ten podzielał Kulisiewicz. W jego opinii nowoczesne technologie nie są w stanie urzeczywistnić wizji inteligentnego miasta, które w opinii badacza powinno być miejscem przyjaznym dla swoich mieszkańców, dobrze zorganizowanym i właściwie zarządzanym [Kulisiewicz, 2019, s. 133-147]. Nam i Pardo podzielał tę myśl. Stwierdzili, że smart city jest miastem, w którym to technologie informacyjno-komunikacyjne utrwalają wolność słowa oraz dostęp do publicznych informacji i świadczeń [Nam i Pardo, 2016]. Czynnikiem ludzki w koncepcji smart city podkreślił także Winters. Spostrzegał on inteligentne miasto przez pryzmat wielofunkcyjnego układu, będąc zdania, że jest to obszar metropolitalny o dużym udziale dorosłej populacji z wykształceniem wyższym [Winters, 2011, pp. 253-270]. Podkreślał, że smart city to często ośrodki szkolnictwa wyższego, a studenci, którzy przyjeżdżają na studia wyższe odgrywać w nich istotną rolę, gdyż po ukończeniu nauki pozostają w miastach, co ma istotny wpływ na ich dalszy rozwój. Z kolei Nijkamp i Kourtit w swoich pracach dowodzili, że inteligentne miasta są efektem strategii mających na celu poprawę wyników społeczno-gospodarczych, ekologicznych, logistycznych i konkurencyjnych miast. W opinii autorów, inteligentne miasta powinny opierać się na połączeniu kapitału ludzkiego, infrastrukturalnego, społecznego i biznesu [Kourtit, et al., 2012, pp. 229-246].

Powyższe definicje jak i sam fakt, że koncepcja smart city ciągle ewaluowała doprowadziło do powstania trzeciego, organizacyjnego wymiaru smart city. Koncentrowało się ono na sposobie zarządzania miastem czy też na właściwie skonstruowanym systemie miejskim. W wymiarze tym inteligentne miasta rozumiane były jako kompleksowa strategia miasta, która łączyła infrastrukturę technologiczną z umiejętnym radzeniem sobie z problemami społecznymi, dostrzegającą wymiar przestrzenny, stawiającą na perspektywiczny rozwój gospodarczy, przy jednoczesnym poszanowaniu środowiska naturalnego. W literaturze przedmiotu możemy

także spotkać się z innymi określeniami dla tego wymiaru smart city. Było nim miasto zrównoważone, ale w duchu smart city. Baron i Brinkman, w wywiadzie „Amsterdam smart city: „the idea of the smart city will bring us to a new economy” wyraźnie podkreślili ten fakt. Stali oni na stanowisku, że należy dostrzegać różnicę między miastem inteligentnym a miastem zrównoważonym. W ich opinii podstawą smart city jest bowiem zrównoważone myślenie, a na inteligencję miasta musi wpływać to, w jaki sposób gromadzone są dane, i jakie dokonywane są wybory dotyczące współpracy w osiągnięciu celów [Baron et al., 2015]. Beretta z kolei wyraźnie podkreślał, że technologie nie przyczynią się do pożądanych zmian w mieście. Jedynie przeobrażenia w ramach kapitału ludzkiego i społecznego umożliwią włodarzom właściwe zarządzanie miastem [Beretta, 2018, pp. 115–121]. Dlatego też w opinii badacza, inwestycje w kapitał ludzki powinny prowadzić do wzrostu zdolności miast w procesie uczenia się a wprowadzanie innowacji powinno odbywać się poprzez edukację, wzrost jakości życia, innowacyjne firmy, start up-y, inwestycje oraz rozwijanie utalentowanych jednostek [Caragliu et al., 2011, pp. 65–82]. W takim podejściu należy przyjąć, że przymiotnik „smart” powinien w głównej mierze dotyczyć samorządu lokalnego oraz jego możliwości wprowadzania innowacyjnych rozwiązań poprzez usługi i komunikację z lokalną społecznością [Traz-Ryan et al., 2011]. Ciekawe podejście przedstawił Wiśniewski. Wyraził on opinię, że o smart city należy myśleć, jako o mieście, które pracuje na to, żeby być inteligentnym. W jego opinii jest to koncepcja zarządzania miastem, która bazuje na zasadach konkurencyjności, użyciu zaawansowanej technologii, ochronie zasobów naturalnych, a także na partycypacji społecznej i właściwym wykorzystywaniu potencjału społecznego [Wiśniewski, 2013, s. 189-200].

Jak pokazała ewolucja, która była udziałem smart city, jest koncepcją wielowymiarową i bardzo pojemną. Nie bez powodu nazywane jest ono „miastem przyszłości”. Przeobrażenia w ramach tej koncepcji wyraźnie pokazały, że powinna ona opierać się na współistnieniu i współpracy jednostek ludzkich oraz na ewoluowaniu i ciągłym dostosowywaniu się do potrzeb swoich mieszkańców [Gądecki, 2014, s. 8]. Wynika to przede wszystkim z tego, że smart city jest pewnego rodzaju rozwijającym się ekosystemem, w którym to rozwiązania technologiczne pomagają w dialogu z mieszkańcami, optymalizują infrastrukturę miejską i budują wysoką jakość naszego życia [Nowodziński, 2021].

2. Obszary smart city

Pomimo tego, że nie została przyjęta jednolita definicji smart city i nie powstał spójny model inteligentnego miasta, w literaturze przedmiotu wyróżniono sześć jego obszarów. Po raz pierwszy zostały one opisane w raporcie „Smart cities – ranking of

European medium – sized cities”, przygotowanym przez Wiedeński Uniwersytet Technologiczny [Giffinger et al., 2007]. Z czasem opracowanie to stało się podstawą do badania i mierzenia zjawiska smart city. Punktem wyjścia dla powstania raportu było założenie, że inteligentne miasta to takie, które uzyskują dobre wyniki w ramach sześciu obszarów, powstałych w efekcie inteligentnego połączenia ze sobą zasobów i działań decyzyjnych oraz niezależnych i zaangażowanych obywateli. Wyszczególnionymi obszarami były: mobilność, gospodarka, zarządzanie, środowisko, jakość życia i ludzie. Co warto podkreślić, wszystkie one znajdują swoje odzwierciedlenie zarówno w tradycyjnych, jak i neoklasycznych teoriach rozwoju i wzrostu miejskiego, do których zaliczyć możemy m.in. teorie konkurencyjności regionalnej, ekonomikę transportu i ICT oraz zagadnienia odwołujące się do kapitału ludzkiego, społecznego i jakości życia [Szczech-Pietkiewicz, 2015, s. 71-82].

W porównaniu z wcześniejszymi opracowaniami, obszary smart city, które zaproponowane zostały przez zespół pod przewodnictwem Giffingera, prezentowały szerokie podejście do inteligentnych miast. Przede wszystkim istotną rolę odgrywał wśród nich kapitał ludzki i społeczny oraz edukacja i środowisko. Była to więc propozycja nowego paradygmatu w rozwoju miejskim [Neirotti et al., 2014, pp. 25–36].

Ewolucyjne zmiany w koncepcji smart city oraz określenie przez zespół Giffingera obszarów inteligentnych miast, to w opinii autorki artykułu nie koniec zmian w ramach tego podejścia. Nie tylko powinna zostać zaproponowana jednolita, holistyczna definicja smart city na miarę XXI wieku, ale jego obszary powinny zostać uzupełnione o kolejny, siódmy komponent, którym – zdaniem autorki artykułu jest smart civil society. Rozumiane jest ono jako nowe społeczeństwo obywatelskie, nazywane również nową klasą lub też klasą kreatywną. Siódmy obszar smart city uzupełnia dotychczasowe model i na nowo definiuje inteligentne miasta (tab. 1). Wspólnie tworzą one ekosystem smart city, który wyróżnia miasto na tle innych oraz stanowi podstawę do dalszych badań, opartych na nowych zjawiskach i nurtach obserwowanych w rozwoju miejskim.

Tab. 1. Siedem obszarów smart city

Obszar	Charakterystyka obszaru	W ramach obszaru uwzględniane są:
Ludzie (Smart People)	Rozumiany jako kapitał ludzki i społeczny	<ul style="list-style-type: none"> • Edukacja (liczba studentów i uczniów), • Poziom wykształcenia, • Wola uczenia się przez całe życie (kształcenie ustawiczne), • Pluralizm społeczny i etniczny, • Udział w życiu publicznym, • Kwalifikacje, • Kreatywność,

Obszar	Charakterystyka obszaru	W ramach obszaru uwzględniane są:
		<ul style="list-style-type: none"> • Lifelong learning, • Rożnorodność społeczna i etniczna, • Otwartość umysłu, • Umiejznarodowienie
Zarządzanie (Smart Governance)	Rozumiany jako sposób zarządzania miastem, łączy zarządzanie publiczne, prywatne i społeczne podmioty funkcjonujące w ramach miasta, zakładające współpracę z innymi metropoliami, także na poziomie międzynarodowym	<ul style="list-style-type: none"> • Udział mieszkańców w procesach decyzyjnych, • Przejrzystość funkcjonowania władz, • Wielopoziomowy system zarządzania miastem (wykorzystanie e-usług, uwzględnienie budżetu obywatelskiego, budowa infrastruktury proobywatelskiej, sieci otwartych danych), • Lokalne strategie rozwojowe, • Transparentność działań
Środowisko (Smart Environment)	Rozumiany jako zasoby naturalne czy też zrównoważone wykorzystywanie zasobów	<ul style="list-style-type: none"> • Warunki klimatyczne, • Ochrona środowiska, • Świadomość ekologiczna, • Konsumpcja wody, • Jakość powietrza, • Zrównoważone zarządzanie surowcami, • Inteligentne budynki
Komunikacja i mobilność (Smart Mobility)	Rozumiany jest jako dwa podejścia. Pierwsze, jako technologie (transport i infrastruktura informacyjna oraz komunikacyjna (ICT)), drugie zaś jako podejście zorientowane na konsumenta	<ul style="list-style-type: none"> • Dobrze zorganizowany transport zbiorowy, • Dobra dostępność transportowa miasta na poziomie krajowym i międzynarodowym, • Zintegrowany transport i system logistyczny (również cyfrowy), wykorzystujący czystą energię, • Zapewniony dostęp do infrastruktury ICT
Gospodarka (Smart Economy)	Rozumiany jako gospodarka wysoce wydajna i zaawansowana technologicznie, która rozwija nowe usługi i produkty (e-biznes, e-commerce, inteligentne klastry, zaawansowany przemysł, innowacje, nowe modele biznesowe)	<ul style="list-style-type: none"> • Innowacyjność i przedsiębiorczość (np. liczba start-up-ów, wydatki na badania i rozwój), • Produktywność, • Elastyczny rynek pracy, • Zwiększanie konkurencyjności miast, • Wizerunek gospodarki i znaki handlowe, • Zdolność do transformacji, • Umiejznarodowienie gospodarcze (międzynarodowe wydarzenia, rola eksportu)

Obszar	Charakterystyka obszaru	W ramach obszaru uwzględniane są:
Jakość życia (Smart Living)	Rozumiany jako jakość życia, czyli wszystko to, czego potrzebują mieszkańcy do tego, żeby ich życie w mieście było zaletą	<ul style="list-style-type: none"> • Szeroki dostęp do usług publicznych (dostęp do mieszkań, kultury, rozrywki), • Bezpieczeństwo osobiste, • Zdrowie (długość życia, jakość służby zdrowia), • Jakość życia, • Edukacja (dostęp do placówek oświaty i obiektów naukowych), • Dobrobyt, • Aktywność turystyczna
Społeczeństwo obywatelskie (Smart civil society)	Rozumiana jako nowa klasa społeczna nazywana „klasą kreatywną” lub „nowym mieszczaństwem”	<ul style="list-style-type: none"> • Otwartość, • Adaptacja nowych idei, • Zaangażowanie obywatelskie, • Demokratyczność

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Giffinger et al., 2007, s. 16-19; Cohen, 2015; Baraniewicz i Haber, 2017, s. 101-102; Dameri, 2017, pp. 2544–2551; Boichuk, 2022, s. 59-73].

W opinii autorki artykułu, aby miasto mogło być uznawane za inteligentne musi realizować działania w siedmiu powyższych obszarach, z których każdy jest tak samo ważny.

Podstawą obszaru pierwszego smart city są ludzie (smart people). W literaturze przedmiotu opisującej ten obszar możemy spotkać się także z takimi określeniami, jak człowiek, mieszkaniec czy obywatel. Niezależnie jednak od nazewnictwa, każde działanie, każda decyzja czy inwestycja władarzy miast musi skupiać się na ludziach i ich potrzebach. Chodzi tu jednak o podejście wspólnotowe i działania, które maksymalnie zaspakajają oczekiwania mieszkańców miasta. Budowa wysokiej jakości kapitału społecznego możliwa jest jednak tylko w warunkach tolerancji, kreatywności i zaangażowania oraz społecznego zróżnicowania [Czupich et al., 2016, s. 223-235].

Poniekąd z pierwszego obszaru wynika drugi, którym jest zarządzanie (smart governance). Transparentność i inkluzyjny charakter miasta, uważane są za kluczowe dla tego obszaru. Efektem takiego podejścia jest to, że mieszkańcy miast są świadomi tego, co się w nim dzieje, i jakie decyzje są w nich podejmowane. Dzięki temu łatwiej przyjmują decyzje władarzy i zmiany, które na początku mogłyby im się wydawać niekorzystne.

Obszarem trzecim smart city jest środowisko (smart environment), Zaliczane są do niego działania związane ze zrównoważonym wykorzystywaniem zasobów oraz działania proekologiczne, takie jak: walka z hałasem miejskim, dbanie o jakość powietrza czy rozwój obszarów zielonych w miastach. Dlatego też celem tego obszaru

jest zwiększanie stopnia wykorzystywania odnawialnych źródeł energii oraz oszczędne gospodarowanie zasobami naturalnymi. W środowisku mieszczą się także działania na rzecz zapewnienia ciągłości kulturowej miast i budowania inteligentnych budynków.

Czwartym obszarem smart city jest komunikacja i mobilność (smart mobility). Aby właściwie on funkcjonował niezbędne jest zrównoważone podejście, łączące nowoczesne technologie z potrzebami mieszkańców miasta [Boichuk, 2021, s. 59-73]. Podstawą jest jednak założenie, że bez technologii nie jest możliwe sprawne zarządzanie organizmem miejskim i bez nich także nie istnieje żaden model smart city. Należy jednak pamiętać, że technologie są wyłącznie środkiem do osiągnięcia celu, a w procesie budowy smart city bez integracji wszystkich jego obszarów zostaną one tylko technologiami.

Z kolei gospodarka (smart economy) to obszar smart city rozumiany, jako ten, który rozwija nowe produkty i usługi, stawia na nowe modele biznesowe, promuje lokalne i globalne działania oraz wymianę wiedzy, także w wymiarze międzynarodowym oraz usług.

Jakość życia (smart living) to obszar smart city, który oznacza zdrowe i bezpieczne życie w mieście posiadającym bogatą ofertę mieszkaniową i kulturową, w którym to zapewniony jest dostęp do infrastruktury ICT.

Siódмым, zaproponowanym przez autorkę artykułu obszarem smart city jest społeczeństwo obywatelskie (smart civil society), nazywane również „klasą kreatywną”¹ lub „nowym mieszczanstwem”.

Zdaniem Florida, autora definicji „klasa kreatywna”, tylko odrębne i obszerne ekosystemy umożliwiają rozwój i wspieranie kreatywności, które następnie kierują ją w stronę innowacji i tworzenia nowych przedsiębiorstw, co w efekcie przyczynia się do rozwoju gospodarczego i wysokiej jakości życia [Florida, 2002]. „Klasa kreatywna” składa się z dwóch elementów. Pierwszy z nich, nazywany super kreatywnym - tworzą naukowcy, inżynierowie, architekci, projektanci, analitycy, wydawcy, pisarze, poeci, aktorzy i artyści. Ich praca, określana mianem pracy kreatywnej najwyższego rzędu wiąże się z tworzeniem nowych form oraz projektów, które mogą mieć szerokie zastosowanie. Mają oni za zadanie nie tylko rozwiązywać problemy, ale przede wszystkim mają ich szukać. Drugi rdzeń „klasy kreatywnej” to profesjonalści, którzy wykonują zawody wymagające zaawansowanej wiedzy. Zaliczają się tutaj osoby pracujące w zawodach prawniczych, usługach finansowych i high-tech, w zarządzaniu biznesem i w służbie zdrowia. Zarówno super kreatorzy, jak i profesjonalści zamieszkują określone miejsca, które Florida określa mianem „creative

¹ Autorem terminy „klasa kreatywna” jest Richard Florida. W opinii autora jest to główna siła napędowa rozwoju ekonomicznego miast postindustrialnych w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej.

centre”. Charakteryzują się one wysokim, ekonomicznym poziomem życia, dużą liczbą innowacji i przedsiębiorstw.

3. Cechy smart city

Proces budowania smart city powinien rozpocząć się od uświadomienia sobie przez władarzy miast, jakie mają być cele ich funkcjonowania. Jak pokazują doświadczenia podstawą inteligentnych miast jest budowanie organizmu przyjaznego ludziom. Smart city powinno być miejscem, w którym jego mieszkańcom równocześnie dobrze się żyje, uczy się, pracuje i odpoczywa. Kluczowe znaczenie odgrywa tutaj słowo „równocześnie”, ponieważ większość miast realizuje jedną, dwie lub trzy z tych funkcji, a to zasadniczy błąd. Podstawą smart city jest także to, aby jego funkcje dostępne były dla ogółu mieszkańców. Wszystkie one powinny być realizowane jednocześnie i na wysokim poziomie.

W oparciu o przeprowadzoną analizę definicji smart city możemy wyróżnić najważniejsze cechy tej koncepcji. Pierwszą z nich jest fakt, że inteligentne miasta nie jest przypisane do konkretnego terytorium, co oznacza, że nie definiuje i nie ogranicza ich żaden obszar. Koncepcja smart city nie jest również zdefiniowana pod względem wielkości miasta. Odwołuje się ona przede wszystkim do miast globalnych, jako miejsc najskuteczniej przyczyniających się do rozwoju inteligentnych rozwiązań. Kolejną cechą inteligentnych miast jest fakt, że nie ma określonej grupy inteligentnych rozwiązań, które przypisane byłyby do tej koncepcji. Zauważalna jest tutaj dowolność, która podyktowana jest specyfiką danego miasta. Są więc ośrodki, które ukierunkowane zostały na np. e-administrację, inne stawiają na inteligentny transport. Różnorodne są także źródła, z których finansowane są inicjatywy służące wspieraniu smart city. Praktyka pokazuje, że są nimi np. środki z Unii Europejskiej, która wspiera rozwój tej koncepcji poprzez inwestycje w projekty badawcze, rozwojowe i pionierskie, zmierzające do połączenia inicjatywy inteligentnego miasta z celami środowiskowymi i gospodarczymi [Alizadeh, 2018, pp. 2-3]. Ostatnią, wyróżniającą smart city cechą jest to, że realizowane w ramach inteligentnych miast projekty są zróżnicowane i nie został określony zakres ich rozmiarów [Łaźniewska, 2019, s. 109]. Przykładem tego mogą być dwa imponujące przedsięwzięcia. Pierwszym z nich jest chiński projekt „Smart Tianjin”, który ma na celu przekształcenie miasta Tianjin (Tiencin) w inteligentne miasto, przede wszystkim w obszarze mobilności, energetyki, budynków, bezpieczeństwa oraz e-Governance. Z kolei drugi, to działania rozpoczęte w 2006 r. przez Emiraty Arabskie polegające na zbudowaniu miasta Masdar określone jako współczesne miasto przyszłości. Zgodnie z założeniami Masdar ma być w pełni ekologicznym obszarem miejskim, w całości zasilanym przez odnawialne źródła energii [Stryjewska, 2022].

Aby właściwie zrozumieć sens inteligentnych miast należałoby także skupić się na cechach, które łączą te różne podejścia. Pierwszą z nich są procesy innowacyjne, które w smart city rozumiane są jako mądre połączenie wdrażania nowych rozwiązań [Łażniewska, 2019, s. 109]. Innowacje te mogą przybierać formy produktowe, organizacyjne, procesowe i marketingowe, opierają się na otwartości, na obywatela oraz ukierunkowane są na budowanie kultury partycypacyjnej [Korenik, 2019]. Jednym z najciekawszych przykładów wdrażania tej cechy może być miasto Amsterdam. W 2009 r. powstała internetowa organizacja partnerska Amsterdam Smart City (ASC), która składała się z 27 publicznych i prywatnych partnerów, takich jak: przedsiębiorstwa, instytucje wiedzy, organizacje społeczeństwa obywatelskiego i samorząd (Amsterdam Smart City, 2009). Wspólnie, poprzez współpracę w określonych obszarach mieli oni realizować projekt inteligentnego miasta Amsterdam, polegający na budowie miejskiego, żywego laboratorium, będącego platformą innowacji [Anthopoulos, 2019].

W związku z tym, że koncepcja smart city korzysta ze wszystkich możliwych rodzajów wiedzy, właśnie wiedza uważana jest za kolejną ważną cechę filozofii inteligentnych miast, kluczową z punktu widzenia rozwoju wszystkich procesów społecznych, gospodarczych i technologicznych. Wiedza jest również ściśle powiązana z instytucjami i ośrodkami akademickimi. W koncepcji smart city oznacza ona jednak nie tylko zbieranie wiedzy i informacji, ale przede wszystkim odkrywanie wiedzy nowej, niezależnie od tego, jaki wymiar ona reprezentuje, i w jakim kierunku ona podąża.

W publikacjach odnoszących się do smart city podkreśla się, że bez wątpienia cechą łączącą te różne podejścia jest także inteligentne zrównoważenie. Dominuje ono przede wszystkim w definicjach, w których środowisko naturalne i zrównoważony rozwój mają kluczowe znaczenie. Przykładem takich ośrodków, które w swoich kluczowych strategiach promują zrównoważony rozwój i ochronę zasobów może być Wiedeń, Vancouver czy Kopenhaga.

Jednym z kluczowych punktów strategii rozwoju inteligentnych miast jest również wymieniana konkurencyjność, uważana za czwartą cechę łączącą koncepcje smart city. Na konkurencyjność miasta znaczący wpływ ma kilka czynników, do których zaliczany jest poziom kapitału ludzkiego, jakość lokalnej infrastruktury, stopień zdolności innowacyjnych oraz ścisła współpraca i aktywne wspieranie przez miasto biznesu. Należy jednak podkreślić, że w koncepcjach smart city konkurencyjność dotyczy przede wszystkim kreatywności, wiedzy i warunków środowiskowych, a nie wiąże się z nagromadzonym bogactwem [Huggins, 2003, pp. 89-96].

Kapitał ludzki to piąta cecha koncepcji smart city. Ma on zdecydowany wpływ na rozwój miast. Jest iną także konsumentem innowacyjnych rozwiązań. W punkcie

tym podkreśla się szczególne znaczenie klasy kreatywnej, generującej pomysły i będącej w największym stopniu autorami innowacyjnych pomysłów dla inteligentnych miast. Podkreśla się, że ważną rolę w rozwoju smart city mają takie zawody, jak: inżynierowie, architekci, artyści, co wynika z tego, że ich działania przyczyniają się do powstawania nowych produktów, usług i innowacyjnych procesów.

4. Smart city – polska perspektywa

Ostatnie lata pokazały, że koncepcja smart city w Polsce dynamicznie rozwija się. Na liście miast, które wiodą prym w zakresie wdrażania rozwiązań inteligentnych miast najczęściej wymieniane są: Warszawa, Wrocław, Gdynia, Gdańsk, Poznań, Rzeszów, Kielce, Kraków oraz Szczecin. Niestety, to w dalszym ciągu za mało, żeby polskie miasta zajmowały czołowe pozycje w międzynarodowych rankingach.

Według Smart City Index Report 2022, jednego z najbardziej prestiżowych rankingów, który ocenia miasta pod względem innowacyjnych usług, zrównoważonego rozwoju miejskiego, miejskiej otwartości, inteligentnej infrastruktury i współpracy partnerskiej, najbardziej inteligentnym miastem świata jest Amsterdam, a tuż za nim znalazły się Barcelona i Berlin. Niestety wśród 31 miast nie wymieniono żadnego miasta z Polski [Smart City Index Report, 2022].

W raporcie IESE Cities in Motion Index 2022 sytuacja wygląda już zdecydowanie korzystniej. W rankingu tym Warszawa oraz Wrocław zajęły kolejno 62. i 100. miejsce na 183 miasta, na całym świecie [IESE Cities in Motion Index, 2022]. W porównaniu z rokiem 2020, kiedy to Warszawa zajmowała 54. pozycję, zaś Wrocław 88 nastąpił jednak wyraźny spadek tych miast [IESE Cities in Motion Index, 2020].

Z kolei w Smart City Index 2021. A toll for action, an instrument for better lives for all citizens, wymienione zostały dwa polskie miasta. Pierwszym z nich jest Warszawa, która zajęła 75. miejsce, zaś drugim Kraków, który uplasował się na 80. pozycji. Ranking ten opiera się na ocenach w skali od A (najwyższa ocena) do D (ocena najniższa), w dwóch głównych kategoriach odnoszących się do istniejącej infrastruktury miast oraz technologii. Każda z tych kategorii oceniana jest w pięciu kluczowych obszarach, którymi są: zdrowie i bezpieczeństwo, mobilność, działania, możliwości i zarządzanie [Smart City Index 2021, 2021].

Wraz ze zmianami gospodarczymi i technologicznymi spowodowanymi globalizacją i procesami integracyjnymi w Europie, także na kontynencie europejskim podjęto się oceny poziomu rozwoju inteligentnych miast. Jednym z najważniejszych raportów w tym zakresie był European Smart Cities 4.0, który jednak nie dotyczył wiodących europejskich metropolii, a miast średniej wielkości (liczba mieszkańców

w przedziale od 300 tys. do 1 miliona) i perspektyw ich rozwoju. I tak wśród polskich miast w rankingu tym za „inteligentne” uznano: Bydgoszcz, Gdańsk, Katowice, Kraków, Łódź, Lublin, Poznań, Szczecin i Wrocław [European Smart Cities 4.0, 2015].

W lutym 2017 r. Polski Komitet Normalizacji opublikował normę PN-ISO 37120:2015-03 Zrównoważony rozwój społeczny – Wskaźniki usług miejskich i jakości życia. Celem tej normy jest udzielenie miastom w Polsce pomocy w ocenie i dalszym ukierunkowaniu ich efektywności w zakresie usług miejskich i jakości życia ich mieszkańców [NORMA PN-ISO]. Jedynym polskim miastem, które otrzymało certyfikat Smart City na zgodność z tą normą jest Lublin [NORMA PN-ISO 37120].

Tab. 2. Pozycje polskich miast w rankingach smart city

Ranking	Rok	Rodzaj rankingu: światowy, europejski, krajowy	Pozycja polskiego miasta
Smart City Index Report	2022	światowy (oceniono 31 miast)	Brak na liście miast z Polski
IESE Cities in Motion Index	2022	światowy (oceniono 187 miast)	Warszwa (62. pozycja); Wrocław (100. pozycja)
Smart City Index 2021. A toll for action, an instrymnt for better lives for all citizens	2021	światowy (oceniono 118 miast)	Warszwa (75. pozycja); Kraków (80. pozycja)
European Smart Cities 4.0	2015	europejski (oceniono 86 miast)	Bydgoszcz, Gdańsk, Katowice, Kraków, Łódź, Lublin, Poznań, Szczecin, Wrocław
Polski Komitet Normaliza- cyjny, ISO PN-ISO 37120:2015-03	2019	krajowy (oceniono 110 miast)	Lublin

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Smart City Index Report, 2022; IESE Cities in Motion Index, 2020; Smart City Index 2021, 2021; European Smart Cities 4.0, 2015; NORMA PN-ISO 37120].

Lista miast w Polsce, które mają ambicje, żeby nazywano je smart city jest długa. Jednym z nich jest Wrocław, miasto które skupia się na poprawie jakości życia swoich mieszkańców, działaniach proekologicznych i proinnowacyjnych, a także tych wspierających mobilność i transport publiczny. W zakresie tym Wrocław posiada systemem inteligentnego oświetlenia oraz narzędzie SmartFlow do zarządzania siecią wodociągów. W mieście funkcjonuje program Explain Everything, który

dedykowany został wrocławskim szkołom, a także programy: Wirtualny Doradca Mieszkańców, Wrocławski System Ładowania Pojazdów Elektrycznych, a także pilotażowy program Inteligentne Parkowanie [Smart city Wrocław, 2023]. Wdrażane są także takie projekty, jak mobilne KTG dla wrocławskich mam, ułatwienia w parkowaniu dla osób z niepełnosprawnościami czy nowy system kolejkowy we wrocławskich urzędach.

Jednym z pierwszych miast w Polsce, które podjęło się realizacji zmian na miarę koncepcji smart city był Białystok. W obszarze tym władze miasta skupiły się na poprawie jakości transportu drogowego, co wiązało się z zakupem ekologicznych autobusów oraz budową nowych dróg. Dodatkowo podjęto się budowy nowoczesnego Zakładu Unieszkodliwiania Odpadów Komunalnych, który nie tylko przetwarza śmieci, ale także zajmuje się produkcją energii elektrycznej i ciepłej na potrzeby miasta i własne.

Innym miastem, które wprowadza zmiany w duchu „smart” są Kielce. Oprócz nowoczesnego monitoringu miejskiego, podjęto liczne aktywności wspierające przedsiębiorczość. Miasto zainwestowało także w dokładny monitoring zużycia energii, a w dalszej perspektywie ma plany związane z gospodarką niskoemisyjną oraz kontrolą i sprawdzaniem odbioru odpadów komunalnych. Jednak za sztandarowy pomysł Kielce w zakresie rozwiązań inteligentnych miast uznaje się Platformę Smart City, której celem jest zapewnienie dostępu do danych, możliwości ich przetwarzania, analizy oraz wizualizacji i udostępniania ich w celu świadczenia e-usług publicznych.

Na liście inteligentnych miast w Polsce znalazł się także Poznań, który położył nacisk na informatyzację przynoszącą korzyści mieszkańcom miasta i jego urzędnikom. Smart City Poznań to projekt, który w centrum swoich działań stawia mieszkańców. Model inteligentnego miasta Poznania charakteryzuje jakość, pragmatyka oraz szeroko pojmowana oszczędność, przede wszystkim czasu i energii. Dlatego też w projekcie Smart City Poznań wyróżniono sześć przenikających się obszarów, dla których określono zakresy działań i założeń zapisanych w Strategii Rozwoju Miasta Poznania 2020+. Obszarami tymi są: Jakość życia, Środowisko, Gospodarka, Społeczeństwo, mobilność i Cyfrowe Miasto [Smart City Poznań, 2023].

Na miano „smart” miasta stara się także zapracować Gdańsk. Celem zasadniczym władz miasta stało się podejmowanie działań, które przyczynią się do tego, że Gdańsk będzie miejscem przyjaznym mieszkańcom i środowisku. Miasto skutecznie wspiera elektromobilność i poprawia usługi publiczne. Dbą także o czystą produkcję energii i usprawnia dialog z mieszkańcami [Lewandowski, 2019].

Podobne ambicje ma Gdynia. Miasto konsekwentnie realizuje działania z obszaru smart city, co wiąże się z wdrażaniem rozwiązań, które mają na celu poprawę

jakości usług miejskich i życia mieszkańców. Przykładem takich działań jest Gdyńskie Centrum Kontakt, które każdego dnia odbiera telefoniczne zapytania mieszkańców chcących załatwić interesujące ich sprawy. Podobne zadanie ma Cyfrowy Urząd, który umożliwi załatwienie 160 urzędowych spraw za pomocą elektronicznych wniosków. Z kolei sprawne zarządzanie miastem możliwe jest m.in. dzięki Systemowi Zarządzania Ruchem Pojazdów Transportu Zbiorowego (TRISTAR), informującemu za pośrednictwem systemu GPS o lokalizacji autobusów i trolejbusów oraz wielkości ich opóźnienia w stosunku do rozkładu jazdy. O bezpieczeństwo mieszkańców Gdyni dba także Gdyńskie Centrum Monitoringu, do dyspozycji którego jest 141 kamer zlokalizowanych na terenie całego miasta [Gdynia – Smart City, 2020].

Smart city chce być także Kraków. W tym celu miasto postawiło na wykorzystanie Inteligentnych Systemów Transportowych. W jego ramach wykorzystywany jest System Nadzoru Ruchu Tramwajowego oraz Obszarowy System Sterowania Ruchem, a wszystko po to, żeby sprawnie zarządzać komunikacją w mieście. Kraków postawił także na zmniejszenie zużycia energii poprzez budowę Inteligentnego Systemu Sterowania Oświetleniem. W Krakowie działa także Wirtualny Urzędnik, czyli bezpłatna aplikacja na urządzenia mobilne, umożliwiająca zdobycie informacji niezbędnych mieszkańcom miasta [Innowacyjne usługi miejskie. Rzeszów – smart city, 2023]. Z kolei w ramach Miejskiego Systemu Informacji Przestrzennej powstało Obserwatorium, które dostarcza najważniejsze informacje o Krakowie i przyjmuje uwagi mieszkańców odnośnie zieleni.

Rzeszów jest miastem, które zapisało swoje inteligentne rozwiązania w Projekcie RESMAN – Bezprzewodowa Miejska Sieć Teleinformatyczna. Jego bazą jest Centrum Danych (Chmura Miejska), będące klastrem wysokowydajnych serwerów z niezależnymi macierzami dyskowymi z replikacją sprzętową zapewniającą środowisko wirtualne dla miejskich usług szkieletowych. W projekcie tym ważne znaczenie odgrywa również klastery Cyber Bezpieczeństwo oraz Bezpieczna Praca Zdalna. Rzeszów, określający się mianem stolicy innowacji, posiada także System Sterowania sygnalizacją świetlną, System Zarządzania Transportem Publicznym oraz Monitoring Miejski. Miasto wprowadziło również System Zarządzania Oświatą, innowacyjne e-usługi oraz UrbanLab, będący modelem współpracy mieszkańców, ekspertów oraz przedstawicieli miasta w ramach laboratorium miejskiego, czyli wirtualnej przestrzeni, w której to mają być wypracowywane, testowane i wdrażane rozwiązania poprawiające jakość życia mieszkańców Rzeszowa zgodnie z duchem smart city.

Bez wątplenia wśród polskich miast najlepsze rozwiązania w zakresie smart city wprowadziła Warszawa. W stolicy realizowanych jest kilkadziesiąt projektów, których celem jest poprawa warunków codziennego funkcjonowania w mieście. Są to

przede wszystkim działania w zakresie infrastruktury, które przyczyniają się do zapewnienia wysokiej jakości realizowanych przez miasto usług, w tym e-usług. Podstawą są tutaj platformy cyfrowe Warszawy, takie jak: platforma komunikacji (Warszawa 19115), platforma e-usług (Moje 19115), platforma otwartych danych (API), a także analityczna platforma BigData [Warszawa – smart city, 2019]. Po stolicy jeżdżą elektryczne autobusy, a miasto ma w planach wymienić tabor komunikacji miejskiej na elektryczny i gazowy, a także zamontować publiczne ładowarki dla kierowców indywidualnych. Wśród kolejnych, przyjętych przez Warszawę rozwiązań „smart” wymienia się sieć wynajmu rowerów Veturilo, Centrum Kreatywności Targowa, uruchomienie Warszawskiego Indeksu Powietrza oraz powstanie Inteligentnej Sieci Ciepłowniczej.

Doświadczenia polskich miast w zakresie wdrażania rozwiązań smart city są różne, ale z pewnością ukierunkowane na rozwój. Oprócz nowoczesnych rozwiązań technologicznych, dużą uwagę skupia się na tym, jak we właściwy sposób budować relacje na linii mieszkańcy a lokalne władze. Czy jednak któreś z polskich miast można już w pełni określić mianem smart city? W opinii autorki artykułu za wcześnie jest jeszcze na takie wskazania, bowiem polskie miasta potrzebują jeszcze wielu lat i licznych inwestycji, aby dorównać do poziomu takich ośrodków, jak Zurych, Oslo, Kopenhaga czy Singapur, uważanych za przykłady smart city. W obszarze tym potrzebne jest m.in. przejrzyste środowisko prawno-administracyjne dla inwestycji związanych z infrastrukturą telekomunikacyjną, co wynika z tego, że podstawą smart city jest zbieranie, przesyłanie i analizowanie danych. Istotne są również nakłady i działania związane z edukacją, zarówno wóldarzy miejskich, jak i samych mieszkańców w zakresie inteligentnych rozwiązań miejskich. Niezbędne są także liczne projekty w zakresie cyfryzacji miast i nowych technologii.

Podsumowanie

Koncepcja smart city to nowatorska idea, która opiera się na zarządzaniu miastem i jego zasobami w sposób nowoczesny, oszczędny, ekologiczny i efektywny. Wszystko to ma na celu podniesienie funkcjonalności miast i usprawnienie ich procesów wewnętrznych, aby w efekcie, w pełni wykorzystać ich potencjał, zadbać o poprawę komfortu życia ich mieszkańców, nie degradując przy tym środowiska naturalnego.

Celem artykułu było przybliżenie zmian, jakie dokonywały się w definiowaniu inteligentnych miast. W związku z tym autorka artykułu wyróżniła trzy kierunki rozwoju koncepcji smart city, w ramach których kształtowała się ta definicja. Ponadto, w wyniku badań własnych, do przyjętych sześciu obszarów smart city autorka

tekstu zaproponowała kolejny, siódmy, dzięki czemu możliwa stała się bardziej holistyczna ocena wymiarów inteligentnych miast. Inteligentne społeczeństwo obywatelskie (smart civil society), bo o nim mowa rozumiane jest jako nowa klasa społeczna. Klasa kreatywna (creative class), bo z takimi określeniami w literaturze przedmiotu także możemy spotkać się, w rozwoju koncepcji inteligentnych miast zaczęła odgrywać fundamentalne znaczenie. Wynika to przede wszystkim z faktu, że jest ona wytwórcą licznych pomysłów, posiada duże zasoby wiedzy i informacji, a także kompetencji w określonych obszarach działalności. Połączenie zaś tych trzech zasobów jest podstawą dla wyłonienia się czwartego obszaru, jakim jest kreatywność, rozumiana jako zdolność do tworzenia nowych form i wartości, pomysłów i idei. Obszar inteligentnego społeczeństwa czy klasy kreatywnej wymaga dalszych badań, przede wszystkim w zakresie jej wpływu na rozwój koncepcji smart city. W procesie tym kluczowe znaczenie odgrywać będą miały takie kwestie jak zaangażowanie obywatelskie, adaptacja nowych idei, otwartość i zasady demokracji.

W artykule przedstawiono także polską perspektywę i doświadczenia wybranych miast w zakresie osiągnięcia założeń smart city. Miało to na celu pokazanie dotychczasowych doświadczeń, ale i działań, które polskie miasta muszą podjąć, aby móc określać siebie mianem smart city. Konieczne jest kontynuowanie analizy w tym zakresie, która w efekcie doprowadziłaby do wypracowania polskiego modelu inteligentnych miast na miarę XXI w.

ORCID iD

Karolina Marchlewska-Patyk: <https://orcid.org/0000-0003-2884-9172>

Literatura

1. Alizadeh T. (2018), *Crowdsourced Smart Cities versus Corporate Smart Cities*, IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science, pp. 2-3, <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/158/1/012046/pdf> [03.02.2023].
2. Anthopoulos L. (2019), *Smart City Emergence. Cases From Around the World*, New York: Elsevier.
3. Arun M. (1999), *Smart cities: The Singapore case*, Cities, Vol. 16, No. 1, p. 16, https://esci-ksp.org/wp/wp-content/uploads/2016/11/pa_Arun_Smart-Cities-The-Singapore-Case_99.pdf [15.12.2022].
4. Azkuna I. (2012), *Smart Cities Study: International study on the situation of ICT, innovation and Knowledge in cities*, The Committee of Digital and Knowledge-based Cities

- of UCLG, pp. 100-130, <https://docplayer.net/11963361-Smart-cities-study-international-study-on-the-situation-of-ict-innovation-and-knowledge-in-cities.html> [28.12.2022].
5. Bachanek K.H. (2019), *Gospodarka współdzielenia w koncepcji smart city*, Problemy transport i logistyki, Nr. 47, s. 7-13.
 6. Baraniewicz S., Haber G. (2017), *Smart cities w świetle analizy komunikatów stron internetowych polskich miast wojewódzkich z roku 2016*, w: Makowski Ł. Szostak (red.), *Chorzowskie Studia Polityczne. Nowoczesna administracja*, Nr 3. Chorzów: Wydawnictwo Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu.
 7. Baron G., Brinkman J. (2015), *Amsterdam smart city: „the idea of the smart city will bring us to a new economy*, <https://www.smart-circle.org/news/amsterdam-smart-city-idea-smart-city-will-bring-us-new-economy/> [02.03.2023].
 8. Bendyk E., Bonikowska M., Rabiej P., Romański W. (2013), *Energia nowego miasta. Przyszłość miast. Miasta przyszłości. Strategie i wyzwania innowacyjne, społeczne i technologiczne*, Raport ThinkTank.
 9. Beretta I. (2018), *The social effects of eco-innovations in Italian smart cities*, *Cities*, Vol. 72, pp. 115–121.
 10. Boichuk N. (2020), *Smart mobility jako podstawowy element koncepcji inteligentnego miasta – studium przypadku wybranych polskich miast*, *Rozprawy i Studia*, T. 1227, s. 59-73, https://www.researchgate.net/publication/348477782_Smart_mobility_jako_podstawowy_element_koncepcji_inteligentnego_miasta_-_studium_przypadku_wybranych_polskich_miast/link/600072ba45851553a041af65/download [04.02.2023].
 11. Caragliu A., Del Bo C., Nijkamp P. (2011), *Smart cities in Europe*, *Journal of Urban Technology*, Vol. 18, No. 2, pp. 65–82.
 12. *Cities in Transition. World ban Urban and Local Government Strategy* (2010), The World Bank Infrastructure Group Urban Development, https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=fbb2770c-1482-784f-d8d2-6f2667845e84&groupId=252038 [22.01.2023].
 13. Coe A., Paquet G., Roy J. (2001), *E-governance and smart communities: a social learning challenge*, *Social Science Computer Review*, No. 19, pp. 80–93.
 14. Cohen B. (2015), *The Top 10 Smartest European Cities*, <https://www.fastcompany.com/3024721/the-10-smartest-cities-in-europe> [30.01.2023].
 15. Czakon W. (2011), *Metodyka systematycznego przeglądu literatury*, *Przegląd Organizacji*, Nr. 3, s. 57-61.
 16. Czupich M., Bezka M.K., Ignasiak-Szulc A. (2016), *Czynniki i bariery wdrożenia koncepcji smart city w Polsce*, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, Nr. 276, s. 223-235.

17. Dameri, R.P. (2013), *Searching for smart city definition: a comprehensive proposal. International*, Journal of Computers & Technology, 2013, Vol. 11, Iss. 5, pp. 2544–2551.
18. Daszkiewicz M. (2015), *Smart marketing w służbie miast*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Nr. 41, s. 263-264, <http://www.wzieu.pl/zn/875/DaszkiewiczMagdalena.pdf> [02.02.2023].
19. *European Smart Cities 4.0*, Vienna University of Technology, TUWIEN (2015), <http://www.smart-cities.eu/?cid=2&ver=4> [14.03.2023].
20. Florida R. (2002), *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community, and Everyday Life*, Basic Books, New York.
21. Florida R. (2005), *Cities and The Creative Class*, Routledge, New York-London.
22. Gądecki J. (2014), *Historia wielkiego wynalazku*, Polityka. Niezbędnik inteligenta „Miasta i ludzie”, Nr. 1000086, s. 8.
23. Gajewski J., Paprocki W., Pieriegud J. (red.), (2016), *Cyfryzacja gospodarki i społeczeństwa – szanse i wyzwania dla sektorów infrastrukturalnych*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową – Gdańska Akademia Bankowa, Gdańsk.
24. *Gdynia – Smart City (2020)*, <https://www.gdynia.pl/gdynia-innowacyjna,7581/gdynia-smart-city,549217> [12.02.2023].
25. Germaine H.R. (2020), *Smart Cities*, The MIT Press, pp. 134-151.
26. Giffinger R., Fertner Ch., Kramer H., Kalasek R., Pichler-Milanović N., Meijers. E. (2007), *Smart Cities: Ranking of European medium-sized cities*, http://www.smart-cities.eu/download/smart_cities_final_report.pdf [12.02.2023].
27. Gotlibowska K. (2018), *Propozycja modelu miasta inteligentnego (Smart city) opartego na zastosowaniu technologii informacyjno-komunikacyjnych w jego rozwoju*, Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna, Nr. 42, s. 67-80.
28. Hall P. (2000), *Creative Cities and Economic Development*, Urban Studies, Vol. 37, No. 4, pp. 639-649.
29. Harrison C., Donnelly I.A. (2011), *A Theory of Smart Cities*, Proceedings of the 55th Annual Meeting of the ISSS. Curran Associates Inc., pp. 521–535, <http://journals.iss.org/index.php/proceedings55th/article/viewFile/1703/572> [21.12.2022].
30. Hollands R.G. (2008), *Will the real smart city please stand up? Intelligent, progressive or entrepreneurial?*, City, Vol. 12, No. 3, pp. 303-320.
31. Huggins R. (2003), *Creating a UK competitiveness index: Regional and Local Benchmarking*, Regional Studies, Vol. 37, No. 1, pp. 89-96.
32. *IBM's Smarter Cities Challenge: Philadelphia Summary Report* (2011), <http://www.smartercitieschallenge.org/applications/philadelphia-united-states-summary-2011.pdf> [02.02.2023].

33. *IESE Cities in Motion Index, IESE Business School, University of Navarra, Navarra* (2020), <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0542-E.pdf> [19.01.2023].
34. *IESE Cities in Motion Index, IESE Business School, University of Navarra* (2022), <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0633-E.pdf> [19.01.2023].
35. *Innowacyjne usługi miejskie. Rzeszów – Smart city* (2020), https://www.miasta.pl/uploads/attachment/file/3409/S_awomir_wider-Rzeszow.pdf [14.03.2023].
36. Komminos N. (2002), *Intelligent Cities: Innovation, Knowledge Systems and Digital Spaces*, Spon Press, London.
37. Korenik A. (2019), *Smart Cities – miasta inteligentne w Europie i Azji*, CeDeWe.pl, Warszawa.
38. Kourtit K., Nijkamp P., Arribas D. (2012), *Smart cities in perspective – a comparative European study by means of self-organizing maps*, *Innovation The European Journal of Social Science Research*, 2012, Vol. 25, No. 2, pp. 229-246.
39. Kulisiewicz T. (2019), *Transformacja miasta w miasta inteligentne – wyzwania dla administracji publicznej*, *Rocznik Kolegium Analiz Ekonomicznych*, Nr. 56, s. 133-147, <http://bazekon.icm.edu.pl/bazekon/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171585150> [28.02.2023].
40. Łażniewska E. (2019), *Istota koncepcji smart city. Aktywność miasta Poznania na drodze do smart city*, *Rozwój regionalny i polityka regionalna*, Nr 48, s. 109, <https://pressto.amu.edu.pl/index.php/rpr/article/view/24227/22567> [03.02.2023].
41. Lewandowski A. (2019), *Przykłady Smart Cities. Jakie są inteligentne miasta w Polsce?*, https://almine.pl/smart_city_przyklady_polska/ [19.01.2023].
42. Masik G, Studzińska D. (2018), *Ewolucja koncepcji i badania miasta inteligentnego*, *Przegląd Geograficzny*, Nr. 90, s. 557-577, https://rcin.org.pl/Content/68040/PDF/WA51_87997_r2018-t90-z4_Przeg-Geogr-Masik.pdf [13.02.2023].
43. *Miasta przyszłości. Wyzwania, wizje, perspektywy* (2011), Unia Europejska – Polityka regionalna, Dyrekcja Generalna ds. Polityki Regionalnej, Dział Rozwoju Obszarów Miejskich i Spójności Terytorialnej, Bruksela, https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/studies/pdf/citiesoftomorrow/citiesoftomorrow_final_pl.pdf [05.02.2023].
44. Mohanty S.P., Choppali U., Kougiianos E. (2016), *Everything you wanted to know about smart cities: The internet of things is the backbone*, *IEEE Consumer Electronics Magazine*, Vol. 5, No. 3, pp. 60–70.
45. Nam T., Pardo T.A. (2016), *Conceptualizing Smart City with Dimensions of Technology, People and Institutions*, https://www.researchgate.net/publication/221585167_Conceptualizing_smart_city_with_dimensions_of_technology_people_and_institutions [31.01.2023].

46. Neirotti P., De Marco A., Cagliano A.C., Mangano G., *Scorrano F. (2014), Current trends in Smart City initiatives: Some stylised facts*, Cities, Vol. 38, pp. 25–36.
47. *NORMA PN-ISO 37120*, <https://www.pkn.pl/norma-pn-iso-37120> [05.02.2023].
48. Nowodziński P. (2021), *Smart Cities Challenges and Opportunities*, <https://mitefcee.org/smart-cities-challenges-and-opportunities/> [13.02.2023].
49. *Revision of World Urbanization Prospects (2018)*, <https://www.un.org/en/academic-impact/united-nations-projects-increase-worlds-urban-population> [22.01.2023].
50. Rosati U., Conti S. (2016), *What is a smart city project? An urban model or a corporate business plan?*, Procedia - Social and Behavioral Sciences, No. 223, pp. 968–973, https://www.researchgate.net/publication/305422831_What_is_a_Smart_City_Project_An_Urban_Model_or_A_Corporate_Business_Plan/link/57a1ea708aeef8f311d8b75/download [21.12.2022].
51. Ryba M. (2017), *What is a 'smart city' concept and how we should cal lit in Polish*, https://www.dbc.wroc.pl/Content/36867/Ryba_Czym_Jest_Koncepcja_Smart_City_2017.pdf [20.12.2022].
52. *Smart City Index 2021 (2021)*. <https://imd.cld.bz/Smart-City-Index-2021> [12.02.2023].
53. *Smart City Index Report (2022)*, <https://smartcitiesindex.org/smartcitiesindexreport2022> [21.12.2022].
54. *Smart City Poznań (2023)*, <https://www.poznan.pl/smartcity/> [12.02.2023].
55. *Smart City Wrocław (2023)*, <https://www.wroclaw.pl/smartcity/idea-smart-city> [12.03.2023].
56. Stawasz D. (2015), *Koncepcja smart city a innowacyjne podejście do zarządzania sprawami publicznymi w mieście*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Usług, Nr. 891. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 237-253, https://www.dbc.wroc.pl/Content/29764/Szczech-Pietkiewicz_Smart_City_Proba_Definicji_i_Pomiaru_2015.pdf [12.02.2023].
57. Szech-Pietkiewicz E. (2015), *Smart city – próba definicji i pomiaru*, w: Bról R. Raszowski A., Sztando A. (red.), *Prace naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Gospodarka lokalna w teorii i praktyce*, Nr 391, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław, s. 71-82, https://www.dbc.wroc.pl/Content/29764/Szczech-Pietkiewicz_Smart_City_Proba_Definicji_i_Pomiaru_2015.pdf [12.02.2023].
58. Szpilko D. (2020). *Foresight as a Tool for the Planning and Implementation of Visions for Smart City Development*, Energies, 13, pp. 1–24. doi:10.3390/en13071782
59. Szpilko D., Glińska E., Szydło J. (2020a), *STEPPVL and Structural Analysis as a Tools Supporting Identification of the Driving Forces of City Development*, European Research Studies Journal, Volume XXIII, Issue 3, 340-363.

60. Szpilko D., Szydło J., Winkowska J. (2020b), *Social Participation of City In-habitants Versus Their Future Orientation. Evidence From Poland*, WSEAS Transactions on Business and Economics, Vol. 17, s. 692-702.
61. Traz-Ryan B., Velosa A., Jacobs A. (2011), *Hype Cycle for Smart City Technologies and Solutions 2011*, <https://www.gartner.com/en/documents/1754915> [13.02.2023].
62. *Warszawa – smart city* (2019) <https://um.warszawa.pl/-/warszawa-smart-city> [14.03.2023].
63. Washburn D., Sindhu U. (2012), *Helping CIOs Understand “Smart City” Initiatives Defining the Smart City, Its Drivers, and the role Of the CIO*, https://s3-us-west-2.amazonaws.com/itworldcanada/archive/Themes/Hubs/Brainstorm/forrester_help_cios_smart_city.pdf [07.02.2023].
64. Winkowska J., Szpilko D., Pejić S. (2019). *Smart city concept in the light of the literature review*, *Engineering Management in Production and Services*, 11, pp. 70-86.
65. Winters J.V. (2011), *Why are smart cities growing? Who moves and who stays*, *Journal of Regional science*, Vol. 51, No. 2, pp. 253-270, <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/14679787/2011/51/2> [24.02.2023].
66. Wiśniewski M. (2013), *Smart cities – definicje i pomiar (przegląd koncepcji)*, w: P. La-skowski (red), *Samorząd terytorialny a polityka lokalna*. Tom 24, Wydawnictwo Wał-brzyskiej Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości w Wałbrzychu, Wałbrzych, s. 189-200.

Evolution of the smart city concept as a determinant of the development of modern cities – a Polish perspective

Abstract

The smart city concept is currently one of the leading ideas in the area of governance, especially in highly developed economies. It is also an increasingly popular topic among Polish cities. However, smart city is not only a theoretical concept, but first of all a set of solutions contributing to the development of modern cities. Thus, the purpose of the article is to introduce the evolution of the smart city concept by pointing out its definitions, common areas and characteristics of occurrence. As a result of this activity, three, distinct directions of development of the smart city concept were identified, which the author of the article described as technological-informational, socio-economic and organizational. The transformation of the concept has made it clear that it should be based on the coexistence and cooperation of human units, as well as on evolving and constantly adapting to the needs of

its inhabitants. This, in turn, became the starting point for analyzing the dimensions of smart cities. The author of the article, as a result of her own research, another seventh dimension of the smart city was proposed, which is smart civil society understood as a new social class. According to the author of the article, in the 21st century, for a city to be considered smart it must implement activities in seven areas, each of which is equally important. The purpose of the article is also to present the Polish perspective and experience in achieving the goals of the smart city concept. For this purpose, the positions of Polish cities in rankings of the world's smartest cities are indicated, and ways of implementing smart solutions in Polish cities that pretend to be "smart" are presented. And although the experience of cities in Poland varies, it can certainly be said that they are oriented towards development. In addition to modern technological solutions, a lot of attention is focused on how to build relations with residents in the right way, and this is currently considered the starting point in the process of building smart cities.

Key words

smart city, intelligent city, concept

MISCELLANEA

Skuteczność wybranych form aktywnego przeciwdziałania bezrobociu na przykładzie powiatu chełmskiego w latach 2016-2021

Katarzyna Woźniak

Akademia Zamojska, Instytut Społeczno – Ekonomiczny, Zakład Finansów i Rachunkowości
e-mail: katarzyna.wozniak@akademiazamojska.edu.pl

Katarzyna Szmidt

Akademia Zamojska, Instytut Społeczno – Ekonomiczny, Zakład Finansów i Rachunkowości
e-mail: katarzyna.szmidt@akademiazamojska.edu.pl

Streszczenie

Jednym z niezwykle ważnych obszarów działania państwa jest zwalczanie negatywnych skutków bezrobocia. Do realizacji powyższego zadania wykorzystywane są instrumenty rynku pracy, wśród których wyróżnić można narzędzia aktywne oraz pasywne. Celem publikacji była ocena skuteczności stosowania aktywnych form walki z bezrobociem podejmowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy województwa Lubelskiego, ze szczególnym uwzględnieniem powiatu chełmskiego. Skuteczność form aktywnej polityki na rynku pracy oceniono na podstawie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej oraz kosztu ponownego zatrudnienia. Efektywność zatrudnieniowa w Polsce, w 2020 roku, wynosiła 85,35% i odnotowano wzrost wskaźnika w porównaniu do 2016 roku. Odwrotna tendencja występowała w województwie lubelskim. W 2020 roku wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wyniósł 78,82% i nastąpiło jego pogorszenie w porównaniu do 2016 roku. Najwięcej bezrobotnych biorących udział w programach PUP w Chełmie i znajdujących zatrudnienie po tych programach odnotowano wśród uczestników robót publicznych. Biorąc pod uwagę efektywność zatrudnieniową poszczególnych form aktywizacji zawodowej zaobserwowano jej poprawę w połowie stosowanych instrumentów. Pod względem kosztu ponownego zatrudnienia Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie w latach 2016-2020 zarejestrował pogorszenie efektywności o 9%. Podobną tendencję zaobserwowano w Polsce oraz w województwie lubelskim.

Słowa kluczowe

bezrobocie, instrumenty rynku pracy, aktywna polityka rynku pracy

Wstęp

Globalizacja gospodarki i społeczeństwa, czy rozwój informatyzacji powoduje zmniejszenie zapotrzebowania na pracę, a wzrost gospodarczy odbywa się bez zwiększenia zatrudnienia [Kosmicki i Malinowska, 2015, s. 23]. Popyt na pracę niższy od jej podaży w bezpośredni sposób prowadzi do powstania bezrobocia [Kierenko i Duda, 2018, s. 13].

W Polsce problem ten stał się istotny na początku lat 90. XX wieku. Bezrobocie jest uważane za skutek uboczny przemian gospodarczych i odejścia od systemu nakazowo-rozdzielczego, gdzie większość obywateli miała zatrudnienie, chociaż do wykonania danej pracy niezbędna była znacznie mniejsza liczba pracowników [Kierenko i Sarzyńska, 2010, s. 11].

Problem bezrobocia, zatrudnienia oraz pracy zalicza się do istotnych kwestii społecznych i ekonomicznych. Trudna sytuacja bezrobotnych i ich rodzin często powoduje pogorszenie relacji rodzinnych oraz rozwija zachowania patologiczne [Czapski, 2021, s. 86]. Bezrobocie prowadzi do obniżenia dochodu rodziny, z tego powodu w pierwszej kolejności ograniczone środki wydawane są na podstawowe dobra. Takie rodziny zmuszone są do rezygnacji z rozrywek, kultury, co jednocześnie prowadzi do wycofania się z życia społecznego. Ograniczane są również wydatki na szkolnictwo, zwłaszcza wyższe. Bezrobocie dotyka nie tylko osobę bezrobotną, ale także i jej rodzinę [Woźniak, 2015, s. 272-273]. Brak zatrudnienia staje się dla dzieci tych osób normą i przejmują one wartości rodziców w stosunku do pracy. Nie mają możliwości zdobycia dobrego wykształcenia i są niechętnie do szukania pracy. Takie zjawisko nosi nazwę dziedziczenia bezrobocia w rodzinie i jest ono poważną, długofalową konsekwencją bezrobocia [Czapski, 2021, s. 89-90].

Samorządy powiatowe we współpracy z powiatowymi urzędami pracy (PUP) będących częścią powiatowej administracji zespolonej, wykonują zadania dotyczące obsługi bezrobotnych, obsługi pracodawców szukających pracowników, analizy rynku pracy oraz innych działań z nimi związanych [Bąk i in., 2018, s. 17].

Celem publikacji była ocena skuteczności stosowania aktywnych form walki z bezrobociem przez Powiatowe Urzędy Pracy woj. lubelskiego ze szczególnym uwzględnieniem powiatu chełmskiego. Skuteczność została oceniona poprzez obliczenie efektywności zatrudnieniowej oraz wysokości kosztów związanych z ponownym zatrudnieniem osób bezrobotnych.

1. Przegląd literatury

Polityka rynku pracy obejmuje działania władz publicznych wpływające na ten rynek. Jej odbiorcami są przede wszystkim osoby bierne zawodowo, osoby bezrobotne lub zagrożone bezrobociem. Do celów polityki rynku pracy zalicza się ograniczenie bezrobocia, minimalizację niedopasowań strukturalnych na rynku pracy, podnoszenie poziomu wydajności siły roboczej oraz zapewnienie bezpieczeństwa finansowego bezrobotnym. Najczęściej stosowany jest podział na politykę aktywną i pasywną [Frączek i Wołek (red.) 2021, s. 135-136]. Aktywną i pasywną politykę można teoretycznie powiązać z bliźniaczymi elementami, jakimi są odpowiednio: zależność od pracy, niepewność na rynku pracy i niepewność dochodów. Interwencje aktywne mają na celu obniżenie bariery utrudniającej ponowne zatrudnienie i tym samym zmniejszenie postrzeganych trudności w znalezieniu kolejnej pracy. Pasywna polityka rynku pracy zapewnia obietnicę utrzymania dochodu w okresie bezrobocia, co osłabia związek między dochodem a zatrudnieniem [Carr i Chung, 2014, s. 7; Szydło i Widelska, 2017].

Głównym celem aktywnej polityki rynku pracy jest zwiększenie możliwości zatrudnienia dla osób poszukujących pracy oraz poprawa dopasowania między ofertami pracy, a osobami poszukującymi zatrudnienia. W ten sposób aktywna polityka rynku pracy może przyczynić się do wzrostu zatrudnienia i PKB oraz zmniejszenia bezrobocia i uzależnienia od zasiłków [European Semester...]. Tej polityce przypisuje się największą skuteczność. Realizowana jest za pomocą mikro i makroekonomicznych instrumentów oddziaływania [Skiba i Placzyńska, 2018, s. 380]. Do narzędzi mikroekonomicznych należy [Marciniak, 2013, s. 241]:

1. przekwalifikowanie i szkolenia osób bezrobotnych, dzięki którym mogą one rozwijać swoje umiejętności i podtrzymać aktywność zawodową,
2. pożyczki dla zakładów pracy na utworzenie nowych miejsc pracy oraz dla bezrobotnych na założenie własnej działalności,
3. finansowanie pracy osób wchodzących na rynek pracy (np. staże),
4. prace publiczne na rzecz rozwoju jednostek samorządu terytorialnego, dzięki którym możliwe jest podtrzymanie aktywności zawodowej,
5. prace interwencyjne jako zatrudnienie pozwalające na utworzenie stanowisk pracy przy niskich nakładach finansowych,
6. programy dla osób chronicznie bezrobotnych,
7. pośrednictwo pracy.

Polityka makroekonomiczna dotyczy oddziaływania państwa na wymiar globalnego popytu za pomocą instrumentów pieniężnych (podaży pieniądza i stopy procentowej) oraz instrumentów fiskalnych (podatki i wydatki budżetowe). Ma ona na

celu przeciwdziałanie bezrobociu dostrzegalnym przy nierównowadze na rynku pracy [Staszewska, 2012, s. 129].

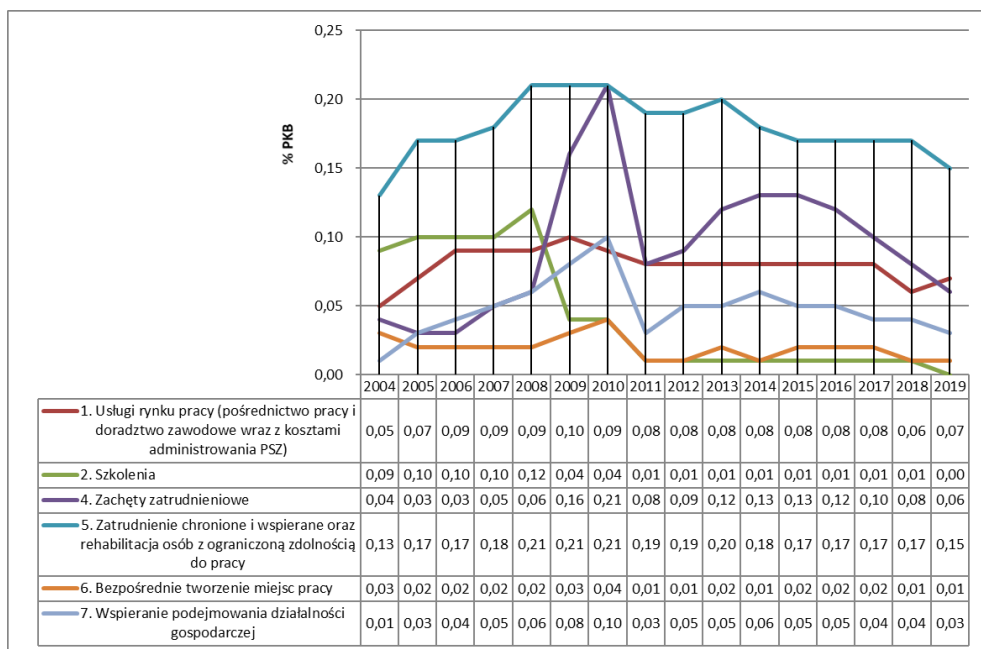
Rynek pracy jest niedoskonały, dlatego też aktywna polityka rynku pracy ma na celu ograniczenie przyczyn i skutków z tego wynikających. Do tych niedoskonałości należą efekty zewnętrzne, dobra publiczne, niedoskonała konkurencja (szczególnie w przypadku monopolizacji), braki informacyjne, niestabilność gospodarcza oraz stroniczy podział dochodów. Instrumenty wspierające interwencje w zakresie niedoskonałości rynku pracy (np. brak dokładnej informacji o zatrudnieniu) to pośrednictwo pracy oraz doradztwo zawodowe. Przyczyniają się one do zwiększenia efektywności dopasowań na rynku [Nagel, 2016, s. 92-93, 98]. Komisja Europejska promuje koncepcję flexicurity w Europie, będącą częścią strategii Europa 2020, która ma na celu popularyzację elastyczności pracy połączonej z bezpieczeństwem zatrudnienia oraz wdrożenie aktywnej polityki rynku pracy w dążeniu do pełnego zatrudnienia, poprawie jakości i wydajności pracy [Bánociová i Martinková, 2017, s. 5].

Polityka pasywna wspiera pracowników, którzy już stracili pracę, zazwyczaj w formie rekompensaty dla bezrobotnych (zasiłki dla bezrobotnych, odszkodowania z tytułu zwolnień i upadłości) lub programów wcześniejszego przechodzenia na emeryturę [Carr i Chung, 2014, s. 7].

Kategorie stosowane przez Eurostat do klasyfikacji pomocy w zatrudnieniu obejmują usługi rynku pracy i środki rynku pracy. Usługi rynku pracy (kategoria 1) odnoszą się do wydatków na wszystkie usługi świadczone przez publiczne służby zatrudnienia, a także inne usługi finansowane ze środków publicznych. Środki rynku pracy odnoszą się do interwencji mających na celu aktywizację bezrobotnych, których główna działalność jest inna niż związana z poszukiwaniem pracy. Interwencje te obejmują zachęty do zatrudnienia (kategoria 4), które odnoszą się do subsydiów ułatwiających rekrutację osób bezrobotnych i innych grup docelowych oraz interwencji, takich jak rotacja i dzielenie stanowisk; zatrudnienie chronione i wspierane oraz rehabilitacja (kategoria 5), które obejmują działania mające na celu integrację osób o ograniczonej zdolności do pracy; oraz zachęty do rozpoczynania działalności gospodarczej (kategoria 7), które obejmują działania zachęcające do przedsiębiorczości. Działania szkoleniowe (kategoria 2) obejmują szkolenia instytucjonalne, szkolenia w miejscu pracy oraz specjalne wsparcie dla praktyk zawodowych. Te formy szkoleń związanych z pracą mają na celu zwiększenie szans na zatrudnienie grup docelowych. Bezpośrednie tworzenie miejsc pracy (kategoria 6), obejmuje środki na działania związane z tworzeniem dodatkowych miejsc pracy w stosunku do normalnego popytu rynkowego w celu znalezienia zatrudnienia dla grup docelowych w trudnej sytuacji [Bengtsson i in., 2017, s. 370-371].

Zgodnie z klasyfikacją Eurostatu, wsparcie pasywnej polityki rynku pracy obejmuje utrzymanie i wsparcie dochodu poza pracą (kategoria 8), głównie zasiłki dla bezrobotnych, ale także odszkodowania z tytułu zwolnień i upadłości. Obejmuje ono również pełne lub częściowe wcześniejsze emerytury (kategoria 9) [Bengtsson i in., 2017, s. 369].

W Polsce w latach 2004-2019 najwięcej środków było przekazywanych na kategorię 5, czyli zatrudnienie chronione i wspieranie oraz rehabilitację osób z ograniczoną zdolnością do pracy. Maksymalnie wsparcie to wyniosło 0,21% PKB w latach 2008-2010, a najmniej w 2004 r., 0,13% PKB (rys. 1).

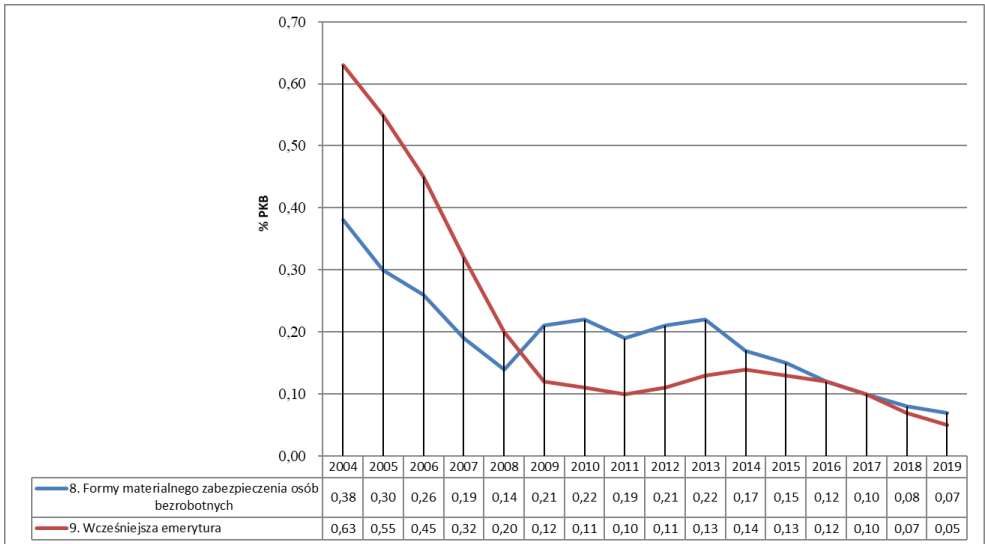


Rys. 1. Wydatki publiczne na aktywne działania polityki rynku pracy w latach 2004-2019 w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie [www.stats.oecd.org. 10.04.2022 r.].

W ramach działań pasywnych, w latach 2004-2008, środki przekazywane były głównie na kategorię 9 - wcześniejsze emerytury. W 2004 roku przekazano na nie 0,63% PKB i była to maksymalna wartość finansowania na pojedynczą kategorię. W 2019 roku wartość ta zmalała w porównaniu do 2004 roku o 0,58 punktu procentowego do 0,07% PKB i był to jednocześnie najniższy poziom udziału wsparcia na wcześniejsze emerytury w PKB, w latach 2004-2019. Średnio, w analizowanym

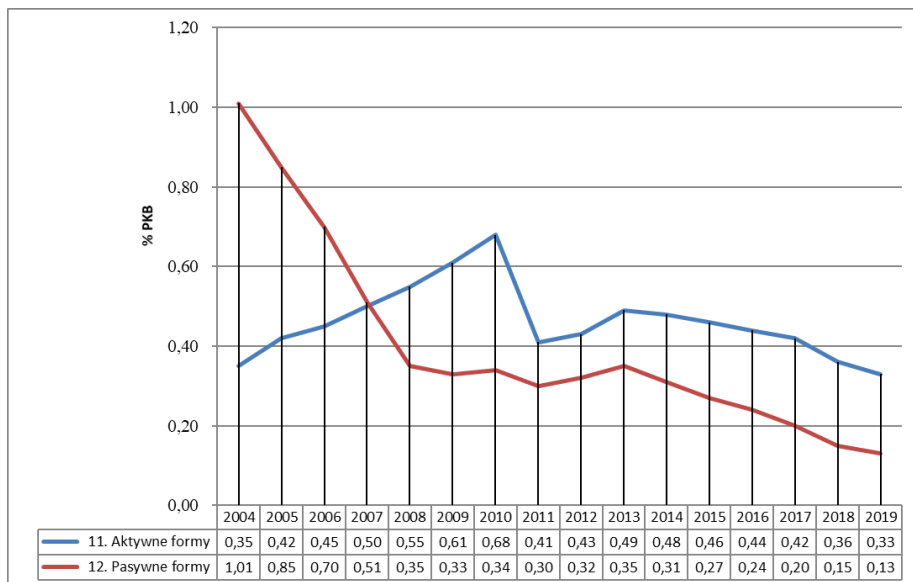
okresie, na kategorię 9 przeznaczane było 0,19% PKB. Na formy materialnego zabezpieczenia osób bezrobotnych w 2004 roku przeznaczono 0,38% PKB i była to największa wartość do 2019 roku. Minimalną wartość odnotowano w 2019 roku i wynosiła 0,07% PKB. W 2019 roku w porównaniu do 2004 roku odnotowano spadek wartości wskaźnika o 0,31 punktu procentowego (rys. 2).



Rys. 2. Wydatki publiczne na pasywne działania polityki rynku pracy w latach 2004-2019 w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie [www.stats.oecd.org. 10.04.2022 r.].

Od 2004 roku do 2007 roku w Polsce przeważały wydatki na pasywną politykę przeciwdziałania bezrobociu. Maksymalną wielkość zaobserwowano w 2004 roku i wynosiła 1,01% PKB. W 2007 roku suma środków przekazywanych na aktywną i pasywną politykę rynku pracy zrównała się w punkcie 0,5% PKB i od tego roku więcej środków było przekazywanych na aktywne działania mające na celu aktywizację osób bezrobotnych. W 2019 roku udział wydatków na działania przyczyniające się do aktywizacji osób bezrobotnych w PKB wynosił 0,33% i był wyższy o 0,2 p.p. od udziału wydatków związanych z łagodzeniem skutków bezrobocia. Średnio w okresie 2004-2019 na aktywne formy przekazywano 0,46% PKB, a na działania pasywne 0,40% PKB (rys. 3).



Rys. 3. Suma środków przekazywanych na działania polityki rynku pracy w latach 2004-2019 w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie [www.stats.oecd.org. 10.04.2022 r.].

2. Metody badań

Skuteczność form aktywnej polityki na rynku pracy oceniono na podstawie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej oraz kosztu ponownego zatrudnienia. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej określa ile osób bezrobotnych, które uczestniczyły w programach aktywizacyjnych znalazło zatrudnienie do trzech miesięcy po ich ukończeniu. Koszt ponownego zatrudnienia wyraża ile środków należało wydać, aby jeden bezrobotny znalazł zatrudnienie po uczestnictwie w programach PUP [Zieliński i Sroka, 2006, s. 142-143].

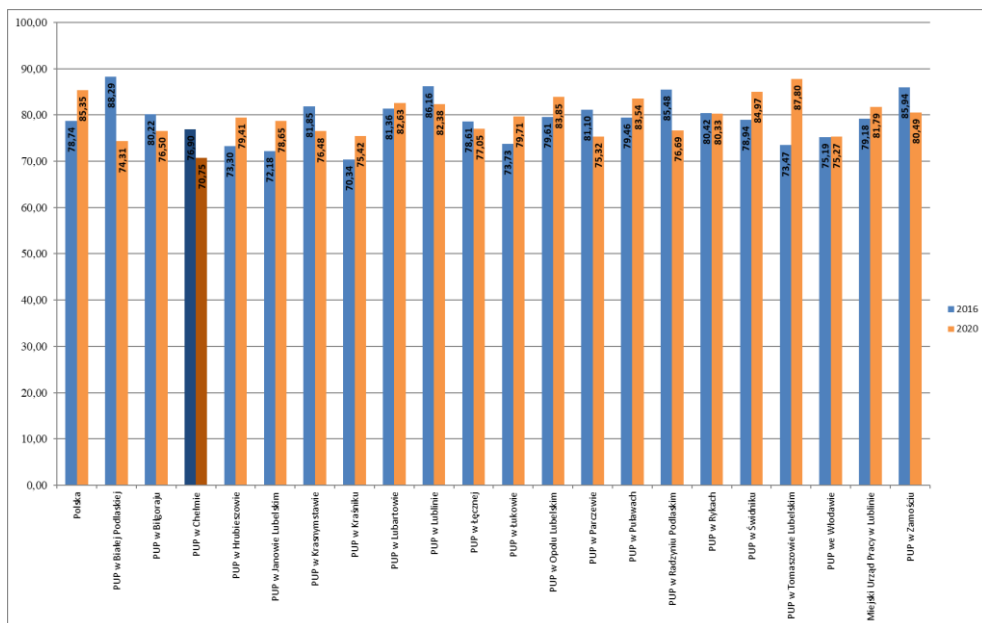
Analizę przeprowadzono w latach 2016 - 2021 na podstawie danych pochodzących z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz uzyskanych z Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie.

3. Wyniki badań

W roku 2020 w Polsce liczba osób bezrobotnych, które znalazły zatrudnienie po udziale w aktywnych instrumentach rynku pracy wynosiła 85,35%, w porównaniu

do roku 2016 odnotowano poprawę efektywności zatrudnieniowej wynoszącą 6,6 p.p. W województwie lubelskim, w 2020 roku wskaźnik ten był niższy o 6,53 p.p. w porównaniu do Polski i w porównaniu do 2016 odnotowano nieznaczne pogorszenie, o 0,86 p.p., efektywności działań podejmowanych w ramach aktywnych instrumentów polityki rynku pracy w porównaniu do roku 2016 (rys. 4).

Z analizy efektywności zatrudnieniowej działań podejmowanych przez urzędy pracy funkcjonujące w województwie lubelskim w latach 2016-2020, wynika iż w 11 z nich odnotowano wzrost wartości tego wskaźnika. Największy wzrost efektywności zatrudnieniowej odnotowano w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tomaszowie Lubelskim (14,33 p.p.). W 10 urzędach pracy odnotowano spadek efektywności zatrudnieniowej. Największe jej pogorszenie nastąpiło w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białej Podlaskiej (13,98 p.p.). Analogiczną sytuację odnotowano w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chełmie. W latach 2016-2020 wartość wskaźnika uległa pogorszeniu z 76,90% w 2016 roku do poziomu 70,75% w 2020 roku. Biorąc pod uwagę wskaźnik efektywności zatrudnieniowej PUP w Chełmie znajdował się na 15 miejscu w 2016 roku, natomiast w roku 2020 spadł na ostatnie miejsce (rys. 4).



Rys. 4. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej w urzędach pracy w województwie lubelskim w procentach

Źródło: opracowanie własne na podstawie [www.gov.pl/web/rodzina/efektywnosc-form-promocji-zatrudnienia 26.04.2022].

W latach 2016-2021 najefektywniejszym narzędziem aktywizacji bezrobotnych było zatrudnienie do robót publicznych, średnio wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wyniósł 98,74%. W 2020 roku wszyscy bezrobotni uczestniczący w robotach publicznych po ich zakończeniu znaleźli zatrudnienie. W 2021 roku odnotowano niewielkie pogorszenie efektywności tej formy aktywizacji w porównaniu do 2016 roku (o 1,09 p.p.). W analizowanym okresie najmniej efektywne były szkolenia dla bezrobotnych, efektywność zatrudnieniowa wynosiła średnio 47,3%. W latach 2016-2021 wielkość tego wskaźnika uległa pogorszeniu z 65,03% w 2016 roku do 35,81% w 2021 roku, tj. o 29,21 p.p. (tab. 1).

Tab. 1. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej w PUP w Chełmie z podziałem na poszczególne formy aktywizacji zawodowej w latach 2016-2020

Wyszczególnienie	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Staże	75,58%	76,56%	82,65%	82,33%	78,30%	75,16%
Szkolenia	65,03%	57,08%	52,87%	43,37%	29,64%	35,81%
Prace interwencyjne	82,64%	85,71%	88,97%	99,03%	97,60%	98,08%
Roboty publiczne	98,24%	99,01%	98,74%	99,41%	100,00%	97,14%
Dofinansowanie do podejmowania działalności gospodarczej	86,30%	84,77%	90,91%	90,70%	96,49%	95,00%
Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	83,78%	88,57%	89,04%	92,75%	89,47%	89,39%

Źródło: opracowanie własne na podstawie niepublikowanych danych Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie.

Największą poprawę skuteczności działań podejmowanych w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych odnotowano w ramach prac interwencyjnych. W analizowanym okresie średnio 92,01% bezrobotnych znajdowało zatrudnienie po uczestnictwie w tym programie. W 2016 roku wartość efektywności zatrudnieniowej wynosiła 82,64%, a w 2021 roku 98,08%, co oznacza, że skuteczność prac interwencyjnych wzrosła o 15,43 p.p. (tab. 1).

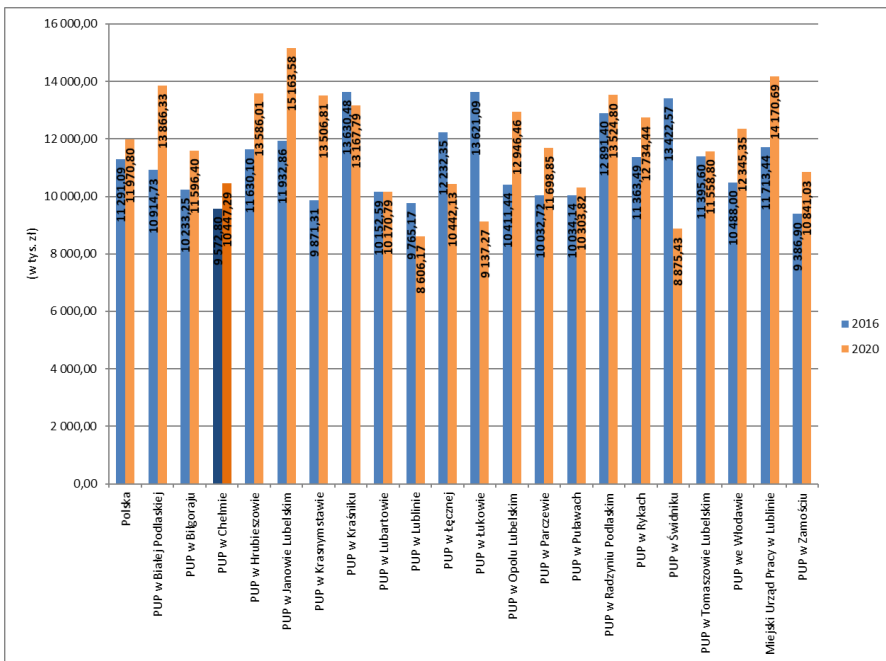
W latach 2016-2021 odsetek bezrobotnych uczestniczących w aktywnych programach rynku pracy zwiększył się z 27% w 2016 roku do 36% w 2021 roku, czyli o 25% (tab. 2).

Tab. 2. Beneficjenci aktywnych instrumentów rynku pracy

Wyszczególnienie	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Liczba uczestników aktywnych programów	2113	2093	1959	1705	1590	1961
Procent bezrobotnych uczestniczących w aktywnych programach	27,00%	29,00%	29,00%	28,00%	24,00%	36,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie niepublikowanych danych Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie.

Znacznym zróżnicowaniem charakteryzowała się efektywność kosztowa wyrażona stosunkiem kwoty wydatków FP (Fundusz Pracy) poniesionych przez samorządy powiatowe na finansowanie podstawowych form aktywizacji zawodowej do liczby osób, które w trakcie lub po zakończeniu udziału w podstawowych formach aktywizacji zawodowej zostały wykazane jako zatrudnione (przez co najmniej 30 dni w czasie trzech miesięcy, od dnia zakończenia udziału w określonej formie aktywizacji) (Ustawa o promocji zatrudnienia 2004 r.) (rys. 5).



Rys. 5. Efektywność kosztowa w urzędach pracy w województwie lubelskim

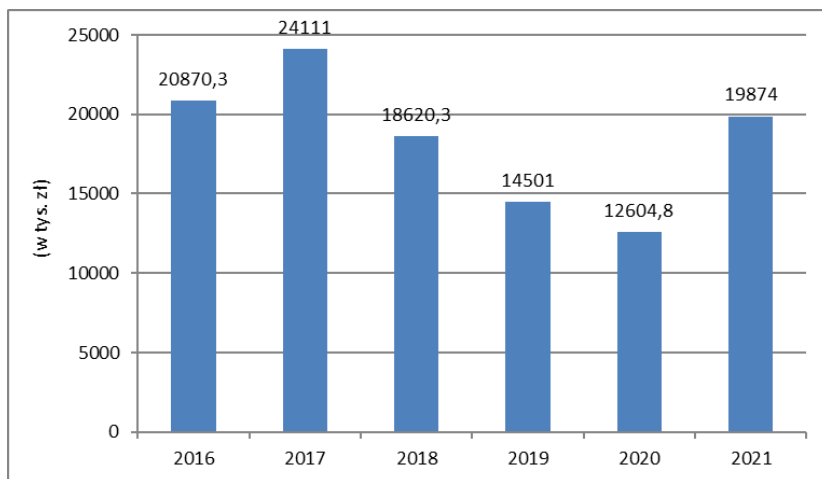
Źródło: opracowanie własne na podstawie [www.gov.pl/web/rodzina/efektywnosc-form-promocji-zatrudnienia 26.04.2022].

W 2020 roku, w Polsce koszt ponownego zatrudnienia osoby bezrobotnej wyniósł 11 970,80 tys. zł, w porównaniu do 2016 roku odnotowano wzrost tej kwoty o 679,71 tys. zł, co oznacza pogorszenie efektywności kosztowej. Analogiczną sytuację zaobserwowano w województwie lubelskim, gdzie pogorszenie efektywności kosztowej wyniosło 756,84 tys. zł (rys. 5).

Analizując koszt ponownego zatrudnienia w urzędach pracy działających w województwie lubelskim w latach 2016-2020, w 5 z nich odnotowano poprawę wartości tego wskaźnika. Największą poprawę efektywności kosztowej odnotowano w Powiatowym Urzędzie Pracy w Świdniku (4547,14 tys. zł). W 16 urzędach pracy odnotowano pogorszenie wskaźnika kosztu ponownego zatrudnienia, największe zarejestrowano w Powiatowym Urzędzie Pracy w Krasnymstawie (3 635,50 tys. zł).

Analogiczną sytuację odnotowano w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chełmie. W analizowanym okresie wartość efektywności kosztowej wzrosła z 9572,80 tys. zł w 2016 roku do 10 447,29 tys. zł w 2020 roku. Biorąc pod uwagę wielkość kosztu ponownego zatrudnienia PUP w Chełmie w 2016 roku zajął 2 miejsce, a w 2020 roku spadł na miejsce 7 wśród PUP działających w woj. lubelskim (rys. 5).

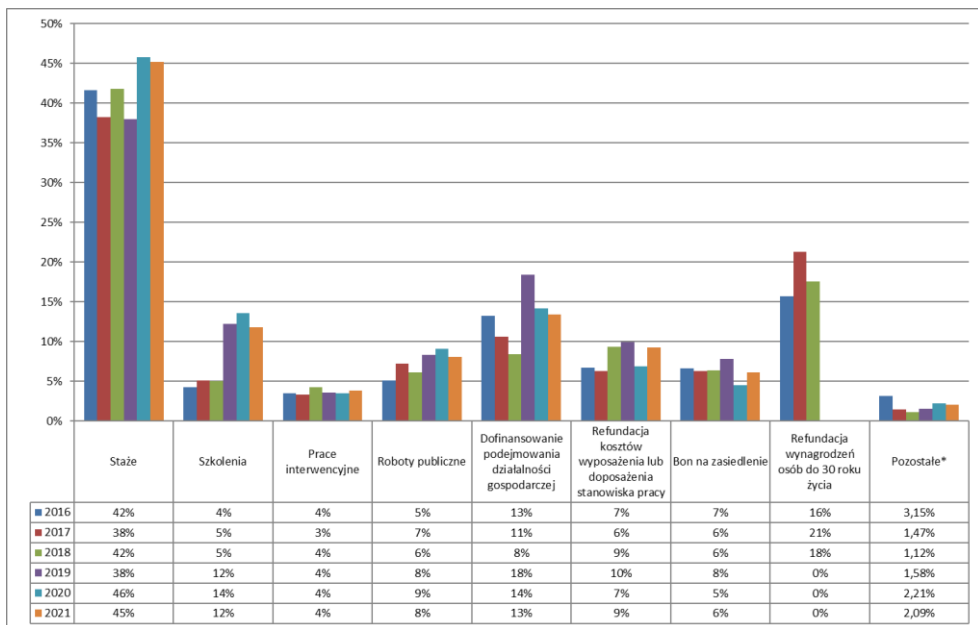
Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie na aktywne formy walki z bezrobociem przeznaczał średnio 18 430,23 tys. zł rocznie. W 2021 r. odnotowano spadek wartości wydatków o 5% w porównaniu do 2016 roku. Najwięcej wydatków na te działania zarejestrowano w 2017 roku, wyniosły one 24 111 tys. zł (rys. 6).



Rys. 6. Wydatki Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w latach 2016-2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie niepublikowanych danych Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie.

W latach 2016-2021 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chełmie najwięcej wydatków poniesiono na staże i było to średnio 42% ogółu wydatków poniesionych na aktywne działania przeciwdziałające bezrobociu. W latach 2016-2018 odnotowano wydatki na refundację wynagrodzeń osób do 30 roku życia, w kolejnych latach zrezygnowano z tego wsparcia (rys. 7).



*prace społecznie użyteczne, studia podyplomowe, programy specjalne, bon zatrudnieniowy, refundacja składek na ubezpieczenia społeczne, dofinansowanie wynagrodzenia skierowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia, wynagrodzenia i koszty osobowe członków spółdzielni socjalnych.

Rys. 7. Struktura wydatków na poszczególne aktywne instrumenty rynku pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chełmie

Źródło: opracowanie własne na podstawie niepublikowanych danych Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie.

W 2021 roku urząd pracy w Chełmie z pośród wybranych instrumentów rynku pracy najwięcej środków w przeliczeniu na jedną osobę przeznaczył na dofinansowania podejmowania działalności gospodarczej i było to około 35,2 tys. zł. W porównaniu do 2016 roku wartość ta wzrosła o 60%. Największe pogorszenie efektywności kosztowej odnotowano w szkoleniach, z 3,5 tys. zł w 2016 roku kwota przeznaczona na jednego uczestnika szkoleń wzrosła do 11,3 tys. zł w 2021 roku (220%). Efektywność kosztowa prac interwencyjnych w 2021 roku, wzrosła o 1% w porównaniu do 2016 roku (tab. 3).

Tab. 3. Efektywność kosztowa dla wybranych instrumentów rynku pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chełmie

Wyszczególnienie	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Stáže	9453,86	10910,52	7933,94	8040,88	10137,37	12486,11
Szkolenia	3544,22	4859,84	6786,23	9188,6	13912,2	11345,89
Prace interwencyjne	7371	7848,04	6547,93	5099,02	3663,93	7477,45
Roboty publiczne	644,32	8686,07	7237,58	7191,72	8706,82	9453,53
Dofinansowanie do podejmowania działalności gospodarczej	21971,43	19988,28	12107,69	34274,36	16300,91	35227,63
Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	22530,65	24537,1	26707,69	22532,81	12857,35	31342,37

Źródło: opracowanie własne na podstawie niepublikowanych danych Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie.

Podsumowanie

Gospodarka powiatu chełmskiego opiera się głównie na działalności rolniczej. W związku z tym możliwości rozwoju gospodarczego i zatrudnienia są ograniczone.

Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie na aktywne formy walki z bezrobociem w 2021 roku przeznaczył 19 874 tys. zł, w porównaniu do 2016 roku odnotowano spadek wartości tych wydatków o 5%.

W porównaniu do innych urzędów pracy działających na terenie województwa lubelskiego, pod względem efektywności zatrudnieniowej Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie w 2020 roku plasował się na ostatnim miejscu z wynikiem 70,75%. Efektywność zatrudnieniowa w Polsce w 2020 roku wynosiła 85,35% i odnotowano wzrost wskaźnika o 6,6 p.p. w porównaniu do 2016 roku. Odwrotną tendencję odnotowano w województwie lubelskim. W 2020 roku wskaźnik efektywności zatrudnieniowej wyniósł 78,82% i nastąpiło jego pogorszenie o 0,9% w porównaniu do 2016 roku.

Jednak biorąc pod uwagę efektywność zatrudnieniową poszczególnych form aktywizacji zawodowej obserwowana jest jej poprawa w połowie stosowanych instrumentów. Najwięcej bezrobotnych biorących udział w programach PUP w Chełmie i znajdujących zatrudnienie po tych programach odnotowano wśród uczestników ro-

bót publicznych. Ich efektywność zatrudnieniowa osiągała blisko 100%. Największym pogorszeniem efektywności zatrudnieniowej charakteryzowały się szkolenia, porównując 2021 rok do 2016 roku, jej spadek wyniósł 29,21 p.p.

Pod względem kosztu ponownego zatrudnienia Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie w latach 2016-2020 zarejestrował pogorszenie efektywności o 9%. Mimo tego w 2016 roku PUP w Chełmie był drugim urzędem pracy funkcjonującym na terenie Lubelszczyzny z najmniejszym kosztem ponownego zatrudnienia, a w 2020 roku spadł na miejsce 7. Analizując efektywność kosztową w Polsce oraz w województwie lubelskim w latach 2016-2020 również obserwowane jest pogorszenie tego wskaźnika o około 6 %.

Najwięcej wydatków poniesiono na sfinansowanie staży i ich wielkość przypadająca na jednego uczestnika tego programu w analizowanym okresie wyniosła średnio 9827,11 zł.

Najniższym kosztem ponownego zatrudnienia charakteryzowały się prace interwencyjne. W analizowanym okresie wartość efektywności kosztowej tego instrumentu wyniosła średnio 6334,56 tys. zł.

Najniższą efektywnością kosztową charakteryzowało się działanie polegające na dofinansowaniu do podejmowania działalności gospodarczej oraz refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy. W latach 2016-2021 wartość wskaźnika tych działań była zbliżona i wyniosła średnio 23 364,86 tys. zł.

Bezrobocie wśród mieszkańców powiatu chełmskiego jest złożonym zjawiskiem. Mimo, że liczba osób bezrobotnych maleje to efektywność zatrudnieniowa w porównaniu do innych urzędów pracy prezentuje się niekorzystnie w przeciwieństwie do wskaźnika efektywności kosztowej.

ORCID iD

Katarzyna Szmidt: <https://orcid.org/0000-0002-2470-3179>

Literatura

1. Bąk I., Wawrzyniak K., Sobolewski A. (2018), *Przestrzenne zróżnicowanie sytuacji społeczno-gospodarczej a efektywność zatrudnieniowa w powiatowych urzędach pracy w Polsce*, Folia Pomeranae Universitatis Technologiae Stetinensis.

2. Bánociová A., Martinková S. (2017), *Active Labour Market Policies of Selected European Countries and Their Competitiveness*, Journal of Competitiveness Vol. 9, wyd. 3, pp. 5-21.
3. Bengtsson M., de la Porte C., Jacobsson K. (2017), *Labour Market Policy under Conditions of Permanent Austerity: Any Sign of Social Investment?*, Social Policy & Administration Vol. 51, No. 2, pp. 367–388, Wiley Online Library, pdf <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/spol.12292> [14.04.2022].
4. Carr E., Chung H. (2014), *Employment insecurity and life satisfaction: The moderating influence of labour market policies across Europe*, Journal of European Social Policy, 24 (4), pp. 383-389.
5. Czapski G. (2021), *Spoleczne skutki bezrobocia w Polsce, w: Stradomska M., Wymiar współczesnych zagrożeń człowieka w teorii i zagadnieniach praktycznych - ujęcie interdyscyplinarne*, ArchaeGraph Wydawnictwo Naukowe, Łódź.
6. *European Semester Thematic Factsheet Active Labour Market Policies*, European Commission, www.ec.europa.eu/, [29.04.2022].
7. Frączek M. (2021), *Polityka rynku pracy*, w: Wołek A., *Polityki publiczne*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum W Krakowie, Kraków.
8. <https://www.gov.pl/web/rodzina>, [26.04.2022].
9. <https://www.stats.oecd.org/>, [10.04.2022].
10. Kierenko J., Duda M. (2018), *Bezrobocie, jakość życia, uwarunkowania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
11. Kierenko J., Sarzyńska E. (2010), *Bezrobocie. Niepełnosprawność. Potrzeby*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
12. Kośmicki E., Malinowska S. (2015), *Bezrobocie we współczesnym świecie. Czy istnieją możliwości pełnego zatrudnienia?*, Optimum. Studia ekonomiczne, Nr 4 (76), pp. 3-24.
13. Marciniak S. (2013), *Makro- i mikroekonomia. Podstawowe problemy współczesności*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
14. Nagel K. (2016), *Aktywna polityka rynku pracy w warunkach niepełnej i asymetrycznej informacji*, Współczesne Problemy Ekonomiczne nr 13.
15. Skiba M., Placzyńska S. (2018), *Pasywne i aktywne formy zwalczania bezrobocia w Polsce i Unii Europejskiej*, Marketing i Zarządzanie nr 1(51), pp. 375-385.
16. Staszewska E. (2012), *Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu*, Wolters Kluwer, Warszawa.
17. Szydło J., Widelska U. (2017), *Research into the labor market seen from the perspective of working women*, *Economics and Social Development*, [w]: V. Potocan, P. Kalinic, A.

- Vuletic (ed.), *Book of Proceedings*, 26th International Scientific Conference on Economic and Social Development - "Building Resilient Society", Zagreb, s. 490-498.
18. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001).
 19. Woźniak W. (2015), *Analiza bezrobocia w Polsce w latach 2004-2014*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania nr 42, t. 1, pp. 269-283.
 20. Zieliński K., Sroka J. (2006), *Aktywne programy rynku pracy jako element polityki społeczno-gospodarczej (na przykładzie powiatu jasielskiego)*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie nr 709.

Effectiveness of selected forms of active prevention of unemployment on the example of Chelm district in the years 2016-2021

Abstract

One of the highly important areas of state action is combating the negative effects of unemployment. To accomplish the above task, labor market instruments are used, among which active and passive tools can be distinguished. The purpose of the study was to evaluate the effectiveness of the use of active forms of combating unemployment undertaken by District Labor Offices of Lublin Province, with particular emphasis on Chelm County. The effectiveness of forms of active policy in the labor market was evaluated on the basis of the employment effectiveness indicator and the cost of re-employment. Employment efficiency in Poland, in 2020, was 85.35% and there was an increase in the indicator compared to 2016. The opposite trend occurred in the Lublin Voivodeship. In 2020, the employment effectiveness rate was 78.82% and there was a deterioration in the rate compared to 2016. The highest number of unemployed participating in programs of the Chelm District Labour Office and finding employment after these programs was recorded among participants of public works. Taking into account the employment efficiency of the various forms of vocational activation, its improvement was observed in half of the instruments used. In terms of the cost of re-employment, the District Labour Office in Chelm registered a 9% deterioration in efficiency between 2016 and 2020. A similar trend was observed in Poland and in Lubelskie Voivodeship.

Key words

unemployment, labour market instruments, active labour market policy

Determinanty postrzegania kwestii etycznych w zawodzie księgowego – perspektywa studentów

Anna Dyhdalewicz 

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: a.dyhdalewicz@pb.edu.pl

Renata Gmińska 

Wyższa Szkoła Bankowa, Wydział Biznesu

e-mail: rgminska@wsb.gda.pl

Katarzyna Sokołowska 

Wyższa Szkoła Bankowa, Wydział Informatyki i Nowych Technologii

e-mail: ksokolowska@wsb.gda.pl

Streszczenie

Celem artykułu jest identyfikacja czynników wpływających na etykę osób zajmujących się rachunkowością oraz odpowiedź na pytanie: czy deklarowane przez badanych studentów czynniki, które według nich determinują ich etyczne postępowanie, oddziałują na prawdopodobieństwo unikania przez nich nieetycznych zachowań podczas wykonywania czynności z dziedziny rachunkowości. W artykule wykorzystano krytyczną analizę literatury przedmiotu oraz pilotażowe badania własne w zakresie etyki zawodowych księgowych z perspektywy studentów zajmujących się rachunkowością, w szczególności motywów ich nieetycznego zachowania i czynników wpływających na ich etyczne postępowanie. W opracowaniu wyników badań ankietowych wykorzystano metody ilościowe. Przegląd literatury pozwolił na wskazanie czynników egzogenicznych i endogenicznych warunkujących podejmowanie decyzji etycznych. Wyniki badań wskazują na wpływ czynników, takich jak wartości osobiste i czynniki demograficzne na nieetyczne postępowanie badanych studentów, niezgodne z systemem wartości przyjętym w Kodeksie Zawodowej Etyki w Rachunkowości. Wnioski mogą stanowić inspirację do dalszych badań w obszarze etyki zawodowej i postaw etycznych w środowiskach studenckich.

Słowa kluczowe

determinanty etycznych zachowań, etyka zawodowa, osoby zajmujące się rachunkowością, studenci

Wstęp

Ekspansja problematyki etyki w różnych dziedzinach życia gospodarczego doprowadziła do podjęcia refleksji nad wymiarem etycznym w kontekście rachunkowości. Do intensyfikacji badań z obszaru etyki w rachunkowości przyczyniły się głośne skandale związane z nadużyciami finansowym w amerykańskich korporacjach i rosnącą świadomością wagi etyki w praktyce rachunkowości [Rzepka i Wójtowicz, 2018, s. 127-128; Kotyla i Hyży, 2021, s. 125; Poje i Groff, 2022, s. 451]. A. Kamińska-Stańczak i S. Silska-Gembka dokonały podsumowania i oceny aktywności badawczej polskich autorów w dziedzinie etyki rachunkowości [Silska-Gembka i Kamińska-Stańczak, 2020; Kamińska-Stańczak i Silska-Gembka, 2021]. Ich zdaniem [Kamińska-Stańczak i Silska-Gembka, 2021, s. 129] „Etyka w rachunkowości jako obszar badawczy znajduje się obecnie dopiero na etapie rozwoju. Zauważa się przy tym rozproszenie zainteresowań badawczych”. Najczęściej problematyka dociekań naukowych polskich autorów koncentrowała się w obszarze etycznych lub nieetycznych zachowań, identyfikacji motywów, przyczyn i skłonności do nieetycznych zachowań. Kolejne obszary tematyczne to znajomość lub znaczenie kodyfikacji standardów etycznych, przydatność edukacji w zakresie etyki, wartości etyczne w profesji księgowej oraz wpływ etyki na wiarygodność sprawozdawczości finansowej. Analiza dorobku publikacyjnego potwierdza koncentrację autorów na podejściu do etyki w rachunkowości z perspektywy etyki zawodowej, w szczególności jako etykę profesji księgowego oraz roli kodeksów etyki zawodowych księgowych [Kalinowska i Kalinowski, 2014; Nowak, 2018, s. 99; Rzepka i Wójtowicz, 2018]. Zdecydowana większość badań empirycznych opierała się na nielosowym doborze próby, miała charakter ankietowy, gdzie w połowie przypadków grupę badawczą stanowili studenci kierunków ekonomicznych. W sposób formalny, na poziomie ustawowym i w regulacjach samorządów zawodowych, kwestie etyki osób zajmujących się rachunkowością opisano bądź wskazano jedynie dla biegłych rewidentów. Pozostałe osoby, czyli przede wszystkim księgowi, same określili dla siebie zasady etyczne w Kodeksie Zawodowej Etyki w Rachunkowości przyjętym przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce [Garstka, 2014, s. 62]. Etyka zawodowa powiązana jest z moralnością, kodeksy etyki zawodowej odnoszą się również do cech ludzkich, cnót człowieka,

zasad moralnych. Rozważania etyczne kwestii zawodowych muszą dotyczyć również takich problemów, jak problem sumienia [Czerniawska i Szydło, 2020]. Konieczne jest podkreślanie znaczenia sumienia pracownika, szczególnie w zawodzie księgowego, który jest zawodem zaufania publicznego [Garstka, 2014, s. 65, 67]. „Tworzenie sobie wizerunku człowieka etycznego poprzez manipulację nie uda się wśród ludzi o wysokiej moralności i prawym sumieniu. Podobnie manipulacje mające na celu ich zdyskredytowanie zostaną zdemaskowane” [Garstka, 2014, s. 71]. M. Cieciora zwraca uwagę, że w rozważaniach na temat etyki w rachunkowości, umiejscawia się w centrum analizy człowieka jako istotę emocjonalną. Dlatego też tłem dla prowadzonych rozważań na temat etyki w rachunkowości stał się rozwijający się w wielu dyscyplinach naukowych nurt psychologiczny zwany behawioryzmem. Autorka podkreśla znaczenie odpowiedzialności moralnej człowieka w kształtowaniu rzeczywistości gospodarczej [Cieciora, 2015, s. 19].

W ramach problematyki nieetycznego postępowania identyfikowane są moralne i potencjalnie nieetyczne zachowania osób zajmujących się rachunkowością, czynniki determinujące zachowania księgowych. Analizuje się motyw i bodźce nieetycznego postępowania, a także rozpatruje się kwestie etyki w rachunkowości przez pryzmat sumienia, cnoty lub moralności [Dyhdalewicz i Gmińska, 2019; Silska-Gembka i Kamińska-Stańczak, 2020]. Dokonany przegląd literatury i opublikowanych dotychczas wyników badań empirycznych zainspirował autorki do zajęcia się tematem czynników determinujących (nie)etyczne zachowania osób zajmujących się rachunkowością. W tym celu autorki wykorzystały przeprowadzone w 2018 roku pilotażowe badanie empiryczne w zakresie etyki zawodowych księgowych z perspektywy studentów zajmujących się rachunkowością, głównie w zakresie motywów ich nieetycznego zachowania i czynników wpływających na ich etyczne postępowanie.

Celem artykułu jest identyfikacja czynników wpływających na etykę osób zajmujących się rachunkowością oraz odpowiedź na pytanie: czy deklarowane przez badanych studentów czynniki, które według nich determinują ich etyczne postępowanie, oddziałują na prawdopodobieństwo unikania przez nich nieetycznych zachowań podczas wykonywania czynności z dziedziny rachunkowości. W badaniu sprawdzone zostanie również, czy na deklarowane przez respondentów zachowania mają wpływ czynniki demograficzne.

Aby osiągnąć postawiony cel badawczy wykorzystano krytyczną analizę literatury przedmiotu raz wspomniane wcześniej pilotażowe badanie empiryczne przeprowadzane przy użyciu techniki PAPI. W opracowaniu wyników badań ankietowych wykorzystano metody ilościowe. Do zbadania zależności pomiędzy zmienną zależną – wybór postępowania, która była zmienną dyskretną, a zmiennymi obja-

śniającymi wybrano model logitowy - w przypadku, gdy ta zmienna przyjmowała dwie kategorie oraz wielomianowy uporządkowany model logitowy w przypadku, gdy przyjmowała więcej niż dwie kategorie.

1. Czynniki determinujące etyczne zachowania jednostki

Opierając się na literaturze przedmiotu [Beu i in. 2003; Chudzicka-Czupała, 2013; Anwar i Shah 2017; Szydło 2017; Rzepka i Wójtowicz, 2018; Dyhdalewicz i Gminska, 2019; Yamin. 2020; Maruszewska, 2020; Casali i Perano 2021; Baud i in., 2018; Poje i Groff, 2022; Smith i in., 2023] można stwierdzić, że etyczne zachowanie się człowieka zależy od bardzo wielu czynników. Tab. 1 prezentuje wybrane modele etycznego zachowania się człowieka w organizacji. Wymienione modele podkreślają indywidualne uwarunkowania zachowań etycznych w pracy (własny system wartości, cechy osobowości), cechy organizacji lub cechy samej kwestii etycznej. Wskazują także na psychologiczne, społeczne i organizacyjne źródła moralnych zachowań człowieka w miejscu pracy. Zdaniem Chudzickiej-Czupały [2013, s. 247] „Wpływu jednych i drugich na zachowanie się jednostki nie da się oddzielić oraz jednoznacznie określić”.

Według A. Karmańskiej samoocena zachowań osoby zajmującej się rachunkowością jako etycznych lub nie, zależy od [Karmańska, 2016, s. 36]:

- czynników egzogenicznych, wynikających z różnego rodzaju kodeksów, norm prawnych opracowanych przez ekspertów z różnych dziedzin;
- czynników endogenicznych, związanych z wewnętrznym (osobowym) kodeksem uwarunkowanym wychowaniem, środowiskiem i otoczeniem (naturalnym i ekonomicznym), w którym kształtuje się osobowość i utrwalają pewne cechy charakteru.

Pierwsza grupa czynników to przystosowanie do zbioru reguł i norm etycznych adresowanych do osób zajmujących się zawodowo rachunkowością na płaszczyźnie praktyki, nauki i dydaktyki. Przestrzeganie zasad etycznych wynika z obowiązujących w praktyce rachunkowości norm prawnych. Sankcje ustawowe uznaje się także za dodatkowy bodziec osłabiający zachowania nieetyczne. Etyka zawodowa to zbiór dominujących wartości i norm, które określają zachowanie etyczne w działalności wynikającej bezpośrednio z wykonywanego zawodu, w relacjach społecznych wewnątrz organizacji, w relacjach społecznych w otoczeniu organizacji. Etyka jest jednym z elementów kultury organizacji [Kalinowska i Kalinowski, 2014, s. 79; Szydło, 2018]. Normy i wartości przedstawicieli danej społeczności są zawierane w kodeksach etycznych. Określają one, w jaki sposób, z moralnego punktu widzenia, powinni zachowywać się przedstawiciele określonego zawodu. Z jednej strony Kodeks Zawodowej Etyki w Rachunkowości (KZEWR) wyznacza ramy

etycznego zachowania osób wykonującym zawód księgowego lub inny w dziedzinie rachunkowości. Nie daje on jednak gwarancji rzetelnego wykonywania zawodu i w praktyce dochodzi do wielu zachowań nieetycznych. Z drugiej strony negatywne zachowania etyczne wynikają także z naturalnego dla człowieka dążenia do maksymalizacji korzyści własnych, indywidualnych cech osoby wykonującej zawód księgowego. Stąd też druga grupa czynników obejmuje własny, indywidualny system wartości.

Tab. 1. Wybrane teoretyczne modele i czynniki warunkujące podejmowania decyzji etycznych

Autor modelu	Czynniki budujące etyczne zachowania
Model RESTA (1999)	Model podkreśla procesualność i etapowość podejmowania decyzji etycznych. Zachowanie etyczne jako złożony proces, współtworzony przez komponenty emocjonalne i poznawcze. Składowe procesu to: 1. Uznanie sytuacji za problem etyczny – dostrzeżenie w niej etycznego dylematu, 2. Ocena etyczna – wynikające z oceny sytuacji, związane z wartościami człowieka, z poczuciem ich pogwałcenia, prowadzące do pewnych ustaleń na temat właściwego kierunku działania, 3. Intencje etyczne – wybór określonych działań, 4. Etyczne zachowanie się – wprowadzenie intencji w życie, zrobienie tego, co jednostce wydaje się moralnie słuszne
Model AJZENA (1991)	Model odzwierciedla wielość uwarunkowań zachowań etycznych człowieka w organizacji. Kluczowym pojęciem obecnym w omawianej teorii jest pojęcie postawy. Postawa wobec danego zachowania jest warunkowana przekonaniami behawioralnymi, czyli oceną szans na pojawienie się określonych konsekwencji danego działania i oceną tych konsekwencji. Subiektywne normy i postrzegana kontrola zachowania to kolejne istotne czynniki
Model TREVIÑO (1986)	Na etyczne wybory wywierają wpływ takie cechy jednostki (czynniki indywidualne), jak siła ego (siła woli, nieustępliwość), zależność od pola (cecha wynikająca ze sposobu funkcjonowania poznawczego) i umiejscowienie kontroli wzmocnień (postrzeganie źródeł zdarzeń). Model zakłada także wpływ czynników zewnętrznych na decyzje człowieka w kwestiach moralnych. Zalicza do nich uwarunkowania środowiskowe, związane z organizacją, w jakiej jednostka jest zatrudniona (bezpośredni kontekst organizacyjny, kulturę danej organizacji i cechy wykonywanej pracy)
Zintegrowany model FERRELLA, GRESHAM, FRAEDRICHA (1989)	Aspekt deontologiczny, który odnosi się do ewaluacji postaw i zachowań ludzkich w kontekście ich sprawiedliwości i zgodności z powszechnie przyjętymi normami społecznymi, gdzie ocena odnosi się do wymiaru ich „słuszności – niesłuszności”, oraz w aspekcie teleologicznym, wyjaśniającym zjawiska i zachowanie przez odniesienie ich do relatywnego „dobra – zła”
Model JONESA	Etyczne wybory mogą zależeć nie tylko od cech pracownika czy klimatu

Autor modelu	Czynniki budujące etyczne zachowania
(1991)	etycznego panującego w danej organizacji, lecz także od właściwości samej sprawy, która podlega etycznej ocenie, a także oceny przewidywanych konsekwencji sytuacji. Wpływ mają także czynniki organizacyjne (dynamika grupy, czynniki związane z władzą i procesy socjalizacyjne)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Chudzicka-Czupała [2013, s. 93, 94, 96, 97, 99].

Wartości osobiste można zdefiniować jako „pożądane transsytuacyjne” cele o różnym znaczeniu, które służą jako zasady przewodnie w życiu ludzi [Mubako i in., 2020, s. 163]. Ludzie o różnych hierarchiach wartości mogą inaczej postrze- gać docelowe zachowania. Osobiste wartości znacząco wpływają na ich zachowa- nie etyczne.

Wiele badań [Cohen i in. 1998; Keller i in., 2007; Fagbemi, 2020] wykazało wpływ na zachowanie etyczne czynników demograficznych, takich jak: wiek, płeć, doświadczenie zawodowe i staż pracy. Argumentowano, że czynniki demograficz- ne mają wpływ na zachowanie etyczne, ale wyniki były niespójne. Na przykład wiek jest zmienną, dla której wyniki empiryczne różnią się w poszczególnych ba- daniach. Niektóre badania dowodzą, że związek między wiekiem a oceną etyczną jest pozytywny podczas, gdy inne badania pokazują, że młodsi ludzie dokonują bardziej surowego osądu etycznego niż osoby starsze. Jeszcze inne badania nie wykazują istotnego związku między wiekiem a osądem etycznym. Badacze tematu zwracają także uwagę, w jaki sposób perspektywy etyczne danej osoby są powią- zane z płcią [Cohen i in., 1998; Suryaningrum i in., 2013; Fagbemi, 2020, s. 42]. Wiele badań skupia się na innych determinantach, takich jak poziom wykształce- nia, kultura, a nawet pochodzenie etniczne i religijność, a także różne kierunki studiów w dziedzinie biznesu [O’Leary i Hannah, 2008; Mubako i in., 2020]. Wy- niki badań sugerują, że istnieją różnice w indywidualnych standardach etycznych w zależności od płci, poziomu wykształcenia (absolwent vs licencjat), religijności i pracy [Keller i in., 2007; Suryaningrum i in., 2013]. Zrealizowane badania poka- zały także, że nauczanie poprawia umiejętność rozumowania etycznego i pozy- tywnie wpływa na etyczne podejmowanie decyzji [Cagle i Baucus, 2006]. Waż- ność etyki wśród praktyków jest większa niż wśród studentów, znaczenie etyki wzrasta wraz z wiekiem oraz etyka wśród zawodowych księgowych istotniejsza niż wśród ludzi biznesu [Gurvitch i in., 2017].

Zrozumienie czynników kształtujących standardy etyczne przyszłych księgo- wych pomoże instytucjom edukacyjnym w opracowaniu odpowiedniego programu nauczania etyki, a firmom w opracowaniu odpowiednich szkoleń etycznych dla swoich pracowników. Niewprowadzenie odpowiednich standardów etycznych

w miejscu pracy z całą pewnością utrudni uświęcone tradycją zaangażowanie tej profesji w służenie interesowi publicznemu [Keller i in., 2007].

2. Metodyka badań

Problemem badawczym jest próba odpowiedzi na pytanie: Czy czynniki takie jak wartości osobiste i czynniki demograficzne mają wpływ na nieetyczne postępowanie badanych studentów, niezgodne z systemem wartości przyjętym w KZEW R.

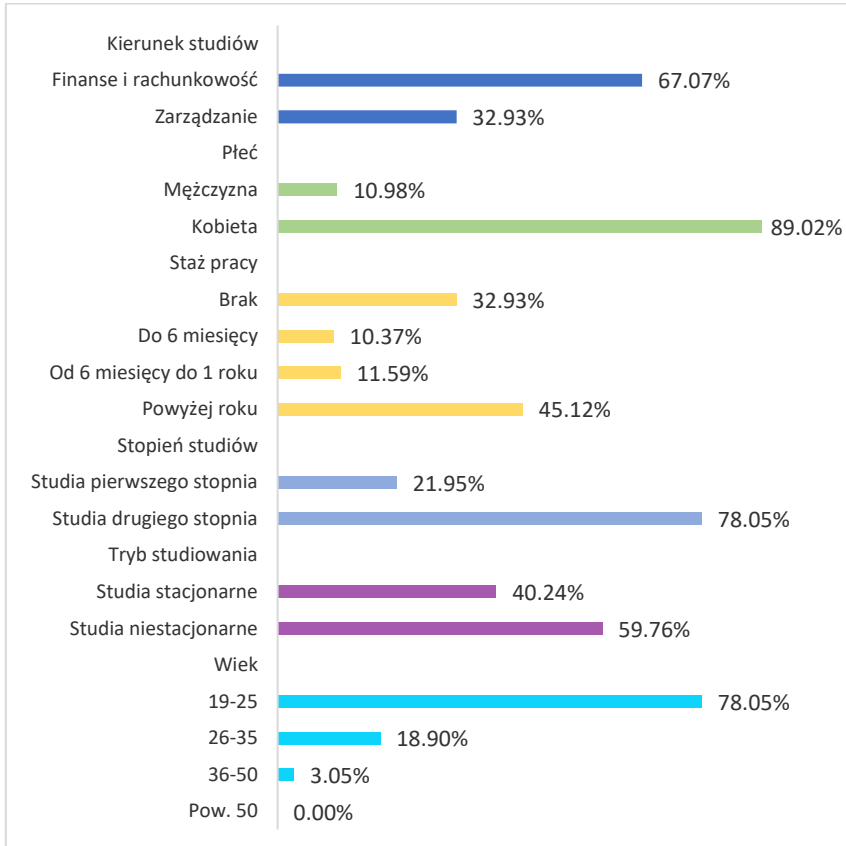
W artykule będą testowane następujące hipotezy:

1. Siła wpływu analizowanych czynników na prawdopodobieństwo wyboru nieetycznego postępowania zależy od rodzaju czynnika oraz od rodzaju badanego postępowania.
2. Siła wpływu czynników demograficznych na prawdopodobieństwo wyboru nieetycznego postępowania zależy od rodzaju czynnika oraz od rodzaju badanego postępowania.

W artykule wykorzystano dane zebrane w 2018 roku za pomocą kwestionariusza ankietowego wśród studentów Politechniki Białostockiej Wydziału Inżynierii Zarządzania i Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku. Badanie miało charakter pilotażowy z wykorzystaniem techniki PAPI. Przekazano 182 ankiety i otrzymano 164 prawidłowo wypełnione kwestionariusze. Charakterystykę próby badawczej przedstawiono na rysunku 1.

Wśród 164 przebadanych było 110 studentów kierunku Finanse i Rachunkowość z Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku (około 67% ogółu badanych) oraz 54 studentów kierunku Zarządzanie ze specjalnością Finanse i Rachunkowość z Politechniki Białostockiej (około 33% ogółu respondentów). W grupie badanych:

- dominowali studenci studiów drugiego stopnia (128 osób, około 75% ogółu respondentów);
- dominowały kobiety (146 osób, około 89% ogółu badanych);
- przeważali studenci w przedziale wiekowym 19-25 lat (128 osób, 78% ogółu badanych);
- studenci mieli zróżnicowany poziom doświadczenia zawodowego w rachunkowości, najwięcej osób deklarowało doświadczenie zawodowe powyżej roku (74 osoby, około 45%) oraz jego brak (54 osoby, około 33% ogółu ankietowanych).



Rys. 1. Charakterystyka próby badawczej

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Badanie pilotażowe poprzedza badanie główne i ma na celu ocenę poprawności metodycznej badania i poprawie jego jakości oraz wstępne rozpoznanie wiedzy o badanym środowisku. Narzędziem badania był kwestionariusz ankietowy. Kwestionariusz badawczy obejmował pytania otwarte i zamknięte, w tym pytania z pięciostopniową skalą Likerta.

Sklonność do działań nieetycznych mierzono poprzez odpowiedź respondenta na pytanie dotyczące jego zachowania w określonej sytuacji. W zależności od pytania odpowiedzi były mierzone na skali dwustopniowej (student mógł wybrać postępowanie etyczne lub nie) lub na skali porządkowej (trzy lub czterostopnio-

wej). Czynniki mające wpływ na etyczne postępowanie respondentów zmierzono poprzez udzielenie przez respondenta odpowiedzi na pytanie: Proszę określić siłę wpływu poszczególnych czynników na Twoje etyczne postępowanie (1- nieważne; 5-bardzo ważne). Pod uwagę wzięto osiem czynników, a mianowicie: wychowanie, własne poglądy i szacunek dla samego siebie, edukacja, obawa przed konsekwencjami karnymi i skarbowymi, autorytety, możliwość utraty wysokich zarobków, religia, postępowanie koleżanek i kolegów. Ze względu na to, że zmienna zależna – wybór postępowania - była zmienną dyskretną, do zbadania zależności pomiędzy nią a zmiennymi objaśniającymi wybrano model logitowy - w przypadku, gdy przyjmowała dwie kategorie oraz wielomianowy uporządkowany model logitowy w przypadku, gdy przyjmowała więcej niż dwie kategorie. W modelu uporządkowanym wychodzi się z założenia, że zmienna porządkowa y jest odzwierciedleniem nieobserwowalnej zmiennej ciągłej y^* , która jest liniową funkcją zmiennych objaśniających, zapisanych w wektorze kolumnowym x_i oraz nieznanymi parametrami, zapisanych w wektorze kolumnowym β :

$$y_i^* = x_i^T \beta + u_i$$

gdzie $i=1,2,\dots,164$ oznaczają kolejnych studentów biorących udział w badaniu; u_i jest składnikiem losowym o rozkładzie logistycznym, a x_i^T -oznacza wektor zmiennych objaśniających zapisany w postaci wierszowej.

Związek między zmiennymi y i y^* można wyrazić następująco:

$$y_i = j \Leftrightarrow k_{j-1} < y_i^* \leq k_j,$$

gdzie k_j , zwane progami, są zwykle nieznanne i estymuje się je razem z parametrami β . Ponieważ y^* jako zmienna nieobserwowalna, może przyjmować dowolne wartości rzeczywiste, można założyć, że $k_0 = -\infty$, $k_J = +\infty$, zatem liczba progów wymagających oszacowania ogranicza się do $J-1$ [Gruszczynski, 2010 s. 130].

Oszacowania parametrów modeli logitowych nie mają bezpośredniej interpretacji – pozwalają jedynie ocenić kierunek zależności pomiędzy zmienną objaśnianą, a zmiennymi objaśniającymi. Interpretacji parametrów można dokonać w oparciu o ilorazy szans, $\exp(\hat{\beta})$ które mówią, o ile średnio zwiększa się szansa na osiągnięcie wyższej wartości zmiennej objaśnianej przy wzroście zmiennej objaśniającej o jednostkę (ceteris paribus). W przypadku uporządkowanych modeli logitowych przyjmuje się założenie proporcjonalnych szans, czyli że zachodzi równość współczynników nachylenia ($\hat{\beta}$) dla wszystkich kategorii zmiennej obja-

śnianej. Metody estymacji modeli logitowych zostały przedstawione w pracy Cameron i Trivedi [2009], Hilbe [2009].

3. Wyniki badań i dyskusja

Przedmiotem badań było siedem zachowań nieetycznych, które mogą pojawić się w zawodzie księgowego. W związku z tym stworzonych zostało osiem modeli badających wpływ wymienionych w poprzednim paragrafie czynników na rozpatrywane zachowania. W tabelach poniżej przedstawione zostały wyniki estymacji tych modeli.

W pierwszej kolejności zbadano wpływ tych czynników na prawdopodobieństwo złożenia podpisu za inną osobę na dokumencie księgowym. Ponieważ zmienna objaśniana w tym przypadku przyjmowała dwie wartości (tak (1) – złożyłbym/złożyłabym, nie (0) – nie złożyłbym/ nie złożyłabym) oszacowano model logitowy. Ze względu na to, że żaden z badanych mężczyzn nie złożyłby podpisu za inną osobę, oszacowano model tylko dla kobiet. Po zastosowaniu metody warunkowej wstecz, w modelu pozostały trzy zmienne objaśniające: wiek, postępowanie koleżanek i kolegów, studiowany kierunek. Wyniki estymacji tego modelu przedstawia tab. 2.

Tab. 2. Wyniki oszacowania parametrów modelu logitowego ze zmienną objaśnianą będącą odpowiedzią na pytanie: Czy złożyłbyś podpis za inną osobę na dokumencie księgowym?

Zmienne objaśniające	Parametr $\hat{\beta}$	Błąd standardowy	Statystyka Walda	Poziom istotności p	Iloraz szans $exp(\hat{\beta})$
Wiek 26 - 35 lat	2,109	,790	7,134	,008	8,239
Kierunek studiów FiR	-2,157	,754	8,177	,004	,116
Postępowanie koleżanek/kolegów	,799	,325	6,062	,014	2,224
Stała	-4,093	1,110	13,581	,000	,017
R kwadrat Coxa i Snella= 0,121885; R kwadrat Nagelkerkego= 0,269005; Procent poprawnych klasyfikacji= 90,344828					

FiR – Finanse i Rachunkowość

Źródło: opracowanie własne.

Analizując zawarte w tab. 2 wartości ilorazów szans modelu logitowego można zauważyć, że wzrost o 1 jednostkę na skali 1-nieważne; 5-bardzo ważne siły wpływu postępowania koleżanek/kolegów na etyczne postępowanie osoby badanej zwiększało szansę złożenia takiego podpisu 2,415 razy (ceteris paribus). Ponadto

bycie osobą w przedziale wiekowym 26-35 lat również zwiększało szansę złożenia takiego podpisu, zmniejszało ją bycie osobą studiującą finanse i rachunkowość. Otrzymany model charakteryzował się słabym dopasowaniem do danych.

Kolejną zmienną zależną, dla której oszacowano model logitowy, była zmienna, której wartości uzyskano poprzez odpowiedź respondentów na pytanie: Czy w celu pozyskania przez firmę kredytów bankowych czy też innych obcych źródeł finansowania (np. dotacji unijnych) zgodziłabyś/zgodziłbyś się przedstawić w lepszym świetle dane w sprawozdaniu finansowym na temat sytuacji finansowej firmy?, mierzona na skali dwustopniowej 1- tak; 0-nie. Wyniki estymacji przedstawiono w tab. 3. Ze względu na to, że dla mężczyzn była istotna statystycznie inna zmienna objaśniająca niż dla kobiet - oszacowano dwa osobne modele.

Tab. 3. Wyniki oszacowania parametrów modelu logitowego ze zmienną objaśnianą będącą odpowiedzią na pytanie: Czy w celu pozyskania przez firmę kredytów bankowych czy też innych obcych źródeł finansowania (np. dotacji unijnych) zgodziłabyś/zgodziłbyś się przedstawić w lepszym świetle dane w sprawozdaniu finansowym na temat sytuacji finansowej firmy?

Płeć	Zmienne objaśniające	Parametr $\hat{\beta}$	Błąd standardowy	Statystyka Walda	Poziom istotności p	Iloraz szans $exp(\hat{\beta})$
Mężczyźni	Edukacja	-,803	,461	3,027	,082	,448
	Stała	2,229	1,606	1,927	,165	9,291
R kwadrat Coxa i Snella=0,190742; R kwadrat Nagelkerkego= 0,258726; Procent poprawnych klasyfikacji= 61,111111						
Kobiety	Wychowanie	-,522	,233	5,038	,025	,593
	Stała	,881	1,058	,693	,405	2,413
R kwadrat Coxa i Snella=0,032621; R kwadrat Nagelkerkego= 0,052941; Procent poprawnych klasyfikacji= 82,876712						

Źródło: opracowanie własne.

Im mniejszy wpływ dla kobiet miało wychowanie na ich etyczne postępowanie, a dla mężczyzn im mniejszy wpływ miała edukacja, tym były większe szanse na to, że zgodzą się przedstawić w lepszym świetle dane na temat sytuacji finansowej firmy.

Następnie oszacowano model logitowy ze zmienną objaśnianą będącą odpowiedzią na następujące pytanie: Czy wykorzystałabyś/wykorzystałbyś informacje zawodowe (np. bazy danych klientów) do swojej działalności? Również w tym przypadku wystąpiły różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami, spośród badanych zmiennych objaśniających tylko jedna miała wpływ na zmienną objaśnianą i zależność ta zachodziła tylko w przypadku kobiet. Zmienną tą był staż zawodowy respondenta. A mianowicie im dłuższy staż tym były mniejsze szanse, że dana

osoba wykorzysta informacje zawodowe do swojej działalności. Szacunki parametrów rozpatrywanego modelu zawarto w tab. 4.

Tab. 4. Wyniki oszacowania parametrów modelu logitowego ze zmienną objaśnianą będącą odpowiedzią na pytanie: Czy wykorzystałabyś/wykorzystałbyś informacje zawodowe (np. bazy danych klientów) do swojej działalności?

Płeć	Zmienne objaśniające	Parametr $\hat{\beta}$	Błąd standardowy	Statystyka Walda	Poziom istotności p	Iloraz szans $exp(\hat{\beta})$
Kobiety	Staż zawodowy respondenta	-,259	,137	3,566	,059	,772
	Stała	-,193	,394	,241	,624	,824
R kwadrat Coxa i Snella=0,024374; R kwadrat Nagelkerkego= 0,034697; Procent poprawnych klasyfikacji= 70,547945						

Staż zawodowy respondenta – zmienna porządkowa przyjmująca następujące wartości 1- brak stażu, 2 staż do 6 miesięcy, 3 – staż od 6 miesięcy do 1 roku, 4 – staż powyżej 1 roku.

Źródło: opracowanie własne.

W dalszej kolejności oszacowano model logitowy ze zmienną objaśnianą użytą przez odpowiedź respondentów na pytanie: Czy po zmianie pracy zachowałabyś/zachowałbyś tajemnicę zawodową na temat kontrahentów i innych aspektów działalności poprzedniego pracodawcy? Ponownie wpływ na postępowanie respondentów miała edukacja – im większą siłę wpływu tego czynnika deklarowali respondenci, tym większe były szanse na to, że tajemnica zawodowa zostanie zachowana. Uzyskane wyniki przedstawiono w tab. 5.

Tab. 5. Wyniki oszacowania parametrów modelu logitowego ze zmienną objaśnianą będącą odpowiedzią na pytanie: Czy po zmianie pracy zachowałabyś/zachowałbyś tajemnicę zawodową na temat kontrahentów i innych aspektów działalności poprzedniego pracodawcy?

Zmienne objaśniające	Parametr $\hat{\beta}$	Błąd standardowy	Statystyka Walda	Poziom istotności p	Iloraz szans $exp(\hat{\beta})$
Edukacja	,600	,250	5,753	,016	1,822
Stała	,092	,930	,010	,921	1,096
R kwadrat Coxa i Snella=0,033196; R kwadrat Nagelkerkego=0,075108; Procent poprawnych klasyfikacji= 91,463415					

Źródło: opracowanie własne.

Ponieważ kolejne dwie zmienne poddane analizie miały charakter porządkowy, zastosowano uporządkowane modele logitowe. Pierwszą zmienną objaśnianą

uzyskano poprzez odpowiedź respondenta na pytanie: Czy przyjąłabyś/przyjąłbyś ofertę klienta firmy rozpatrzenia jego sprawy prywatnie poza firmą? Zmienna ta przyjmowała 3 wartości: 1 - NIE, 2 - TAK, w ramach pomocy (nieodpłatnie), 3 - TAK, odpłatnie. W tab. 6 przedstawiono szacunki parametrów modelu z tą zmienną objaśnianą.

Na podstawie wyników zawartych w tabeli 6 można stwierdzić, że im dla danej osoby większy wpływ na postępowanie etyczne miało wychowanie, tym była większa szansa na to, że dana osoba rozpatrzy sprawę prywatnie poza firmą. Wpływ edukacji, własnych poglądów i szacunku do samego siebie, bycie na studiach I stopnia i staż powyżej 6 miesięcy lub brak stażu zmniejszyła szansę na to, że dana osoba przyjmie ofertę rozpatrzenia sprawy klienta poza firmą przy założeniu *ceteris paribus*. Łączny test równoległości linii pokazał, że nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy o proporcjonalności szans, a więc specyfikację uporządkowanego modelu logitowego można uznać za poprawną.

Tab. 6. Wyniki oszacowania parametrów uporządkowanego modelu logitowego ze zmienną objaśnianą będącą odpowiedzią na pytanie: Czy przyjąłabyś/przyjąłbyś ofertę klienta firmy rozpatrzenia jego sprawy prywatnie poza firmą?

Zmienne objaśniające	Parametr $\hat{\beta}$	Błąd standardowy	Statystyka Walda	Poziom istotności p	95% Przedział ufności	
					Dolna granica	Górna granica
cut 1	-3,269	1,199	7,439	,006	-5,619	-,920
cut 2	-1,346	1,172	1,319	,251	-3,644	,951
Wychowanie	,574	,249	5,323	,021	,086	1,062
Edukacja	-,718	,172	17,527	,000	-1,055	-,382
Własne poglądy i szacunek do samego siebie	-,406	,232	3,061	,080	-,861	,049
Studia I stopnia	-,987	,407	5,889	,015	-1,784	-,190
Studia II stopnia	0a
Staż powyżej 6 miesięcy lub brak stażu	-1,031	,509	4,109	,043	-2,028	-,034
Staż do 6 miesięcy	0a
R kwadrat Coxa i Snella=0,175538; R kwadrat Nagelkerkego=0,202819; Procent poprawnych klasyfikacji =75,9%						
Test równoległości linii: Chi-kwadrat=5,595804; df=5; p=0,347555						

Źródło: opracowanie własne.

Kolejny uporządkowany model logitowy stworzono dla zmiennej o wartościach otrzymanych przez zadanie respondentem następującego pytania: Czy przy-

jęłabyś/przyjąłabyś prezenty od klienta firmy za wykonywaną pracę? Respondent miał do wyboru trzy odpowiedzi, którym przyporządkowano następujące wartości: 1 – NIE, 2 - TAK, ale tylko o małej wartości (np. kawa, czekoladki), 3 - TAK, bez względu na ich wartość.

W tab. 7 przedstawiono wyniki estymacji tego modelu. Znalezione, że istotny wpływ na rozpatrywaną zmienną objaśnianą, i to tylko dla kobiet – miała zmienna – możliwość utraty wysokich zarobków. Im miała ona większy wpływ dla respondenta na jego etyczne postępowanie, tym były większe szanse na to, że przyjmie on prezent od klienta firmy za wykonywaną pracę.

Wyniki testu równoległości linii pokazują, że współczynniki nachylenia są jednakowe dla wszystkich kategorii zmiennej zależnej, a więc zastosowanie uporządkowanego modelu logitowego było uprawnione.

W przypadku zmiennej, której wartości uzyskano poprzez odpowiedź respondentów na pytanie: Czy efekty pracy innych osób przypisałaś/przypisałbyś sobie? nie otrzymano istotnych zależności pomiędzy nią, a rozpatrywanymi zmiennymi objaśniającymi.

Tab. 7. Wyniki oszacowania parametrów uporządkowanego modelu logitowego ze zmienną objaśnianą będącą odpowiedzią na pytanie: Czy przyjąłabyś/przyjąłbyś prezenty od klienta firmy za wykonywaną pracę?

Płeć	Zmienne objaśniające	Parametr $\hat{\beta}$	Błąd standardowy	Statystyka Walda	Poziom istotności p	95% Przedział ufności	
						Dolna granica	Górna granica
Kobiety	cut 1	,258	,603	,183	,669	-,924	1,439
	cut 2	3,557	,693	26,346	,000	2,199	4,916
	Możliwość utraty wysokich zarobków	,323	,161	4,008	,045	,007	,640
R kwadrat Coxa i Snella=0,027284; R kwadrat Nagelkerkego= 0,033114; Procent poprawnych klasyfikacji= 70,547945							
Test równoległości linii: Chi-kwadrat= 0,018233; df=1; p= 0,892590							

Źródło: opracowanie własne.

Reasumując zbadano, czy czynniki indywidualne związane z wewnętrznym (osobowym) kodeksem wartości i czynniki demograficzne mają wpływ na nieetyczne postępowanie respondentów. Czynniki demograficznymi mającymi wpływ na postępowanie był wiek, stopień studiów, staż pracy, płeć oraz kierunek studiów. Nie miało wpływu, czy student studiował stacjonarnie czy niestacjonarnie oraz czy przeważającym sposobem wypracowania stażu zawodowego przez respondenta była własna działalność, czy zatrudnienie/praktyka w firmie innej niż

własna. To, czy omawiany wpływ był istotny, czy nie, zależało od tego, jaki rodzaj nieetycznego postępowania rozważano. Jeśli chodzi o czynniki indywidualne, to najczęściej zmienną, która miała wpływ na postępowanie była edukacja, następnie wychowanie. Zmiennymi mającymi zaś wpływ w pojedynczych przypadkach były zmienne, takie jak: możliwość utraty wysokich zarobków, postępowanie koleżanek/kolegów, własne poglądy i szacunek do samego siebie. Nie znaleziono istotnego wpływu pomiędzy badanymi zachowaniami nieetycznymi a czynnikami, takimi jak: religia, autorytety, obawa przed konsekwencjami karnymi i skarbowymi.

Osoby w przedziale wiekowym 26-35 lat częściej niż osoby w innym wieku deklarowały, że złożyłyby podpis na dokumencie firmowym za inną osobę, bycie studentem rachunkowości i finansów zmniejszało prawdopodobieństwo złożenia takiego podpisu. Żaden z badanych mężczyzn nie złożyłby podpisu za inną osobę, tak więc powyższe wnioski dotyczą tylko kobiet.

Kolejne konkluzje dotyczą wpływu czynników endogenicznych, związanych z wewnętrznym (osobowym) kodeksem uwarunkowanym wychowaniem, środowiskiem i otoczeniem, w którym kształtuje się osobowość i utrwalają pewne cechy charakteru:

- im dana osoba deklarowała większy wpływ postępowania kolegów i koleżanek na jej etyczne postępowanie, tym większe było prawdopodobieństwo, że złożyłaby podpis za inną osobę na dokumencie księgowym;
- w przypadku mężczyzn – im większy wpływ na etyczne postępowanie miała dla danej osoby edukacja, tym było mniejsze prawdopodobieństwo, że przedstawi ona w lepszym świetle dane na temat sytuacji finansowej firmy, dla kobiet takim czynnikiem zmniejszającym to prawdopodobieństwo było wychowanie.

Podsumowanie

Należy podkreślić, że przeprowadzone badanie ma charakter pilotażowy. Podstawowe ograniczenia badawcze, czyli liczebność próby, wąski zakres przedmiotu badań oraz zawężony zakres terytorialny nie pozwalają na uogólnienie wyników badań na populację studentów rachunkowości w Polsce. Pomimo ograniczeń przeprowadzone badanie stanowi oryginalny wkład do badań z zakresu etyki zawodowej i postaw etycznych w środowiskach studenckich oraz będzie przyczynkiem do dalszej dyskusji naukowej nad zagadnieniem determinantów postrzegania kwestii etycznych osób zajmujących się rachunkowością.

W kolejnych badaniach nad determinantami (nie)etycznych zachowań studentów powiązanych z rachunkowością warto byłoby zastosować model zrównoważo-

nego rozwoju zawodowej etyki księgowych, opracowany przez M. Namazi i H. Rajabdorri [2020]. Autorzy tego modelu uwzględnili cztery konstrukty, takie jak: osobowe, społeczne, ekonomiczno-organizacyjne i środowiskowe. Pierwszy obszar w strukturze modelu odnosi się do czynników powiązanych z cechami osobowymi, obejmującymi sprawiedliwość, deontologię, relatywizm, stopień egoizmu i utylitaryzm. Drugi obszar to presja społeczna wywierana na księgowego przez podmioty społeczne, w tym rodziców, współmałżonka i przyjaciół, aby zaangażować się lub powstrzymać od wykonywania wyznaczonych działań. Opierając się na tej konstrukcji, na etyczne zachowanie księgowego duży wpływ mają czynniki społeczne, takie jak podatność na wpływ tego, co myślą i robią inni, a także normy i praktyki panujące w społeczeństwie. W efekcie społeczne normy i struktury w dużej mierze określają zachowanie księgowych. Kolejny obszar wskazuje na czynniki, takie jak: wpływ branży, rodzaju, wielkości i uwarunkowań ekonomicznych organizacji na etyczne postępowanie księgowego. Ostatni obszar determinujący etyczne postępowanie osób zajmujących się rachunkowością dotyczy czynników środowiskowych i zrównoważonego rozwoju. Czynniki środowiskowe odnoszą się do znaczenia, ochrony, zachowania i etyki środowiska. Znaczenie „społecznej odpowiedzialności biznesu” jest głównym powodem zajmowania się czynnikami środowiskowymi.

ORCID iD

Anna Dyhdalewicz: <https://orcid.org/0000-0001-6605-961X>

Renata Gmińska: <https://orcid.org/0000-0002-0780-0428>

Katarzyna Sokołowska: <https://orcid.org/0000-0002-4714-3653>

Literatura

1. Anwar S., Shah N. (2017), *Impact of Personality Traits on Ethical Behavior*, The Government: Research Journal of Political Science Vol. VI, pp. 95-114.
2. Baud C., Brivot M., Himick D. (2021), *Accounting Ethics and the Fragmentation of Value*, Journal of Business Ethics 168, pp. 373–387, doi:10.1007/s10551-019-04186-9.
3. Beu D. S., Buckley M. R., Harvey M. G. (2003), *Ethical decision-making: a multidimensional construct*, Business Ethics, the Environment & Responsibility, Volume 12, Issue 1, pp. 88-107, <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00308>.

4. Cagle J. A. B., Baucus M. S. (2006), *Case Studies of Ethics Scandals: Effects on Ethical Perceptions of Finance Students*, "Journal of Business Ethics" Vol. 64, Issue 3, pp. 213–229, DOI 10.1007/s10551-005-8503-5.
5. Cameron A., Trivedi P. (2005), *Microeconometrics: Methods and Applications*. Cambridge University Press, Nowy York.
6. Casali G. L., Perano M. (2021), *Forty years of research on factors influencing ethical decision making: Establishing a future research agenda*, Journal of Business Research Volume 132, August, pp. 614-630.
7. Chudzicka-Czupała A. (2013), *Etyczne zachowanie się człowieka w organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
8. Cieciora M. (2015), *Etyka w świetle rozwijającego się behawioryzmu w rachunkowości*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 396, s. 19-27, doi: 10.15611/pn.2015.396.02.
9. Cohen J. R., Pant, L. W., Sharp, D. J. (1998), *The Effect of Gender and Academic Discipline Diversity on the Ethical Evaluations, Ethical Intentions and Ethical Orientation of Potential Public Accounting Recruits*, Accounting Horizons, Vol.12, No. 3, pp. 250-270.
10. Czerniawska M., Szydło J. (2020), *Conditions for Attitudes towards Native Culture, Religion and Church and Religiously Motivated Ethics*, European Research Studies Journal, vol. 23, nr 4, s.123-134, doi:10.35808/ersj/1675
11. Dyhdalewicz A., Gmińska R. (2019), *Etyka zawodowa księgowych z perspektywy studentów – prezentacja wyników badań ankietowych*, „Acta UniversitatisLodzianis. Folia Oeconomica”, 6 (345), s. 27–55.
12. Fagbemi O. (2020), *Impact of Environmental, Demographical and Personal Factors on Auditors' Ethical Decision Making in Nigeria*, Studia Universitatis "VasileGoldis" Western University of Arad, Economics Series, Vol. 30, Issue 3, pp. 35- 58, doi: 10.2478/sues-2020-0016.
13. Garstka M. (2014), *Etyka zawodowa w rachunkowości*, Annales. Etyka w życiu gospodarczym, Vol. 17, No. 1, February, s. 61-72.
14. Gruszczynski M. (2010), *Mikroekonometria. Modele i metody analizy danych jakościowych*, Wolters Kluwer, Warszawa.
15. Gurvitsh N., Alver J., Alver L. (2017), *On the role and place of business ethics on the modern business world – evidence from Estonia*, Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości, tom 93 (140), s. 79-95, <http://www.ztr.skwp.pl> doi: 10.5604/01.3001.0010.3190.
16. Hilbe J.M. (2009), *Logistic regression models*. Chapman & Hall/CRC Press, Boca Raton.

17. Kalinowska K., Kalinowski M. (2014), *Zawód specjalisty ds. rachunkowości zarządczej w perspektywie etycznej*, Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym, Vol. 17, No. 1, February 2014, s. 73-83.
18. Kamińska-Stańczak A., Silska-Gembka S. (2021), *Badania empiryczne nad etyką w rachunkowości – systematyczny przegląd literatury*, Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości, Vol. 45, Nr 3, s. 129-152, <http://dx.doi.org/10.5604/01.3001.0015.2348>.
19. Karmańska A. (2016), *Etyka zawodowa w rachunkowości*, SKwP, Zarząd Główny ICZK.
20. Keller C., Smith K.T., Smith M. (2007), *Do Gender, Educational Level, Religiosity, and Work Experience Affect the Ethical Decision-Making of U.S. Accountants? Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 18, Issue 3, pp. 299-314, <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2006.01.006>.
21. Kotyla C., Hyży M. (2021), *Ethical threats and safeguards. The case of statutory auditors in the Gdansk region*, Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości, Vol. 45, Nr 2, s. 121-144, <http://dx.doi.org/10.5604/01.3001.0014.9566>.
22. Maruszewska W. (2020), *The effect of agency relationships and individual ethical ideology on decision duplication with regard to questionable accounting policy choice. An experimental study*, Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości, Nr 107 (163), s. 159-182, <http://dx.doi.org/10.5604/01.3001.0014.2468>.
23. Mubaco G., Bagchi K., Udo G., Marinovic M. (2021), *Personal Values and Ethical Behaviour in Accounting Students*, Journal of Business Ethics, 174, pp. 161–176, <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04606-1>.
24. Namazi M., Rajabdorji H. (2020), *A mixet content analysis model of ethics in the accounting profession*, Meditari Accountancy Research, Vol. 28, No. 1, pp. 117-138, DOI 10.1108/MEDAR-07-2018-0365.
25. Nowak M., (2018), *Etyka rachunkowości w spojrzeniu polskich badaczy. Metaanaliza monografii krajowych*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 506, Wrocław, s. 93-104, doi: 10.15611/pn.2018.506.09.
26. O’Leary C., Hannah F. (2008), *Are Students From Different Business Majors Predisposed To Different Ethical Sensitivities?*, Corporate Ownership & Control, Vol. 6, Issue 1, pp. 254-262.
27. Poje T., Groff M.Z. (2022), *Mapping Ethic Aducation in Accounting Research: A Bibliometric Analysis*, Journal of Business Ethics 179, pp. 451–472, <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04846-9>.
28. Rzepka A., Wójtowicz P. (2018), *Rola Kodeksu etyki zawodowych księgowych IFAC w opinii praktyków i studentów - wyniki wstępnych badań*, Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości, tom 96 (152), s.123-149, doi: 10.5604/01.3001.0011.6174.

29. Silska-Gembka S., Kamińska-Stańczak A. (2020), *Podsumowanie dorobku publikacyjnego z obszaru etycznych aspektów rachunkowości – przegląd czasopism krajowych*, Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości, tom 108 (164), s. 167-190, <http://dx.doi.org/10.5604/01.3001.0014.3601>.
30. Smith A. E., Zlatevska N., Chowdhury R. M. M. I. & Belli A. (2023), *A Meta-Analytical Assessment of the Effect of Deontological Evaluations and Teleological Evaluations on Ethical Judgments/Intentions*, Journal of Business Ethics, <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05311-x>.
31. Suryaningrum D.H., Hastiti S., Suhartini D, (2007), *Accounting student and lecturer ethical behavior: evidence from Indonesia*, Business Education & Accreditation, Vol. 5, No 1, pp. 31-40.
32. Szydło J. (2017), *Differences between Values Preferred by Generations X, Y and Z*, Przedsiębiorczość i Zarządzanie, T. 18, z. 3, cz. 1, s. 89-100.
33. Szydło J. (2018), *Kulturowe ramy zarządzania*, Wydawnictwo Naukowe Sophia, Katowice.
34. Yamin M.A.Y. (2020), *The Relationship between RIGHT Ethical Behavior Perspective, Demographic Factors, and BEST Ethical Performance*, International Review of Management and Marketing, Vol 10 (1), 27-39, <https://doi.org/10.32479/irmm.9100>.

Determinants of the perception of ethical issues in the accounting profession – students' perspective

Abstract

The aim of the article is to identify the factors affecting the ethics of people dealing with accounting and to answer the question whether the factors declared by the surveyed students, which according to them determine their ethical conduct, affect the likelihood of avoiding unethical behaviours by them when performing activities in the field of accounting. The article uses a critical analysis of the literature on the subject and own pilot research in the field of ethics of professional accountants from the perspective of accounting students, in particular the motives of their unethical behaviour and factors influencing their ethical conduct. Quantitative methods were used in the elaboration of the survey results. The review of the literature made it possible to identify exogenous and endogenous factors conditioning ethical decision-making. The results of the research indicate the influence of factors such as personal values and demographic factors on the unethical behaviours of the surveyed students, inconsistent with the system of values adopted in Code of Professional Ethics in Accounting. The conclusions may be an inspiration for fur-

ther research in the field of professional ethics and ethical attitudes in student environments.

Key words

determinants of ethical behaviours, professional ethics, persons dealing with accounting, students

Wybrane zachowania konsumentów na rynku nieruchomości w okresie pandemii COVID-19

Martyna Zaniewska

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: 79057@student.pb.edu.pl

Urszula Kobylńska

Politechnika Białostocka, Wydział Inżynierii Zarządzania

e-mail: u.kobylinska@pb.edu.pl

Streszczenie

Zachowania konsumentów na rynku to tematyka, która zwróciła szczególną uwagę badaczy w okresie pandemii COVID-19. Odzwierciedlenie niekorzystnego wpływu pandemii można zauważyć w wielu sektorach gospodarki rynkowej, w tym w obszarze nieruchomości. Celem niniejszego artykułu jest diagnoza stopnia oddziaływania pandemii COVID-19 na zachowania klientów rynku nieruchomości. Dlatego przeprowadzono badania ilościowe przy użyciu ankiety internetowej wśród konsumentów. Wyniki badań pokazały, że aż 75% osób biorących udział w badaniu, mimo dostępności wielu ofert, a także korzystnych warunków finansowania kredytowego nie zdecydowała się na zakup nieruchomości. Prawie 40% zgodnie potwierdziło, że pandemia COVID-19 radykalnie wpłynęła na ich postrzeganie sektora nieruchomości. Podobnie również w pozostałych badanych aspektach, większość respondentów potwierdziło negatywny wpływ pandemii na chęć zakupu nieruchomości, obawę przed inwestycją czy trudności z tego wynikające.

Słowa kluczowe

zachowanie konsumentów, pandemia COVID-19, rynek nieruchomości

Wstęp

Problematyka zachowania konsumentów na rynku jest o tyle skomplikowana, że wciąż trudno jest zinterpretować to pojęcie wprost i jednoznacznie. M. Pohorille wskazuje, że zachowanie konsumenta powinno rozumieć się jako: „*sposób w jaki konsument hierarchizuje swe potrzeby, wybiera dobra czy usługi, [...]*” [Rudnicki, 2012, s. 10]. Z kolei T. Tyszka definiuje to pojęcie jako „*[...] wszystko, co poprzedza, zachodzi w trakcie i następuje po nabyciu przez konsumenta dóbr i usług*” [Falkowski i Tyszka, 2009, s. 12]. Na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat ukształtowało się mnóstwo nowych postaw. Każde z zachowań wynika z określonych uwarunkowań oraz otoczenia, w którym konsument bezpośrednio funkcjonuje [Andújar Trabazos i in., 2021]. Marzec 2020 roku, to początek ogromnych zmian zarówno w gospodarce, jak i w postawach nabywców w wielu sektorach rynkowych. Wybuch pandemii COVID-19 na całym świecie pozostawił bardzo duże piętno w dalszym rozwoju gospodarczym. Przedsiębiorstwa odnotowały znaczne spadki dochodów na przełomie 2020/2021 roku, wiele z nich zmuszone były zamknąć działalność, bądź zaprzestać na kilka miesięcy [https://aleo.com/pl/blog/infografiki/aktualna-sytuacja-przedsiębiorstw-w-dobie-pandemii-covid-19/, 09.03.2023]. Jednym z sektorów odzwierciedlającym zjawisko wpływu pandemii jest rynek nieruchomości, który jest znacząco powiązany z rynkiem finansowym. Nieruchomości od dawna uznawane są za najlepsze źródło ulokowania kapitału. Jak powiedział Marshall Field – założyciel wielkopowierzchniowych domów towarowych w Chicago: „*kupowanie nieruchomości to nie tylko najlepszy, najszybszy i najbezpieczniejszy, ale także jedyny sposób na wzbogacenie się*” [https://leslawniemczyk.pl/blog/jak-inwestowac-w-nieruchomosci/, 19.02.2023]. Przytoczona wypowiedź, znajomość sektora czy różnych wskaźników finansowych ukazuje istotność przywołanego tematu niniejszego artykułu. Radykalny wpływ, jaki poniósł za sobą wybuch pandemii COVID-19 ukształtował nowe postawy konsumentów wobec nieruchomości. Wyjaśniając kwestie dotyczące zachowania konsumentów i pandemii, warto również poświęcić chwilę i bliżej przyjrzeć się badanemu sektorowi od wewnątrz. W jaki sposób branża nieruchomości prosperuje, jakie czynniki wpływają na rozwój oraz bardzo istotne, jak konsumenci postrzegają dany rynek. Z podanych aspektów wynika cel artykułu, który można określić jako diagnoza stopnia oddziaływania pandemii COVID-19 na zachowania konsumentów rynku nieruchomości. Aby zidentyfikować wpływ pandemii na dany rynek przeprowadzono badania ilościowe przy użyciu ankiety internetowej (CAWI) wśród klientów. Badania wykonano na przełomie maja i czerwca 2022 roku.

Opracowano wyniki badań i wskazano główne wnioski oraz rekomendacje dla analizowanej branży.

1. Przegląd literatury

Zachowanie konsumentów, jak i ich postawy od dawna cechują się dużą różnorodnością oraz interdyscyplinarnością. Znaczenie zachowania konsumentów wyjaśniane jest pod kątem wielu aspektów. Można je odnieść zarówno do badań marketingowych, jak i ekonomii, socjologii czy chociażby psychologii. Mówi się, że zachowanie konsumentów jest efektem splotu wielu czynników, bardzo często niezależnych od samej jednostki [Burlita, 2020, s. 13]. Ściślej rzecz ujmując termin ten obejmuje takie czynności, jak: nabywanie, posiadanie, użytkowanie czy ocenianie środków zaspokojenia potrzeb. Perspektywa ekonomiczna skupia się na procesie zaspokojenia potrzeb ludzkich, natomiast w kontekście politycznym bierze się pod uwagę informacje wspomagające wybór i pozwalające na uniknięcie błędów przez konsumenta [Antonides i Fred van Raaij, 2003, s. 21]. Obecnie mamy dostępność dużej ilości literatury dotyczącej zachowania konsumentów, jak i różne interpretacje tego pojęcia. Autorzy definiując zachowanie konsumenta skupiają się na własnych przekonaniach czy poglądach. Jednakże bardzo często, choć nie wprost i nie jednoznacznie, pojęcia te są zbliżone. Większość definicji odnosi się do ogółu działań związanych z procesem zakupowym [Rudnicki, 2012, s. 10; Engel i in., 2001, s. 4; Hansen, 1972, s. 15], inni zaś wskazują, że są to czynności psychiczne jak i fizyczne prowadzące do rezultatu jakim jest satysfakcja, czy chociażby sposoby hierarchizowania swoich potrzeb [Antonides i Fred van Raaij, 2003, s. 24; Rudnicki, 2012, s. 10], natomiast Mowen wskazuje, że jest to dziedzina nauki głęboko powiązana z procesem zakupowym oraz z czynnościami z nim związanymi.

W tabeli nr 1 dokonano zestawienia najczęściej cytowanych w literaturze definicji zachowań konsumenta.

Tab. 1. Przegląd definicji zachowań klienta w literaturze

Autor/Autorzy	Definicja
G. Antonides I W. Fred van Raaij, 2003	„Czynności psychiczne i fizyczne człowieka, które pokierowane są swoistymi motywami oraz przyczynami, wykonywanie ich ma na celu realizację swoich osobistych celów i wartości, aby w rezultacie otrzymać zadowolenie oraz satysfakcję w cyklu konsumpcji”
M.R. Solomon, 2007	„Zachowanie konsumenta to procesy zachodzące w momencie, gdzie jednostki lub grupy wybierają, nabywają, używają lub pozbywają się dóbr oraz usług, pomysłów czy doświadczeń niezbędnych do zaspokojenia ich potrzeb i pragnień”

Autor/Autorzy	Definicja
F. Hansen, 1972	„Ogół działań i percepcji konsumenta składających się na przygotowanie decyzji wyboru produktu, dokonanie owego wyboru oraz konsumowanie, składa się ono z trzech typów reakcji: komunikowania się, zakupu i konsumpcji”
J.F. Engel, R.D. Blackwell i P.W. Miniard, 2001	„Zachowania konsumenta, to ogół działań związanych z uzyskiwaniem, użytkowaniem i dysponowaniem produktami oraz usługami wraz z decyzjami poprzedzającymi i warunkującymi te działania”
L. Rudnicki, 2012	„Zachowanie konsumenta to ogół działań i percepcji składających się na przygotowanie decyzji wyboru produktu, dokonanie owego wyboru oraz zakup”
E. Kieźel, 2010	„Zachowania konsumenta to spójna całość różnego rodzaju czynności, działań i postępowań, które są bezpośrednio związane z dokonywaniem różnych wyborów, w procesie zaspokojenia potrzeb konsumpcyjnych w określonych warunkach społecznych, kulturowych i ekonomicznych”
L.G. Schiffman i L.L. Kanuk, 1994	„Zachowanie konsumenta to działania związane z poszukiwaniem, zakupem, użytkowaniem i oceną dóbr i usług, które mają zdolność do zaspokojenia potrzeb”
J.C. Mowen, 2012	„Zachowania konsumentek to dziedzina nauki zajmująca się osobami, które dokonują zakupów i o wszystkich procesach z tym związanych, począwszy od sposobu w jaki dane dobro nabyć kończąc na możliwościach skonsumowania go”

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Antonides i van Raaij, 2003; Rudnicki 2012; Jachnis, 2007; Zalega, 2012].

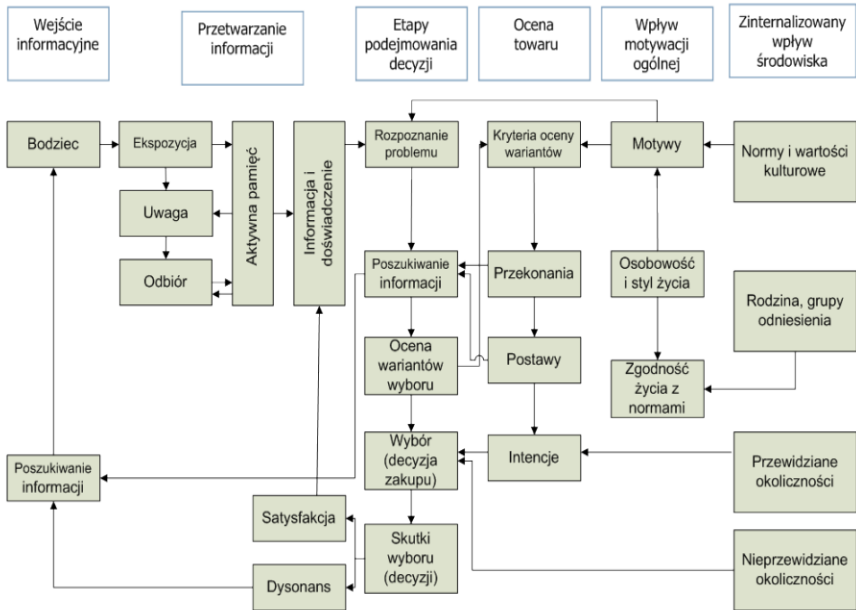
Przy interpretacji definicji postępowania konsumentów ważna jest rola samej jednostki i odpowiedź na pytania: Kim jest konsument? Czy konsument to nabywca? Otóż samo pojęcie konsumenta cechuje się znaczą różnorodnością zarówno w opinii autorów, jak i z perspektywy innych dziedzin. Najprościej mówiąc konsument, to osoba nabywająca i konsumująca dobra lub usługi, w celu zaspokojenia wewnętrznych potrzeb. Odnosząc się do pojęcia nabywcy, które bardzo często stosowane jest zamiennie z konsumentem, należy pamiętać, że konsument to nie nabywca i nie każdy nabywca może być konsumentem [Rosa, 2015, s. 14].

Sposób postępowania jednostki pokierowany jest określonymi czynnikami, stąd nie jest to zagadnienie proste do przeanalizowania. Determinanty zachowań konsumentów można określić w dwojaki sposób. Przede wszystkim to czynniki, którym konsument ulega świadomie i podejmuje decyzję pod ich wpływem oraz czynniki, których wpływ jest niezależny od woli nabywcy. Nie zawsze, jednak istnieje możliwość, aby określić stopień wpływu danego czynnika na postępowanie

człowieka oraz co konkretnie zdeterminowało go do podjęcia takiej, a nie innej decyzji.

Dlatego, aby zrozumieć istotę poszczególnych zachowań konsumentów nie należy skupiać się tylko i wyłącznie na czynnikach społecznych czy ekonomicznych. W tym miejscu warto dodatkowo przeprowadzić analizę wyborów dokonywanych przez tych konsumentów i odpowiedzieć na pytania: W jaki sposób konsumenci dokonują wyborów? Jakie czynniki mają główny wpływ na decyzje podejmowane przez konsumentów? Oczywiście każde zachowanie konsumenta dąży do zaspokojenia jego potrzeb konsumpcyjnych, jednak nie zawsze zachowanie to da się do końca zrozumieć. Podejmowane decyzje często pokierowane są rozsądnym wyjaśnieniem, są też przemyślane, choć nie raz zdarza się działać pod wpływem chwili czy emocji. Konsument urzeczywistniając swoje potrzeby czy preferencje w podejmowanych krokach działa zamierzenie, jego decyzje można sensownie wyjaśnić. Natomiast w przypadku postępowania nielogicznego i nieadekwatnego do osobistych przekonań jednostki, działa ona niezamierzenie [Rudnicki, 2012, s. 11-12]. Z kontekstu obu typów zachowań można wywnioskować, że zarówno pierwsze jak i drugie zachowanie może być dobrowolne bądź przymuszone. Postępując dobrowolnie działają w zgodzie ze swoimi wewnętrznymi potrzebami i tradycjami. Dobrowolność jednak, można zostać zachwiana przez wpływ innych osób, narzucających swoje przekonania jako te słuszne i poprawne, wtedy mowa jest o zachowaniu przymuszonym bądź zachowaniu z konieczności. Zachowanie z konieczności zazwyczaj wynika z pewnych ograniczeń, zaś przymuszenie do określonego postępowania wynika z nacisków otoczenia czy innych norm.

Potrzeby konsumentów definiowane są nie tylko za pomocą czynników i rodzajów zachowań, ale także określane są przez modele zachowań konsumentów. Modele postępowania zostały skonstruowane na potrzebę bliższego rozpoznania odczuć, preferencji oraz bodźców sterujących decyzjami konsumentów. Jednym z nich jest model postępowania konsumenta EKB (Rys. 1), który opracowany został przez J.F. Engela, D.T. Kolata oraz R.D. Blackwella.



Rys. 1. Model postępowania konsumenta EKB

Źródło: [Maciaszczyk, 2014].

Jest to schemat sekwencyjny oraz jeden z najbardziej złożonych modeli zawierających całościowo zilustrowany proces podejmowania decyzji nowego zakupu. W początkowej wersji proces podejmowania decyzji składa się z pięciu etapów – rozpoznanie problemu, poszukiwanie informacji, wartościowanie wariantów, decyzja zakupu oraz skutki wyboru. Po modyfikacji autorzy założyli cztery etapy – proces podejmowania decyzji, zarządzanie procesem decyzji, przetwarzanie informacji oraz zmienne otoczenia. W modelowym ujęciu EKB zostały wzięte pod uwagę wszystkie wewnętrzne oraz zewnętrzne aspekty mogące wpływać na finalny wybór konsumenta [Maciaszczyk, 2014].

2. Rynek nieruchomości w okresie pandemii COVID-19

Na przestrzeni ostatnich dwóch lat (2020 – 2022 r.) postępowanie konsumentów zmieniło się diametralnie. Wybuch pandemii COVID-19 w kraju w marcu 2020 roku spowodował zamrożenie całej gospodarki rynkowej. Jednym z najbardziej dotkniętych pandemią sektorów był rynek nieruchomości. Jest on dość złożonym i skomplikowanym obszarem, który z miesiąca na miesiąc może ulec dra-

stycznym zmianom, niekoniecznie sprzyjającym klientom. Sektor nieruchomości budowany jest przez ludzi, czyli uczestników rynku, z tego względu nie może być on określany tylko i wyłącznie jako obrót nieruchomościami. Analiza nie zamyka się jedynie na badaniu podaży, popytu czy ceny, obejmuje także czynniki zmienne pojawiające się w otoczeniu i wpływające na klienta [Kucharska-Stasiak, 2006, s.40]. Rynek nieruchomości, jak i wiele innych sektorów tworzą czynniki popytowe oraz podażowe, w mniejszym bądź większym stopniu wpływające na nie. Popyt i podaż są podstawowymi wskaźnikami wpływającymi na ocenę aktualnej sytuacji na rynku nieruchomości oraz do prognozowania kierunków rozwoju tej branży. Wskaźniki te są związane zarówno z gospodarką krajową, jak i światową, jednak to rynek nieruchomości jest jednym z najbardziej powiązanych rynków z koniunkturą gospodarczą. *„Koniunktura na rynku nieruchomości jest ściśle związana z aktywnością całej gospodarki, [...], związane jest to m.in. z wysokością stóp procentowych kredytów hipotecznych, [...], można stwierdzić, że fazy cykli koniunkturalnych gospodarki i rynku nieruchomości mają zbliżony przebieg”* [Gołąbeska, 2010, s. 24]. Poziom bezrobocia czy chociażby inflacja to jedne z wielu zmiennych makroekonomicznych, które nadają kierunek cenom nieruchomości i od których ceny te są mocno uzależnione – *„zmniejszanie bezrobocia, a więc i wzrost liczby pracowników zatrudnionych oraz wynagradzanych sprzyjają zwiększeniu popytu na nieruchomości, [...]”* [<https://lomperstate.com/mikroekonomia-makroekonomia-a-rynek-nieruchomosci,10.03.2023>]. Oczywiście nie należy zapomnieć o uwarunkowaniach społecznych czy demograficznych. Poziom zamożności społeczeństwa, demografia, styl życia, wysokość dochodów, rodzina czy kultura to tylko nieliczne z czynników odgrywających kluczową rolę na drodze popytu na rynku nieruchomości – *„w momencie wzrostu zamożności społeczeństwa, coraz wyższy staje się popyt na nieruchomości, [...], ludzie kupują większe obiekty, w droższych lokalizacjach, a tym samym nakręcają koniunkturę na całym rynku nieruchomości”* [<https://lomperstate.com/mikroekonomia-makroekonomia-a-rynek-nieruchomosci,10.03.2023>]. Natomiast podaż jest już bardziej uzależniona od rozwoju technologii, poziomu konkurencji, dostępności terenów pod zabudowę czy panującej polityki państwa. Wszystkie te czynniki budują potencjał rynku i wyznaczają kierunek potrzeb, jednak ich spójność oraz znaczące różnicowanie przyczynia się do trudności w poprawnej analizie obecnej sytuacji oraz do bardzo dynamicznych zmian w tym obszarze. Zmiany te bardzo często pokierowane są obecną sytuacją w kraju i na świecie. Okresem, który szczególnie pozostawił piętno nie tylko na rynku nieruchomości, ale również w całej gospodarce jest wybuch pandemii COVID-19 [<https://gethome.pl/blog/rynek-nieruchomosci-prognozy/,19.02.2023>].

Kryzys gospodarczy jest dosyć trudnym okresem nie tylko dla samych przedsiębiorców, ale również dla konsumentów, ponieważ to on w dużej mierze przyczynia się do zmian na rynku w kwestii zachowań konsumenckich. Wybuch pandemii w Polsce z początkiem 2020 roku ukazał zupełnie inny pogląd na potrzeby ludzkie. Zmianom uległy nie tylko sposoby dokonywania zakupów, ale chociażby zakres korzystania z technologii czy podejmowane wybory. Oczywiście jest, że wydarzenia, które rozpoczęły się w roku 2020 postawiły wiele wyzwań zarówno dla firm jak i dla klientów. Zgodnie z badaniem PwC – Global Consumer Insights Survey 2020 pojawił się nowy obraz polskiego konsumenta. Mianowicie 1/3 Polaków zaobserwowała spadek dochodów, a 25% oszczędza więcej niż przed pandemią [https://www.pwc.pl/pl/publikacje/nowy-obraz-polskiego-konsumenta.html, 07.02.2023].

Początek roku 2020 był przedłużeniem tendencji wzrostowej majątku mieszkaniowego, poczynsży od 2017 roku. Jednakże w marcu 2020 roku wraz z wybuchem pandemii nastąpił początek kryzysu na rynku nieruchomości, który już wtedy prognozowany był na dłuższy okres. Nasilające się ograniczenia, restrykcje powodowały znaczący spadek popytu i malejącą liczbę transakcji. W kolejnych miesiącach rynek nieruchomości stopniowo zaczął się odbudowywać, jednakże nie na tyle by całoroczna sprzedaż mieszkań czy gruntów osiągnęła wynik z poprzednich lat. Jak widać na poniższym rysunku już początek roku prognozował wahania i wzrosty cen. Cały rok 2020 trwał, więc pod znakiem zapytania.

Tab. 2. Wskaźniki cen lokali mieszkalnych w I kwartale 2020

Wyszczególnienie	I kwartał 2020		
	IV kwartał 2019=100	I kwartał 2019=100	2015=100
OGÓŁEM	103,6	111,3	131,7
Rynek pierwotny	101,6	106,5	122,5
Rynek wtórny	105,1	115,2	139,7

Źródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-lokali-mieszkalnych-w-i-kwartale-2020-roku,12,7.html>, 10.03.2023.

W powyższej tabeli wskazano, w jaki sposób średnio kształtowały się ceny lokali mieszkalnych w roku 2020, biorąc pod uwagę kryterium między rynkiem wtórnym a pierwotnym z porównaniem poprzednich okresów. Największa tendencja wzrostowa wystąpiła na rynku wtórnym. Średni wzrost cen w I kwartale 2020 w stosunku do analogicznego okresu 2019 wyniósł 11,3%, a na przestrzeni 5 lat odnotowano wzrost o prawie 32%. Według danych z GUS największy wzrost cen lokali mieszkalnych w I kwartale 2020 w stosunku do IV kwartału 2019 nastąpił

w województwie lubuskim (o 8,6%), a najmniejszy w podkarpackim (o 0,8%) [<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-lokali-mieszkalnych-w-i-kwartale-2020-roku,12,7.html>, 10.03.2023]

Tab. 3. Wskaźniki cen lokali mieszkalnych w I kwartale 2021

Wyszczególnienie	I kwartał 2021		
	IV kwartał 2020=100	I kwartał 2020=100	2015=100
OGÓŁEM	102,0	107,2	141,2
Rynek pierwotny	102,1	106,5	130,3
Rynek wtórny	101,9	107,8	150,6

Źródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-lokali-mieszkalnych-w-i-kwartale-2021-roku,12,11.html>, 26.02.2023.

Dla porównania wyżej przedstawiono (Tab. 3) kształtowanie się cen rok później – I kwartał 2021 roku. Nie można mówić o spadku cen, przeciwnie nastąpił kolejny wzrost, jednak nieco mniejszy niż rok wcześniej. Zgodnie z danymi z GUS z początkiem roku 2021 największy wzrost cen widoczny jest w województwie warmińsko-mazurskim (o 4,8%), a w lubuskim oraz lubelskim zauważono spadki tych cen [<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-lokali-mieszkalnych-w-i-kwartale-2021-roku,12,11.html>, 11.03.2023].

Kolejne miesiące przebiegały dość stabilnie biorąc pod uwagę poziom cen nieruchomości, ale w IV kwartale 2021 roku nastąpił nagły wzrost. Ceny lokali mieszkalnych wzrosły o 3,9% w stosunku do kwartału poprzedniego, a porównując okres analogiczny roku 2020, odnotowano wzrost aż o 12,1%. Największe podwyżki oscylowały wokół lokali o powierzchni od 35 do 60 mkw. oraz od 60 do 80 mkw. Z danych GUS wynika, że największy wzrost cen odnotowano w województwie warmińsko-mazurskim – o 15,2%, a najmniejszy w lubuskim – o 7,6%, porównując koniec roku 2021 z końcem roku 2020. Tendencja wzrostowa w ostatnim kwartale 2021 roku w stosunku do poprzedniego widoczna jest w każdym z województw. Średnia wzrostu wskaźnika cen w danym okresie w całej Polsce wyniosła 3,9% [<https://300gospodarka.pl/news/gus-pod-koniec-2021-ceny-mieszkan-poszly-w-gore-o-12>, 27.02.2023].

Według raportów rok 2021 spowodował największy w ciągu ostatnich lat deficyt dostępnych lokali czy gruntów, jednak i to nie przyniosło obniżki cen. Ceny nieustannie rosły nie tylko za sprawą rosnącego popytu, ale głównie przez znaczący wzrost inflacji, zmiany w kredytach hipotecznych czy rosnące ceny materiałów budowlanych. Oczywiście pandemia wstrzymała wprowadzenie wielu nowych inwestycji na rynek, co przy tak dużym popycie ograniczyło wybór. Wielu konsu-

mentów przestała na chęci zakupu nieruchomości. Cały rok 2020 i 2021 był dość trudnym okresem dla całej gospodarki, w tym oczywiście, również dla branży nieruchomości. Nieustanny wzrost cen transakcyjnych, stale rosnąca inflacja to wszystko przyczyniło się do malejącego popytu na nieruchomości. Z końcem ostatniego kwartału 2021 roku nastąpił trzykrotny wzrost stopy procentowej. Odbiło się to na całym sektorze nieruchomości, gdyż wyższe stopy procentowe przekładają się na zdolności kredytowe konsumentów [<https://www.forbes.pl/nieruchomosci/raport-morizon-wplyw-inflacji-i-stop-procentowych-na-ceny-mieszkan/hhm2zzf>, 21.02.2023].

Poniżej (Tab. 4) widać kształtowanie się cen lokali mieszkalnych w I kwartale 2022 roku z porównaniem poprzednich okresów. Tendencja wzrostowa zarówno na rynku pierwotnym, jak i wtórnym można powiedzieć - jednakowa. Porównując wzrosty cen w poszczególnych województwach, najwyższy odnotowano w województwie zachodnio-pomorskim (o 17,8%), najniższy w podkarpackim (o 7,3%) [<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-lokali-mieszkalnych-w-1-kwartale-2022-roku,12,15.html>, 11.03.2023]. Analizując wszystkie trzy badane okresy, największy średni wzrost cen lokali mieszkalnych widać w I kwartale 2022 roku.

Tab. 4. Wskaźniki cen lokali mieszkalnych w I kwartale 2022

Wyszczególnienie	I kwartał 2022		
	IV kwartał 2021=100	I kwartał 2021=100	2015=100
OGÓŁEM	103,3	113,6	160,3
Rynek pierwotny	103,3	113,3	147,7
Rynek wtórny	103,3	113,8	171,4

Źródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-lokali-mieszkalnych-w-1-kwartale-2022-roku,12,15.html>, 11.03.2023.

Z uwagi na szerokie spectrum branży nieruchomości, przy analizie wpływu pandemii na dany rynek, warto przeanalizować również rynek deweloperów, czyli jak wyglądał rynek pierwotny w 2020 roku, nie tylko pod względem cenowym, ale również wydanych pozwoleń i rozpoczętych inwestycji. Otóż wybuch pandemii COVID-19 przyczynił się do radykalnego spadku sprzedanych kontraktów w sektorze pierwotnym. Wydano prawie 300 tysięcy pozwoleń budowę, jednak rozpoczęto realizację około 224 tysięcy mieszkań, co daje spadek do roku ubiegłego o 5,7%. Spadek ten jest szczególnie drastyczny dla deweloperów, gdyż wydane pozwolenia budowlane są dla nich wskaźnikiem przyszłych perspektyw zarobku. Na koniec 2020 roku wydano do użytkowania około 220 tysięcy mieszkań, w tym

miejscu oszacowano wzrost o 7,0% w stosunku do roku 2019. Sytuacja uległa zmianie w III kwartale 2020 roku [https://www.nbp.pl/publikacje/rynek_nieruchomosci/raport_2020.pdf, 21.02.2023].

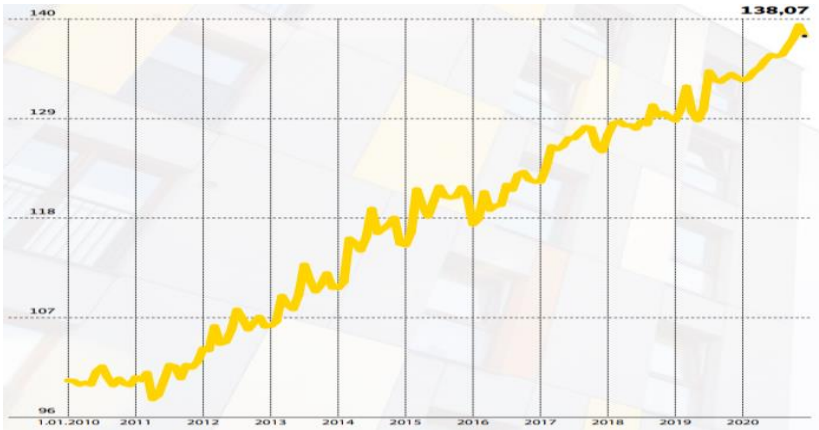
W tabeli 5 przedstawiono, jak ukształtowała się całkowita sprzedaż nieruchomości w roku 2020 z porównaniem roku ubiegłego według danych Głównego Urzędu Statystycznego, oszacowano wzrost liczby aktów notarialnych dot. sprzedaży nieruchomości o 0,4%.

Tab. 5. Akty notarialne dotyczące sprzedaży nieruchomości w 2020 roku

Wyszczególnienie	2020	2019=100
OGÓŁEM	564 344	100,4
Sprzedaż lokali	209 335	95,8
Sprzedaż działek niezabudowanych	141 333	117,1
Sprzedaż nieruchomości rolnych	62 880	103,1
Sprzedaż działek zabudowanych budynkiem mieszkalnym	59 949	97,0
Sprzedaż spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu	43 253	85,0
Sprzedaż nieruchomości innych	23 299	97,3
Sprzedaż działek zabudowanych o innym przeznaczeniu	16 259	100,3
Sprzedaż prawa użytkowania wieczystego	5 250	91,5
Sprzedaż nieruchomości na rzecz Skarbu Państwa lub JST	2 616	77,1
Sprzedaż przez Skarb Państwa lub jednostki samorządu terytorialnego w użytkowanie wieczyste wraz ze sprzedażą budynku	170	91,4

Źródło: https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5492/8/4/1/obrot_nieruchomoaciami_w_2020_roku.pdf, 21.02.2023.

Już z początkiem 2021 roku znacząco wzrosła sprzedaż nieruchomości mieszkalnych oraz nastąpił wzrost liczby rozpoczętych nowych inwestycji. Według danych uzyskanych z GUS nastąpił wzrost liczby aktów notarialnych dot. sprzedaży nieruchomości w porównaniu do 2020 roku o 24,3% [<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/infrastruktura-komunalna-nieruchomosci/nieruchomosci-budynki-infrastruktura-komunalna/obrot-nieruchomosciami-w-2021-roku,8,5.html>, 11.03.2023].



Rys. 2. Kształtowanie cen nieruchomości gruntowych w Polsce 2010-2020

Źródło: <https://static.pb.pl/atta/3681-ceny-transakcyjne-mieszkan-w-polsce-w-2020-r.pdf>, 19.02.2023.

Według wielu raportów w roku 2020 nastąpił rekordowy wzrost wartości działek budowlanych (Rys. 2). Niewątpliwie wybuch pandemii COVID-19 rozbudził popyt na nieruchomości pod zabudowę. W związku z tym prognozy przewidywały tendencje wzrostową w kolejnych miesiącach. W styczniu indeks urban oszacowano na poziomie 133,2 pkt., co dało wzrost o prawie 5 pkt. w stosunku do roku ubiegłego. Listopad przyniósł szczytowy rekord cen transakcyjnych w odniesieniu do ostatnich dziesięciu lat, indeks uplasował się na poziomie 139,3 pkt. Mimo prognoz, że rok 2020 zakończy się z wynikiem powyżej 140 pkt., to w grudniu indeks wyniósł niespełna 138,1 pkt. Biorąc pod uwagę średnią wartość indeksu całego 2020 roku – 135,9 pkt. oraz średnią roku ubiegłego – 131,7 pkt., zauważalna jest nie tylko znacząca tendencja wzrostowa cen transakcyjnych, ale również wzmożone zainteresowanie klientów nieruchomościami gruntowymi, spowodowane prawdopodobnie chęcią izolacji od innych ludzi i poczucia prywatności [<https://static.pb.pl/atta/3681-ceny-transakcyjne-mieszkan-w-polsce-w-2020-r.pdf>, 19.02.2023].

3. Metodyka badań własnych

Głównym zamierzeniem badania było rozpoznanie, jak pandemia COVID-19 wpłynęła na zachowanie klientów na rynku nieruchomości. W artykule przedstawiono wyniki badań sondażu diagnostycznego przeprowadzonego przy zastosowa-

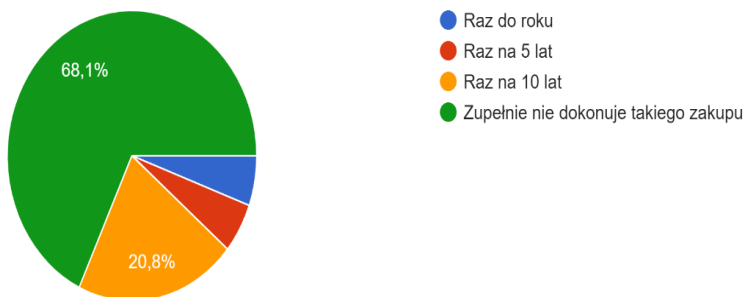
niu techniki CAWI (ang. Computer-Assisted Web Interview) polegającej na przeprowadzeniu ankiety internetowej wśród klientów rynku nieruchomości przy pomocy kwestionariusza ankiety. Badania przeprowadzone zostały na przełomie maja i czerwca 2022 roku. Link do elektronicznego kwestionariusza ankietowego został zamieszczony na jednym z portali społecznościowych – Facebook.

Ankieta składała się z siedmiu pytań merytorycznych dotyczących sytuacji klientów na rynku nieruchomości oraz sześciu pytań metryczkowych. Z przeprowadzonego badania przy pomocy kwestionariusza badawczego uzyskano 72 kompletne ankiety zwrotne z odpowiedziami. W próbie badawczej kobiety stanowiły 66,7% (48 osób), a mężczyźni 33,3% (24 osoby). Największą część respondentów stanowiły osoby młode, 25 lat lub mniej (47,2%) oraz osoby w przedziale wiekowym 26-35 lat (27,8%). Trzecią co do liczności grupę (16,7% wszystkich odpowiedzi) stanowiły osoby od 36 do 45 roku życia. Ankietowani, których wiek kształtował się od 46 do 55 lat stanowili niespełna 7% (6,9%) całej badanej populacji. Najmniejszą liczbę odpowiedzi uzyskano od osób w wieku 55 lat lub więcej (1,4%). Jak widać jest duża rozbieżność wiekowa osób biorących udział w nadaniu, niemniej jednak najliczniejszą grupę stanowi osoby do 35 roku życia, a co za tym idzie, to młode pokolenie jest bardziej zaangażowane w sytuację dziejącą się na rynku nieruchomości lub można również wnioskować, że sposób rozpowszechniania ankiety nie odpowiadał osobom ze starszej grupy wiekowej. Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania, to w tym miejscu nieznacznie dominują osoby zamieszkujące tereny wiejskie – 43,1%, respondenci zamieszkujący miasto do 10 do 100 tysięcy mieszkańców stanowili 30,6% badanej grupy, natomiast miasto powyżej 100 tysięcy mieszkańców – 23,6%. Najmniej liczną grupą osób (2,8%) biorących udział w badaniu były osoby z terenów miejskich poniżej 10 tysięcy mieszkańców. Analizując poziom wykształcenia to zdecydowaną większość respondentów stanowiły osoby posiadające wykształcenie wyższe – 62,5%, druga co do wielkości grupa (30,6%), to osoby z wykształceniem średnim. Zaledwie 4,2%, to respondenci o wykształceniu zasadniczo zawodowym, a 2,8% - podstawowym. Dodatkowo uzyskano odpowiedzi, co do zakupu nieruchomości w okresie pandemicznym, tzn. marzec 2020 – maj 2022. Tu zdecydowanie przewyższa negatywna odpowiedź, aż 75% (54 osoby) respondentów nie zdecydowało się na inwestycję w nieruchomości w tym okresie, 16 osób spośród badanych potwierdziła zakup, natomiast 2 osoby uchyliły się od odpowiedzi.

4. Wyniki badań własnych

W badaniu zostały ujęte kryteria oraz aspekty związane z rynkiem nieruchomości oraz preferencjami konsumentów.

Na początku respondenci zostali poproszeni o opinię dotyczącą częstotliwości dokonywania zakupu nieruchomości. Zdecydowana większość ankietowanych w zupełności nie decyduje się na tego typu zakup. Może to wynikać z preferencji lokaty własnego kapitału w inne źródła niż nieruchomości. Drugą co do liczności grupę stanowiły osoby inwestujące w nieruchomości raz na 10 lat. Natomiast niepełna 6% badanych osób dokonuje zakupu nieruchomości w okresie co 5 lat oraz raz do roku. Na poniższym rysunku (Rys. 3) przedstawiono, w jaki sposób kształtowały się odpowiedzi respondentów.



Rys. 3. Opinia respondentów na temat częstotliwości dokonywania zakupu nieruchomości

Źródło: opracowanie własne.

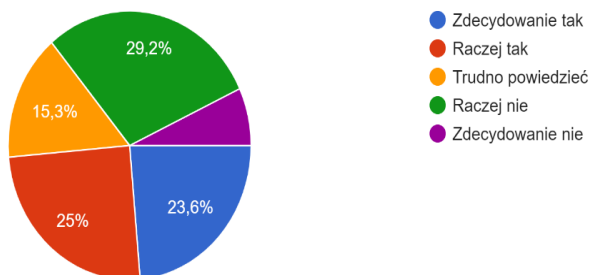
Od momentu wybuchu pandemii w Polsce w marcu 2020 roku wiele sektorów rynkowych stało pod znakiem zapytania, w tym oczywiście rynek nieruchomości bezpośrednio związanym z rynkiem finansowym. Z tygodnia na tydzień pojawiało się mnóstwo informacji mówiących o przestoju w branży nieruchomości, niemniej jednak nikt nie spodziewał się, że sytuacja pandemiczna nabierze takiego tempa, a podejście klientów ulegnie tak drastycznej zmianie. Stąd kolejne pytanie w ankiecie ma za zadanie zweryfikować, jak po dwóch latach od wybuchu pandemii COVID-19 wygląda stosunek klientów do rynku nieruchomości i w jakim stopniu nastąpiły zmiany. Poniżej (Tab. 6) zostały przedstawione odpowiedzi respondentów. Na pierwszy rzut oka nasuwa się stwierdzenie - wybuch pandemii wpłynął na postrzeganie konsumentów analizowanego rynku.

Tab. 6. Wpływ pandemii COVID-19 na stosunek respondentów do poszczególnych twierdzeń (wartość procentowa odpowiedzi)

Stwierdzenia	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Zmienił Pana/i postrzeganie rynku nieruchomości	38,8%	26,3%	19,4%	9,7%	5,5%
Spowodował niechęć do zakupu nieruchomości	19,4%	33,3%	16,6%	18%	12,5%
Zmienił Pana/i preferencję co do zakupu nieruchomości	20,8%	31,9%	22,2%	16,6%	8,3%
Spowodował dla Pana/i trudności w zamiarze kupna nieruchomości	33,3%	26,3%	15,3%	12,5%	12,5%
Spowodował obawę przed zainwestowaniem w nieruchomości	29,1%	23,6%	18%	18%	11,1%
„Zmusił” Pana/Panią do sprzedaży nieruchomości	-	12,5%	8,3%	15,3%	63,8%
Zachęcił Pana/Panią do zakupu nieruchomości za granicą	4,2%	18%	9,7%	23,6%	44,4%

Źródło: opracowanie własne.

Poprzednie pytanie dało obraz na to, jak duże piętno pozostawiła pandemia na zachowanie konsumentów w kwestii rynku nieruchomości. Kolejny etap ankiety nawiązuje do poprzedniego pytania oraz ukazuje być może jedną z przyczyn wzmożonej obawy i niechęci do inwestycji w nieruchomości. Mianowicie odnosi się do sytuacji finansowej, a konkretnie czy pandemia wpłynęła na jej pogorszenie i uniemożliwienie zakupu nieruchomości (Rys. 4). Odpowiedzi są dość zróżnicowane, niemniej jednak niespełna 50% ankietowanych potwierdza, że wybuch pandemii wywołał komplikacje finansowe, a tym samym uniemożliwił inwestycję.



Rys. 4. Opinia respondentów o trudnościach finansowych przy zakupie nieruchomości w momencie wybuchu pandemii COVID-19

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z raportu przeprowadzonego w 2018 roku, Polacy najczęściej przy wyborze nieruchomości brali pod uwagę lokalizację, cenę, powierzchnię oraz otoczenie [https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/na-co-polacy-zwracaja-uwage-kupujac-mieszkanie/19x6fgx, 09.03.2023 r.]. Kolejne pytanie ma za zadanie zweryfikować czy preferencje konsumentów w wyniku pandemii uległy zmianie. Na podstawie poniższych wyników badania (Tab. 7), można zauważyć, że czynniki takie jak: cena, lokalizacja, otoczenie wciąż są jednymi z ważniejszych pod kątem wyboru nieruchomości. Dodatkowo wzrosło znaczenie kosztów utrzymania oraz jakości wykończenia.

Tab. 7. Określenie nastawienia respondentów do kryteriów związanych z wyborem nieruchomości po wybuchu pandemii COVID-19 (wartość procentowa odpowiedzi)

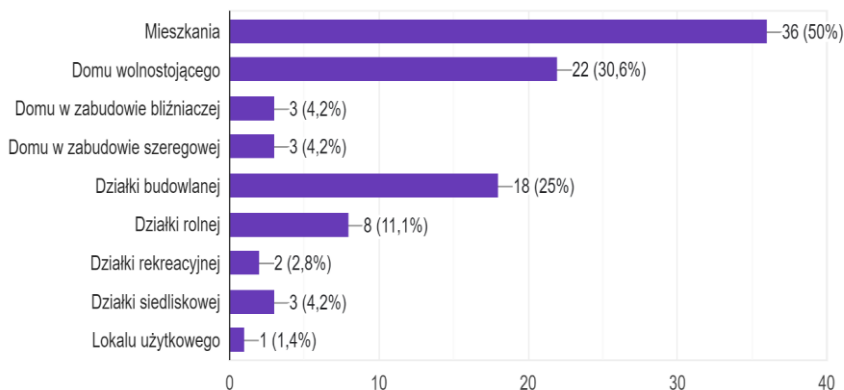
	Nieistotny	Mało istotny	Średnio istotny	Bardzo istotny
Wygoda	11,1%	18%	23,6%	47,2%
Lokalizacja	8,3%	13,8%	27,7%	50%
Cena	4,2%	6,9%	9,7%	79,1%
Powierzchnia	5,5%	6,9%	37,5%	50%
Otoczenie	8,3%	8,3%	23,6%	59,7%
Koszty utrzymania	4,2%	5,5%	16,6%	73,6%
Wyposażenie nieruchomości w taras lub balkon	6,9%	13,8%	30,5%	48,6%
Zachowanie prywatności	11,1%	18%	27,7%	43%
Jakość wykończenia	5,5%	5,5%	33,3%	55,5%
Umieszczenie okien oraz jakość wentylacji	8,3%	23,6%	27,7%	40,2%

	Nieistotny	Mało istotny	Średnio istotny	Bardzo istotny
Dostęp do miejsc garażowych	12,5%	15,3%	33,3%	38,8%
Rodzaj zabudowy	9,7%	9,7%	34,7%	45,8%
Materiał budowlany	11,1%	18%	29,1%	41,6%
Rodzaj budownictwa	8,3%	15,3%	27,7%	48,6%

Źródło: opracowanie własne.

W 2020 roku odbyło się blisko 60 tys. transakcji kupna-sprzedaży domów jednorodzinnych – wzrost o 7,5% w stosunku do roku poprzedniego, jednak najbardziej intensywny wzrost widać w działkach pod zabudowę mieszkaniową. Odbyło się blisko 35,4 tys. transakcji, jednak w porównaniu do 2019 roku nastąpił wzrost aż o ponad 50% [<https://www.mieszkanie-i-wspolnota.pl/artukul/wplyw-pandemii-covid-19-na-preferencje-mieszkaniowe-polakow-fakty-i-mity>, 11.03.2023 r.].

Kolejne pytanie dotyczyło właśnie rodzajów nieruchomości. Zakup jakiego rodzaju nieruchomości respondenci preferowali w okresie pandemicznym.



Rys. 5. Preferencje respondentów, co do rodzaju nieruchomości po wybuchu pandemii COVID-19

Źródło: opracowanie własne.

Połowa badanych wybrała lokal mieszkalny, jednak zauważalna jest tendencja wzrostowa, co do zakupu domu wolnostojącego, być może wynikająca z chęci odseparowania się od społeczeństwa i zachowania bezpieczeństwa z powodu panującej pandemii. Z tego faktu, również może wynikać wysoki wskaźnik preferencji

działek budowlanych. Poniższe wyniki badania (Rys. 5) odzwierciedlają przytoczone wyżej informacje z raportów.

5. Dyskusja wyników i podsumowanie

Uzyskane wyniki badań potwierdzają początkowe założenie – wybuch pandemii COVID-19 wpłynął na postawy klientów rynku nieruchomości. Większość osób biorących udział w badaniu (75%) nie zdecydowała się na zakup nieruchomości, mimo korzystnych warunków finansowania zewnętrznego. U większości pandemia, również wpłynęła na postrzeganie tej branży, na niechęć do zakupu nieruchomości, obawę czy trudności w zamiarze inwestycji. Uzyskanie takich danych z pewnością miało związek z niestabilnością na rynku pracy, drastycznymi wzrostami cen, licznymi obostrzeniami czy stale rosnącą inflacją. Trzykrotny wzrost stopy procentowej z końcem 2021 roku w dużej mierze przyczynił się do malejącego popytu na rynku nieruchomości. Zgodnie z raportami dotyczącymi wniosków perspektywicznych, rynek nieruchomości nie wróci do sytuacji sprzed pandemii. Prognozuje się, że w kolejnych latach wzrost cen nieruchomości spowolni, ale nie na tyle by mówić o znacznym spadku. Cały cykl wzrostu cen wynikał z faktu, że popyt wyraźnie przewyższał podaż, co było widoczne najbardziej pod kątem dużych miast [<https://strefainwestorow.pl/artykuly/wywiady/20220614/nieruchomosci-kryzys>, 11.03.2023]. Analitycy Credit Agricole oszacowali, że w kolejnych miesiącach 2022 roku na rynku pierwotnym ceny nieruchomości za metr kwadratowy wzrosną o prawie 10%, a w kolejnym roku o 7,8%. Zgodnie z uzyskanymi informacjami kolejne lata mają się ustabilizować pod względem wzrostu cen do 8,3% [<https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/czekasz-na-spadek-cen-mieszkan-eksperci-maja-zle-wiesci-prognozujawzrosty/x0c3ff1>, 11.03.2023].

Nieruchomości uważane są za branżę, która zawsze jest w stanie wyjść z kryzysu i na której zawsze da się zarobić. Mimo aspektów negatywnie wpływających na popyt, nieruchomości wciąż są uznawane za najlepszy sposób ulokowania kapitału, gdyż ich wartość z miesiąca na miesiąc rośnie. Po przeanalizowaniu otrzymanych wyników badań oraz dostępnych raportów dotyczących sytuacji na rynku nieruchomości w okresie pandemii, rekomendacje skierowane są zarówno do konsumentów, jak i osób pracujących w obrocie nieruchomościami. Ważne jest na bieżąco monitorowanie sytuacji, jak kształtują się ceny, stopy procentowe, jakie są obecne trendy oraz jakie aspekty klienci stawiają na podium. W okresie pandemii nasilił się trend wyprowadzek poza miasto, stąd warto uruchamiać kolejne inwestycje deweloperskie w mniejszych miej-

scowościach, z dala od miejskiego zgiełku. Obecna sytuacja pozbawiła wielu deweloperów możliwości zrealizowania w pełni planowanych projektów. Sytuacja ekonomiczna i polityczna zmusiła wielu przedsiębiorców do spowolnienia w budowie. Jednakże szacuje się, że to spowolnienie jest chwilowe, gdyż deweloperzy mimo wszystko ten gorszy okres przeżywają i tak z bardzo korzystnymi wynikami finansowymi, a wynika to z dobrej płynności. Mówi się, również o nasileniu konsolidacji na rynku deweloperskim. Powodem ma być fakt, iż mniejsi deweloperzy będą zmuszeni obniżyć ceny nieruchomości i dążyć do szybkiego zakańczania swoich inwestycji. W momencie, gdy sektor deweloperski zacznie się nasilać, tak ruszy również rynek wtórny [<https://strefainwestorow.pl/artykuly/wywiady/20220614/nieruchomosci-kryzys>, 11.03.2023]. Warto jest już teraz obserwować na bieżąco, co dzieje się na rynku nieruchomości, również w kontekście sytuacji ekonomicznej i politycznej. Mimo wielu prognoz kryzysu, badany rynek wciąż prosperuje, a wartości nieruchomości rosną z miesiąca na miesiąc.

ORCID iD

Urszula Kobylińska: <https://orcid.org/0000-0001-9435-7841>

Literatura

1. Andújar Trabazos P., Del Mar Gómez Villegas M., Szydło J., Gulc A. (2021), *COVID-19 and the impact on the economy and society in Spain*, Akademia Zarządzania, Vol 5(2), s.1-15.
2. Burlita A., (red) (2020). *Zachowanie konsumentów. Wybrane problemy*, PWE, Warszawa.
3. Engel J.F., Blackwell R.D., Miniard P.W., (2001), *Consumer behavior*, Chicago, Harcourt College Publishers.
4. Falkowski A., Tyszka. T., (2009), *Psychologia zachowań konsumenckich*. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
5. Gołąbeska E., (2010). *Cykle koniunkturalne na rynku nieruchomości*, nr 4 (74).
6. Hansen F. (1972). *Consumer Choice Behaviour. A Cognitive Theory*, The Free Press, New York.
7. <https://300gospodarka.pl/news/gus-pod-koniec-2021-ceny-mieszkan-poszly-w-gore-o-12>, [27.02.2023].

8. <https://aleo.com/pl/blog/infografiki/aktualna-sytuacja-przedsiębiorstw-w-dobie-pandemii-covid-19/>, [09.03.2023].
9. <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/czekasz-na-spadek-cen-mieszkan-eksperci-maja-zle-wiesci-prognozuja-wzrosty/x0c3ff1>, [11.03.2023].
10. <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/na-co-polacy-zwracaja-uwage-kupujac-mieszkanie/19x6fgx>, [09.03.2023].
11. <https://gethome.pl/blog/rynek-nieruchomosci-prognozy>, [19.02.2023].
12. <https://lomperstate.com/mikroekonomia-makroekonomia-a-rynek-nieruchomosci>, [10.03.2023].
13. <https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5492/8/4/1/o-brot-nieruchomosciami-w-2020-roku.pdf>, [21.02.2023].
14. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-lokali-mieszkalnych-w-1-kwartale-2022-roku,12,15.html>, [11.03.2023].
15. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-lokali-mieszkalnych-w-i-kwartale-2020-roku,12,7.html>, [10.03.2023].
16. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-lokali-mieszkalnych-w-i-kwartale-2021-roku,12,11.html>, [26.02.2023].
17. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/infrastruktura-komunalna-nieruchomosci/nieruchomosci-budynki-infrastruktura-komunalna/obrot-nieruchomosciami-w-2021-roku,8,5.html>, [11.03.2023].
18. <https://static.pb.pl/atta/3681-ceny-transakcyjne-mieszkan-w-polsce-w-2020-r.pdf>, [19.02.2023].
19. <https://strefainwestorow.pl/artykuly/wywiady/20220614/nieruchomosci-kryzys>, [11.03.2023].
20. <https://www.forbes.pl/nieruchomosci/raport-morizon-wplyw-inflacji-i-stop-procentowych-na-ceny-mieszkan/hhm2zzf>, [21.02.2023].
21. <https://www.mieszkanie-i-wspolnota.pl/artykul/wplyw-pandemii-covid-19-na-preferencje-mieszkaniowe-polakow-fakty-i-mity>, [11.03.2023].
22. https://www.nbp.pl/publikacje/rynek_nieruchomosci/raport_2020.pdf, [21.02.2023].
23. Katona G., (1975), *Psychological Economics*,. Amsterdam-London-New York: Elsevier Scientific Publishing Company.
24. Kucharska-Stasiak E. (2006), *Nieruchomości w gospodarce rynkowej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
25. Maciaszczyk M., (2014). *Teoretyczne aspekty zachowań konsumenckich osób niepełnosprawnych ruchowo*, <http://bc.pollub.pl/Content/7905/PDF/teoretyczne.pdf>, 07.02.2023 r., Politechnika Lubelska, Lublin.
26. Niemczyk L., (2021), *Jak inwestować w nieruchomości?* <https://leslawniemczyk.pl/blog/jak-inwestowac-w-nieruchomosci/>, [19.02.2023].

27. Nowy obraz polskiego konsumenta, <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/nowy-obraz-polskiego-konsumenta.html>, [07.02.2023].
28. Raaij van W.F., Antonides G. (2003), *Zachowanie konsumenta. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
29. Rosa G. (2015), *Konsument na rynku usług*, C.H. Beck, Warszawa.
30. Rudnicki L. (2012), *Zachowania konsumentów na rynku*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.

Selected consumer behavior on the real estate market during the COVID-19 pandemic

Abstract

Consumer behavior on the market is a topic that attracted the attention of researchers during the COVID-19 pandemic. The negative impact of the pandemic can be seen in many sectors of the market economy, including real estate. The purpose of this article is to diagnose the degree of impact of the COVID-19 pandemic on the behavior of real estate market clients and real estate agents. In order to identify the impact of the pandemic on the examined market, quantitative research was carried out using an online survey among customers. The results of the research showed that as many as 75% of people participating in the research, despite the availability of many offers, as well as favorable credit financing conditions, did not decide to buy real estate. Almost 40% unanimously confirmed that the COVID-19 pandemic radically influenced their perception of the real estate sector. Similarly, in other aspects surveyed, most respondents confirmed the negative impact of the pandemic on, for example, reluctance to buy real estate, fear of investing or difficulties resulting from it.

Key words

consumer behavior, COVID-19 pandemic, real estate market